

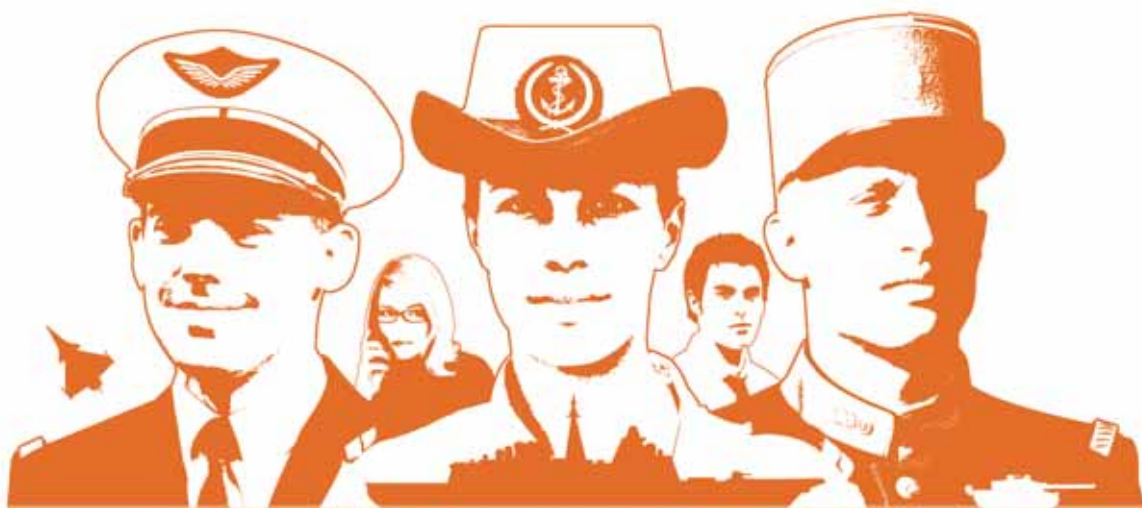


SGA
Service général des Armées

BILAN SOCIAL 2016



RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA DÉFENSE



30 ANS

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

2016

Le Bilan social 2016 retrace la situation du personnel et les événements marquants de l'année 2016.

Le ministère s'appelant alors « ministère de la défense », il a été décidé de conserver, dans le présent document, cette dénomination.



Imprimé sur papier recyclé par
le Pôle graphique de Tulle
SGA/SPAC/PGT Impressions

Préface



Je suis heureuse de vous présenter la 30^e édition du Bilan social, qui intègre désormais le rapport de situation comparée (RSC) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Défense.

En 2016, le Président de la République avait annoncé l'arrêt des déflations pour permettre le redéploiement d'effectifs vers des fonctions opérationnelles, le renseignement et la cyber défense. Pour accompagner ces transformations et poursuivre les réformes engagées, nous avons renforcé les outils d'attractivité, de fidélisation, de compensation des sujétions et d'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Des mesures d'amélioration de la condition du personnel ont été décidées : le plan d'amélioration de la condition du personnel (PACP), la revalorisation et l'extension à de nouveaux bénéficiaires de primes à caractère opérationnel, le paiement des jours de permissions supplémentaires non prises...

La rémunération des agents publics a été revalorisée et la valeur du point d'indice augmentée de 0,6% en 2016. Le protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) a été mis en œuvre pour l'ensemble des fonctionnaires. Il devra s'appliquer aux militaires, dans les mêmes termes et échéances. La transposition de la grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie C aux militaires du rang a été accélérée et sera effective dès 2017.

Pour le personnel civil, outre une forte augmentation des recrutements, plusieurs dispositifs ont été créés, rénovant les processus de recrutement, encourageant la mobilité et dynamisant les parcours professionnels. Nous avons lancé, en 2016 à titre expérimental, une revue des postes et des compétences (RPC) pour les attachés principaux et hors classe, en poste depuis au moins cinq ans. Cette revue est une brique de plus de la Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) ministérielle, notamment pour les familles professionnelles prioritaires comme le renseignement ou la maintenance.

Le statut des ouvriers de l'État a été sauvegardé, modernisé, revalorisé. Leurs parcours professionnels ont désormais de nouvelles perspectives.

Dans le domaine de la concertation, le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) a été rénové. Désormais permanent et plus réactif, ses compétences sont

élargies aux textes indiciaries et indemnitaires, ainsi qu'à toute question relative à la condition militaire. Par ailleurs, 11 Associations professionnelles nationales de militaires (APNM) ont déjà déposé leurs statuts.

L'actualisation de la loi de programmation militaire 2014-2019 a prévu un appel renforcé à la réserve : la « Garde nationale » a été créée à l'été 2016.

Un nouveau plan Handicap a été finalisé pour la période 2016-2018, il prend désormais en compte le handicap psychique.

Enfin, l'année 2016 a été marquée par la création de l'association « Avec les femmes de la Défense ». Elle permet aux femmes du ministère de partager leurs expériences, de promouvoir la progression de carrière et l'accès à des postes à responsabilités, de faire évoluer les mentalités et d'améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Nous pouvons collectivement être fiers de ce bilan, fruit d'un travail ministériel associant tous les acteurs RH : gestionnaires, employeurs et représentants des personnels.

Continuons !

Anne Sophie AVÉ
*Directeur des ressources humaines
du ministère de la défense*

Les 30 ans du Bilan social

Depuis 30 ans, le ministère de la défense a le souci constant d'améliorer la qualité du Bilan social (BS) au profit des instances de concertation et des lecteurs internes et externes. Document RH de référence et outil de dialogue social, le BS évolue chaque année pour mieux rendre compte de la situation du personnel. Exactitude, précision, fiabilité des données et clarté président à son élaboration.

La création du BS

L'année 1986 marque un tournant dans la connaissance des ressources humaines de la Défense : le ministre demande à ses services d'élaborer et de diffuser un document présentant la situation des personnels. Pour la première fois, un BS regroupe ainsi les données RH de l'ensemble des personnels, militaires et civils, et présente une vision globale et transverse de leur condition. Il n'a cessé depuis d'être enrichi pour rendre compte au mieux de l'actualité RH du ministère.

Les facteurs d'évolution du BS

Les réformes du ministère

Le BS rend compte, année après année, des réformes du ministère : la professionnalisation des armées, les restructurations et leur accompagnement, le nouveau statut général des militaires, la manœuvre RH, la reconversion, la mise en place de la nouvelle architecture budgétaire (NAB), etc. Il permet également de mesurer l'impact sur la gestion RH des grandes évolutions de périmètre, particulièrement importantes après la suspension de la conscription en 1997, les externalisations du Groupement industriel des armements terrestres (Giat) en 1990 et de la direction des constructions navales (DCN) en 2001, ou encore le rattachement pour emploi au ministère de l'intérieur de la Gendarmerie nationale en 2009.

Les réformes de la fonction publique

Certaines mesures, qui concernent l'ensemble de la fonction publique, modifient les données du BS : la rénovation du dialogue social en 2005, la mise en œuvre de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) en 2006, ou la politique interministérielle en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sur ce dernier point, le ministère se veut exemplaire. Sans attendre que la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) fixe la liste des indicateurs du BS dans l'arrêté du 23 décembre 2013, il met en place dès 2013 de nouvelles dispositions pour recueillir les informations nécessaires à la publication d'un rapport de situation comparée (RSC) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'année suivante, en 2014, le premier RSC est ainsi publié, en annexe du BS, au titre de l'année 2013.

Quelques repères...

- 1986** : Premier BS présentant des données relatives aux effectifs, aux mouvements de personnel, aux rémunérations et à l'action sociale ;
- 1988** : Introduction de données relatives à la formation du personnel civil ;
- 1990** : Première présentation de la répartition des pensionnés militaires et civils ;
- 1994** : Premières données relatives aux restructurations ;
- 2000** : Nouveau chapitre dédié à la reconversion ;
- 2001** : Dernier BS à présenter des éléments sur les appelés ;
- 2006** : Effectifs ventilés par programmes après la mise en œuvre de la LOLF ;
- 2013** : RSC sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 2016** : Prise en compte de l'ensemble des dispositions de l'arrêté de la DGAFP.

1986-2016

Les grandes tendances

EFFECTIFS



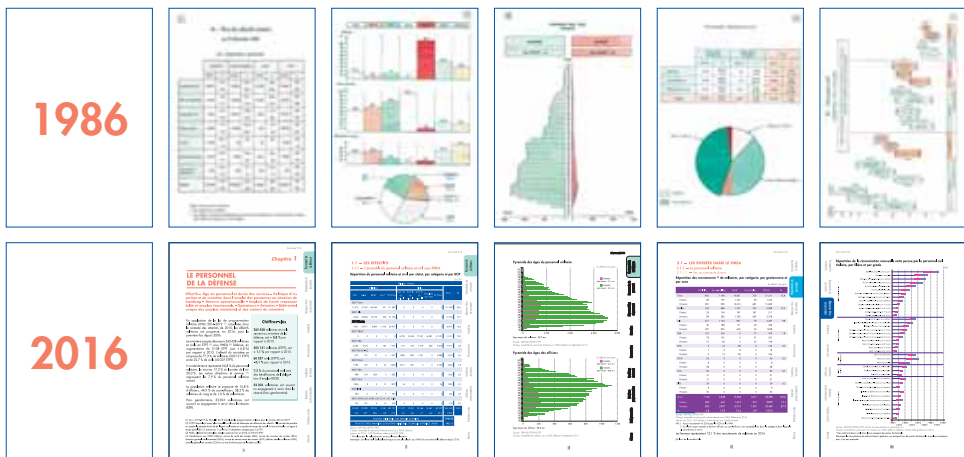
1986
Appelés ± 250 000



M€ : millions d'euros

* Hors fonctionnement de l'action sociale et rémunérations charges sociales.

** En euros courants (l'inflation n'est pas prise en compte).



NOUVEAUTÉ 2016

Bilan social et rapport de situation comparée : un seul document

Dans le cadre du Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique négocié avec les organisations syndicales, la direction des ressources humaines du ministère de la défense a voulu renforcer, dès 2013, la présentation de données sexuées dans le Bilan social (BS).

Depuis sa première édition, en 2013, le Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (RSC) du ministère de la défense donne lieu à un document spécifique, en complément du BS. Il s'avère, à l'usage, que la multiplication du nombre d'indicateurs figurant dans ces deux documents complexifie fortement la recherche d'informations. La séparation des deux documents conduit, par ailleurs, à un éparpillement des données (un même thème peut être abordé dans les deux documents) et à la redondance de plusieurs résultats.

Le regroupement au sein d'un même document de toute l'information contenue précédemment dans le BS et le RSC vise à faciliter son appropriation par le lecteur et à améliorer la lisibilité de l'ensemble. L'application, dans ce document unique, de marqueurs spécifiques permet de préserver l'identification des données relevant du RSC :

- visuellement, les tableaux relevant du RSC sont en violet alors que ceux du BS gardent leur couleur bleue ;
- pour les chapitres contenant des indicateurs spécifiques au RSC, un encart est inséré au début de chapitre. Il propose les chiffres clés et les faits marquants relatifs aux comparaisons femme/homme.

Les indicateurs relatifs au RSC figurent ainsi dans cinq chapitres :

- Chapitre 1 - Le personnel de la Défense :

- les effectifs du personnel de la Défense,
- l'âge et l'ancienneté de service,
- les emplois de haut encadrement ;

- Chapitre 2 - Les mouvements de personnel :

- les entrées et les sorties du PMEA Défense,
- les retraites (âge de départ et entrées en paiement des pensions),
- les évolutions statutaires,
- les promotions,
- les mutations ;

- Chapitre 3 – Les dépenses liées au personnel :

- la rémunération nette mensuelle,
- la part et le montant des primes dans la rémunération,
- la garantie individuelle du pouvoir d'achat ;

- Chapitre 4 – La formation :

- le nombre moyen de jours de formation,
- la formation statutaire après un changement de corps pour le personnel civil,
- la répartition des recrutements des apprentis ;

- Chapitre 6 – les conditions de travail :

- les accidents du travail, de service ou de trajet et les maladies professionnelles,
- le rythme d'activité du personnel civil,
- les faits de harcèlement, de discrimination et de violence, à caractère sexuel,
- les absences pour raison familiale.

Sommaire

1 - LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE.....	p. 11
2 - LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	p. 63
3 - LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL.....	p. 121
4 - LA FORMATION	p. 157
5 - LA RECONVERSION.....	p. 185
6 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL	p. 203
7 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	p. 243
8 - LA POLITIQUE SOCIALE	p. 271
9 - LA RÉSERVE.....	p. 297

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve



LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE

Effectifs – Âge du personnel et durée des services – Politique d’insertion et de maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap – Réserve opérationnelle – Emplois de haute responsabilité et emplois fonctionnels – Opérateurs – Retraites – Référentiel des emplois ministériel

En application de la loi de programmation militaire (LPM) 2014-2019 ⁽¹⁾ actualisée dans le contexte des attentats de 2015, les effectifs militaires ont progressé, en 2016, pour la première fois depuis 2006.

Le ministère compte désormais 265 458 militaires et civils en ETPT ⁽²⁾ sous PMEAs ⁽³⁾ Défense, en augmentation de 2 108 ETPT (soit + 0,8 %) par rapport à 2015. L’effectif du ministère se compose de 77,3 % de militaires (205 121 ETPT) et de 22,7 % de civils (60 337 ETPT).

L’armée de terre représente 54,8 % du personnel militaire, la marine 17,3 % et l’armée de l’air 20,0 %. Les autres directions et services ⁽⁴⁾ regroupent les 7,9 % du personnel militaire restant.

La population militaire se compose de 15,8 % d’officiers, 44,9 % de sous-officiers, 38,3 % de militaires du rang et de 1,0 % de volontaires.

En décembre 2016, le ministère compte 32 303 volontaires ⁽⁵⁾, ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR).

Chiffres-clés

265 458 militaires et civils (ETPT), soit + **0,8 %** par rapport à 2015.

205 121 militaires (ETPT), soit + **1,1 %** par rapport à 2015.

60 337 civils (ETPT), soit - **0,1 %** par rapport à 2015.

7,3 % du personnel civil sont des bénéficiaires de l’obligation d’emploi (BOE).

32 303 volontaires ont souscrit un engagement à servir dans la réserve (hors gendarmerie).

(1) Loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019.

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

(3) PMEAs : plafond ministériel des emplois autorisés fixé, en 2016, à 270 510 ETPT.

(4) Gendarmerie sous PMEAs Défense, 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) et service d’infrastructure de la défense (SID).

(5) Hors gendarmerie.

Concernant le personnel civil, le soutien des forces ⁽⁶⁾ (21,0 %) constitue l'un des principaux employeurs devant le secrétariat général pour l'administration (SGA) (17,7 %), l'armée de terre (13,4 %) et la direction générale de l'armement (DGA) (12,9 %).

En 2016, le personnel civil titulaire représente 57,4 % des effectifs civils du ministère de la défense. La part d'agents non titulaires atteint 15,1 % et celle des ouvriers de l'État, 27,5 %.

Enfin, hors gendarmerie, le nombre de pensionnés est, en décembre 2016, de 415 434 ayants droit et 178 641 ayants cause. En 2016, 15 353 personnes (ayants droit et ayants cause) sont entrées dans le système de pensions, alors que 17 578 personnes en sont sorties.

Comparaison femme/homme

En 2016, le ministère de la défense compte en ETPT 54 269 femmes dans ses rangs (soit 20,4 % des effectifs).

Le taux de féminisation du personnel militaire est de 15,3 % (soit 31 412 femmes militaires). Le personnel féminin représente 14,7 % des officiers, 17,4 % des sous-officiers, 12,8 % des militaires du rang et 28,3 % des volontaires.

Le taux de féminisation du personnel civil est de 37,9 % (soit 22 857 femmes civiles). Le personnel civil titulaire comprend 49,9 % de femmes, le personnel non titulaire, 34,7 % et les ouvriers de l'État, 14,4 %.

L'âge moyen du personnel militaire est de 33,1 ans pour les femmes et 33,2 ans pour les hommes. L'âge moyen du personnel civil est de 47,8 ans pour les femmes et 47,1 ans pour les hommes.

En 2016, 28 femmes occupent un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant sur 108 emplois militaires et civils de ce type.

Militaires :

205 121 militaires (ETPT), dont **31 412** femmes :

- 32 459 officiers, dont **4 778** femmes ;
- 92 090 sous-officiers, dont **16 020** femmes ;
- 78 505 militaires du rang, dont **10 030** femmes ;
- 2 067 volontaires, dont **584** femmes.

Taux de féminisation : **15,3 %**

Civils :

60 337 civils (ETPT), dont **22 857** femmes :

- 34 670 titulaires, dont **17 308** femmes ;
- 9 100 non titulaires, dont **3 159** femmes ;
- 16 567 ouvriers de l'État, dont **2 390** femmes.

Taux de féminisation : **37,9 %**

(6) La dénomination « soutien des forces » comprend : le service des essences des armées (SEA), le service du commissariat des armées (SCA) et le service interarmées des munitions (SIMu).

1.1 – LES EFFECTIFS

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

Répartition du personnel militaire et civil, par statut, par catégorie et par BOP

En ETPT

MISSION DÉFENSE											
MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
OFF	S-OFF	MdR	VOL*	S/TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	S/TOTAL		
BOP TERRE											
13273	37302	60368	551	111494	0	0	0	0	0	111494	42,0
BOP AIR											
6256	24846	10378	256	41736	0	0	0	0	0	41736	15,7
BOP MARINE											
4501	24071	6869	1016	36457	0	0	0	0	0	36457	13,8
BOP SRHC											
0	0	0	0	0	6728	10269	17947	16287	51231	51231	19,3
BOP SSA											
3245	4324	0	164	7733	274	432	1418	280	2404	10137	3,8
BOP BCAC-AG											
577	727	31	0	1335	1688	999	1201	0	3888	5223	2,0
BOP DGA											
1790	187	0	52	2029	2412	381	0	0	2793	4822	1,8
BOP SEA											
199	324	859	0	1382	0	0	0	0	0	1382	0,5
BOP SCA											
1856	8	0	15	1879	16	0	0	0	16	1895	0,7
BOP IMI											
560	0	0	0	560	5	0	0	0	5	565	0,2
BOP APM (UO APM, UO CGA, UO GIE)											
202	301	0	13	516	0	0	0	0	0	516	0,2
32459	92090	78505	2067	205121	11123	12081	20566	16567	60337	265458	100,0
12,2	34,7	29,6	0,8	77,3	4,2	4,6	7,7	6,2	22,7	100,0	
PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS										270510	
TAUX DE CONSOMMATION DU PLAFOND MINISTÉRIEL D'EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA)										98,1 %	

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA Défense.

Lecture : en 2016, 13 273 officiers relèvent du BOP TERRE.

* N'incluent pas les volontaires du service militaire volontaire.

NB : Les élèves de l'École polytechnique ne sont plus placés sous PMEA Défense depuis 2015.

Mouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

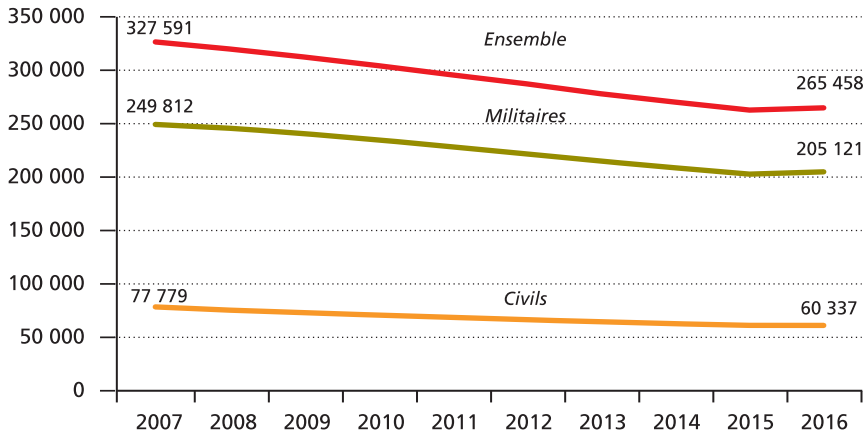
Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Évolution des effectifs depuis 10 ans, par statut

En ETPT

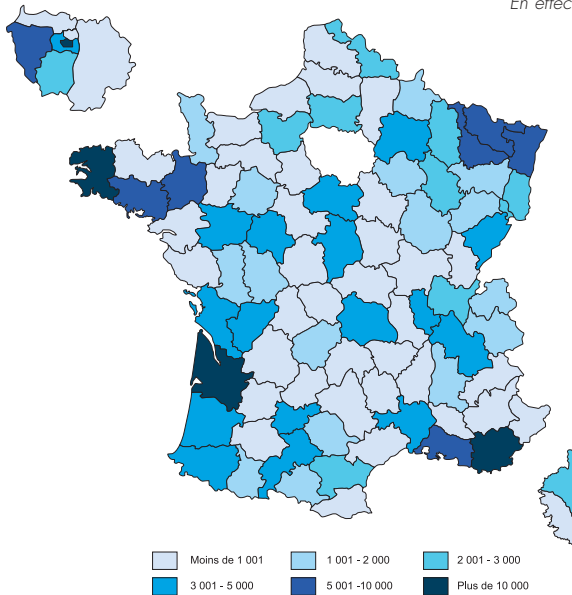


Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA Défense, entre 2007 et 2016 (hors gendarmerie).

Répartition du personnel militaire et civil, par département d'affectation (hors DOM-COM)

En effectifs physiques



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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA Défense (hors gendarmerie) affecté en métropole en décembre 2016.

1.1.2 – Le personnel militaire sous PMEA

Répartition du personnel militaire, par catégorie et par gestionnaire, en ETPT

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	13701	37855	60395	551	112502	54,8
MARINE	4492	23328	6870	862	35552	17,3
AIR	6299	24416	10381	64	41160	20,0
GENDARMERIE*	202	1798	0	411	2411	1,2
SSA	3248	4325	0	165	7738	3,8
SEA	201	322	859	0	1382	0,7
DGA	1788	0	0	0	1788	0,9
SCA	1863	8	0	14	1885	0,9
SID	563	0	0	0	563	0,3
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	102	38	0	0	140	0,1
TOTAL	32 459	92 090	78 505	2 067	205 121	100,0
%	15,8	44,9	38,3	1,0	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense.

Lecture : en 2016, 13701 officiers sont gérés par l'armée de terre.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA Défense.

** APM et CGA.

NB : les élèves de l'École polytechnique ne sont plus placés sous PMEA Défense depuis 2015.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel militaire, par catégorie et par gestionnaire, en ETPE ⁽⁷⁾

En ETPE

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	13 857	38 909	62 016	307	115 089	55,4
MARINE	4 485	23 354	6 857	940	35 636	17,1
AIR	6 325	24 381	10 271	85	41 062	19,8
GENDARMERIE*	198	1 873	0	406	2 477	1,2
SSA	3 214	4 314	0	155	7 683	3,7
SEA	203	320	833	0	1 356	0,6
DGA	1 803	0	0	0	1 803	0,9
SCA	1 840	8	0	17	1 865	0,9
SID	576	0	0	0	576	0,3
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	101	37	0	0	138	0,1
TOTAL	32 602	93 196	79 977	1 910	207 685	100,0
%	15,7	44,9	38,5	0,9	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, 13 857 officiers sont gérés par l'armée de terre.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA Défense.

** APM et CGA.

NB : les élèves de l'École polytechnique ne sont plus placés sous PMEA Défense depuis 2015.

(7) L'ETPE (équivalent temps plein emploi) est une unité de décompte des effectifs à un instant donné en prenant en compte la quotité de temps de travail.

Répartition des femmes militaires et taux de féminisation, par catégorie et par gestionnaire

En ETPT

	FEMMES MILITAIRES					TAUX DE FÉMINISATION (%)
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	ENSEMBLE	
TERRE	1 168	4 699	5 335	25	11 227	10,0
MARINE	478	3 087	1 198	238	5 001	14,1
AIR	833	4 841	3 419	39	9 132	22,2
GENDARMERIE*	14	254	0	173	441	18,3
SSA	1 392	3 083	0	102	4 577	59,1
SEA	25	33	79	0	137	9,9
DGA	238	0	0	0	238	13,3
SCA	536	0	0	7	543	28,8
SID	71	0	0	0	71	12,6
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	25	20	0	0	45	32,1
TOTAL	4 780	16 017	10 031	584	31 412	15,3
TAUX DE FÉMINISATION (%)	14,7	17,4	12,8	28,3	15,3	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense en 2016.

Lecture : en 2016, 1 168 officiers gérés par l'armée de terre sont des femmes ; sur l'ensemble du ministère, 14,7 % des officiers sont des femmes.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes sous PMEA Défense.

** APM et CGA.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

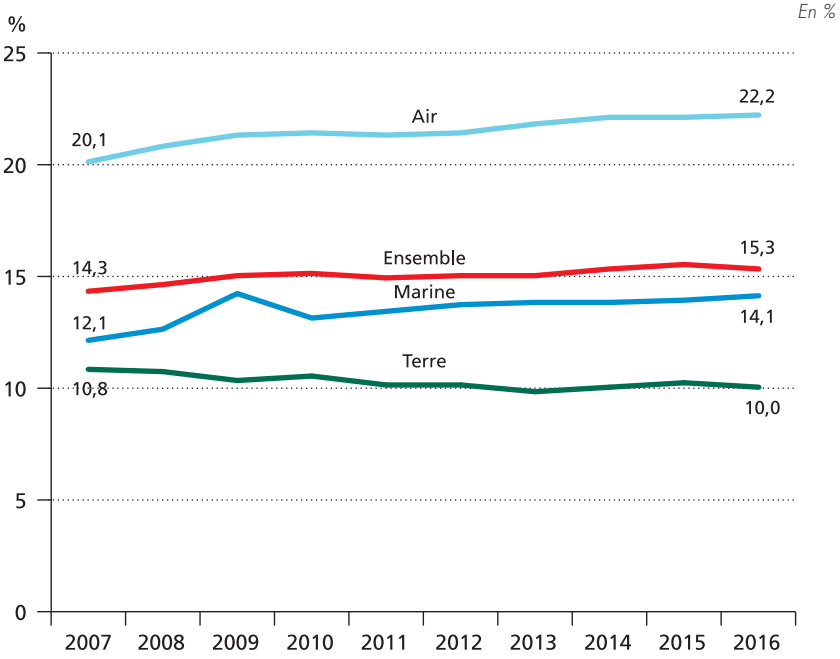
Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

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



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

Champ : ensemble des militaires sous PME A Défense.

Lecture : le taux de féminisation de l'armée de l'air progresse régulièrement au cours des dix dernières années, passant de 20,1 % en 2007 à 22,2 %, en 2016.

Répartition du personnel militaire, par catégorie, par type de lien au service, par gestionnaire et par sexe

En ETPT

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MDR	VOL.
	CARRIÈRE	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	CONTRAT	CONTRAT
TERRE	10 535	3 166	19 572	18 283	60 395	551
FEMMES	589	579	2 610	2 089	5 335	25
HOMMES	9 946	2 587	16 962	16 194	55 060	526
MARINE	3 226	1 266	10 430	12 898	6 870	862
FEMMES	228	250	1 071	2 016	1 198	238
HOMMES	2 998	1 016	9 359	10 882	5 672	624
AIR	4 237	2 062	14 521	9 895	10 381	64
FEMMES	466	367	2 714	2 127	3 419	39
HOMMES	3 771	1 695	11 807	7 768	6 962	25
GENDARMERIE*	193	9	1 720	78	0	411
FEMMES	13	1	208	46	0	173
HOMMES	180	8	1 512	32	0	238
SSA	2 448	800	2 699	1 626	0	165
FEMMES	976	416	1 795	1 288	0	102
HOMMES	1 472	384	904	338	0	63
SEA	194	7	193	129	859	0
FEMMES	24	1	15	18	79	0
HOMMES	170	6	178	111	780	0
DGA	1 714	74	0	0	0	0
FEMMES	228	10	0	0	0	0
HOMMES	1 486	64	0	0	0	0
SCA	1 460	403	1	7	0	14
FEMMES	430	106	0	0	0	7
HOMMES	1 030	297	1	7	0	7
APM	34	0	38	0	0	0
FEMMES	17	0	20	0	0	0
HOMMES	17	0	18	0	0	0
CGA	68	0	0	0	0	0
FEMMES	8	0	0	0	0	0
HOMMES	60	0	0	0	0	0
SID	403	160	0	0	0	0
FEMMES	36	35	0	0	0	0
HOMMES	367	125	0	0	0	0
TOTAL	24 512	7 947	49 174	42 916	78 505	2 067
FEMMES	3 015	1 765	8 433	7 584	10 031	584
HOMMES	21 497	6 182	40 741	35 332	68 474	1 483
%	75,5	24,5	53,4	46,6	100,0	100,0

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense en 2016.

Lecture : en 2016, 589 femmes sont officiers de carrière dans l'armée de terre.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA Défense.

NB : les élèves de l'École polytechnique ne sont plus placés sous PMEA Défense depuis 2015.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel militaire, par type de lien au service, par gestionnaire et par sexe

En ETPT

	CARRIÈRE	CONTRAT	ENSEMBLE	RATIO CARRIÈRE / CONTRAT
Mouvements de personnel				
TERRE	30 107	82 395	112 502	27/73
FEMMES	3 199	8 028	11 227	28/72
HOMMES	26 908	74 367	101 275	27/73
MARINE	13 656	21 896	35 552	38/62
FEMMES	1 299	3 702	5 001	26/74
HOMMES	12 357	18 194	30 551	40/60
Dépenses liées au personnel				
AIR	18 758	22 402	41 160	46/54
FEMMES	3 180	5 952	9 132	35/65
HOMMES	15 578	16 450	32 028	49/51
GENDARMERIE*	1 913	498	2 411	79/21
FEMMES	221	220	441	50/50
HOMMES	1 692	278	1 970	86/14
Formation				
SSA	5 147	2 591	7 738	67/33
FEMMES	2 771	1 806	4 577	61/39
HOMMES	2 376	785	3 161	75/25
Reconversion				
SEA	387	995	1 382	28/72
FEMMES	39	98	137	28/72
HOMMES	348	897	1 245	28/72
DGA	1 714	74	1 788	96/04
FEMMES	228	10	238	96/04
HOMMES	1 486	64	1 550	96/04
SCA	1 461	424	1 885	78/22
FEMMES	430	113	543	79/21
HOMMES	1 031	311	1 342	77/23
Conditions de travail				
APM	72	0	72	100/00
FEMMES	37	0	37	100/00
HOMMES	35	0	35	100/00
Relations professionnelles				
CGA	68	0	68	100/00
FEMMES	8	0	8	100/00
HOMMES	60	0	60	100/00
SID	403	160	563	72/28
FEMMES	36	35	71	51/49
HOMMES	367	125	492	75/25
Politique sociale				
TOTAL	73 686	131 435	205 121	36/64
FEMMES	11 448	19 964	31 412	36/64
HOMMES	62 238	111 471	173 709	36/64

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense en 2016.

Lecture : en 2016, 3 199 femmes sont de carrière dans l'armée de terre.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA Défense.

NB : les élèves de l'École polytechnique ne sont plus placés sous PMEA Défense depuis 2015.

Répartition du personnel militaire, par type de lien au service, par sexe et par grade

En ETPT

	CARRIÈRE		CONTRAT		VOLONTAIRE		TOTAL		TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES			
OFFICIERS	GÉNÉRAL/AMIRAL*	45	585	0	0	0	0	45	585	630	Mouvements de personnel
	COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	190	2601	12	22	0	0	202	2623	2825	
	LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	352	5084	19	50	0	0	371	5134	5505	
	COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	764	4044	164	379	0	0	928	4423	5351	Dépenses liées au personnel
	CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	1 109	6 435	645	2 658	0	0	1 754	9 093	10 847	
	LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	524	2 653	273	852	0	0	797	3 505	4 302	
	SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	21	58	199	894	0	0	220	952	1 172	Formation
	ASPIRANT	10	37	347	1 108	65	62	422	1 207	1 629	
	ÉLÈVE OFFICIER	0	0	106	219	0	0	106	219	325	
SOUS-OFFICIERS	MAJOR	1 037	3 083	84	85	0	0	1 121	3 168	4 289	Reconversion
	ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 527	13 862	904	500	0	0	3 431	14 362	17 793	
	ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2 705	15 213	190	591	0	0	2 895	15 804	18 699	
	SERGENT-CHEF/MAÎTRE	2 054	7 840	1 846	9 625	15	11	3 915	17 476	21 391	Conditions de travail
	SERGENT/SECOND MAÎTRE	110	743	4 229	22 961	13	11	4 352	23 715	28 067	
	ÉLÈVE SOUS-OFFICIER	0	0	331	1 570	0	0	331	1 570	1 901	
MDR	CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	0	0	5 845	27 777	48	68	5 893	27 845	33 738	Relations professionnelles
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	0	0	1 601	14 989	69	140	1 670	15 129	16 799	
	SOLDAT/MATELOT BREVETÉ	0	0	2 568	25 585	374	1 191	2 942	26 776	29 718	
	ÉLÈVE MILITAIRE DU RANG/MOUSSE	0	0	17	123	0	0	17	123	140	Politique sociale
TOTAL	11 448	62 238	19 380	109 988	584	1 483	31 412	173 709	205 121		

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense en 2016.

Lecture : en 2016, 45 généraux ou amiraux féminins sont militaires de carrière.

* Outre les officiers généraux des armées, cette dénomination comprend les officiers généraux des corps des ingénieurs de l'armement (ingénieurs généraux de l'armement et ingénieurs généraux des études et techniques d'armement), des commissaires, des ingénieurs d'infrastructure, des contrôleurs généraux des armées et des médecins, pharmaciens, vétérinaires et dentistes (y compris les médecins en chef des services).

Répartition des volontaires, par catégorie et par gestionnaire

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MbR	TOTAL	%
TERRE	0	0	551	551	26,7
MARINE	93	0	769	862	41,7
AIR	15	5	44	64	3,1
GENDARMERIE*	2	19	390	411	19,9
SSA	3	26	136	165	8,0
SCA	14	0	0	14	0,6
TOTAL	127	50	1 890	2 067	100,0
%	6,2	2,4	91,4	100,0	

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

Champ : ensemble des militaires volontaires sous PMEA Défense en 2016.

Lecture : en 2016, l'armée de terre compte 551 volontaires militaires du rang.

* Les effectifs comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA Défense.

Opération « Sentinelle »

Présentation et évolution du dispositif sur l'année 2016

L'opération Sentinelle, menée sans interruption depuis 2015 sur le territoire national, contribue à la défense de la France et à la sécurité des Français. Elle complète actuellement les postures permanentes de sûreté aérienne et de sauvegarde maritime.

Sur l'ordre du Président de la République, 10 000 hommes sont déployés en janvier 2015 en trois jours. L'opération Sentinelle est lancée. Le dispositif est réparti pour protéger des sites sensibles.

Après l'important effort de protection des championnats d'Europe de football en juin 2016, les autorités autorisent un allègement du dispositif. Mais dès juillet 2016, 2 000 hommes sont rappelés de permissions en moins de 24 heures à la suite de l'attentat de Nice.

En septembre 2016, le dispositif évolue : parmi les 10 000 militaires mobilisés, 7 000 hommes sont déployés pour effectuer des patrouilles mobiles et 3 000 autres sont placés en alerte et constituent ainsi une réserve stratégique.

Pendant la période estivale ou pour les fêtes de fin d'année, Sentinelle fait l'objet d'adaptations spécifiques pour renforcer encore la sécurité des Français.

Au total, plus de 120 000 hommes se sont relevés depuis deux ans, pour des missions d'une durée de deux mois.

Accompagnement du personnel déployé

Dès le début de l'opération Sentinelle, le ministre s'est attaché à garantir un soutien de qualité au soldat, pour améliorer ses conditions de vie et favoriser l'exécution de sa mission. L'engagement dans la durée nécessitant un accompagnement adapté, des plans d'action ont été lancés afin d'améliorer les conditions de vie, d'hébergement et d'engagement des militaires. Un budget de près de 25 M€ a été consacré à l'amélioration de la capacité d'accueil et de la qualité de l'hébergement.

Par ailleurs, à la suite des annonces du Président de la République lors de ses vœux et des attentats de Nice, les décisions suivantes visant à améliorer la condition du personnel ont été prises, en 2016, pour un montant de 76,8 M€ :

- étendre l'indemnité pour absence opérationnelle (AOPER) aux activités de sécurité/protection ;
- doubler le montant journalier de l'indemnité AOPER ;
- créer l'indemnité d'absence cumulée ;
- créer, pour aider les familles, la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) ;
- compenser par l'action sociale les acomptes versés pour réserver des vacances, perdus du fait de l'annulation des permissions.

1.1.3 — Le personnel civil sous PMEAs

Répartition du personnel civil, par statut et par employeur, en ETPT

En ETPT

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
TERRE	3 680	766	3 612	8 058	13,4
MARINE	1 750	220	774	2 744	4,6
Air*	1 729	565	2 785	5 079	8,4
SSA	3 154	462	923	4 539	7,5
DIRISI	2 021	103	398	2 522	4,2
SEA	340	33	287	660	1,1
SCA	6 914	1 307	3 081	11 302	18,7
SIMU	180	23	525	728	1,2
DGA	3 102	2 718	1 980	7 800	12,9
SGA	7 886	911	1 902	10 699	17,7
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS **	3 914	1 992	300	6 206	10,3
TOTAL	34 670	9 100	16 567	60 337	100,0
%	57,4	15,1	27,5	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEAs Défense en 2016.

Lecture : en 2016, 3 680 titulaires sont affectés dans l'armée de terre.

* Dont SIAé.

** OIAS, DRM, DRSD, DGSE et DCoD.

Répartition du personnel civil, par statut et par employeur, en ETPE

	En ETPE				
	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
TERRE	3 800	758	3 506	8 064	13,2
MARINE	1 786	224	743	2 753	4,5
AIR*	1 789	625	2 776	5 190	8,5
SSA	3 150	533	864	4 547	7,5
DIRISI	2 045	154	388	2 587	4,2
SEA	376	25	274	675	1,1
SCA	6 992	1 393	2 946	11 331	18,6
SIMu	184	30	509	723	1,2
DGA	3 080	2 965	1 951	7 996	13,1
SGA	7 959	989	1 862	10 810	17,7
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS **	3 951	2 130	286	6 367	10,4
TOTAL	35 112	9 826	16 105	61 043	100,0
%	57,5	16,1	26,4	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA Défense en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, 3 800 titulaires sont affectés dans l'armée de terre.

* Dont SIAé.

** OIAS, DRM, DRSD, DGSE et DCoD.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel civil, par sexe, par statut et par catégorie

En ETPT

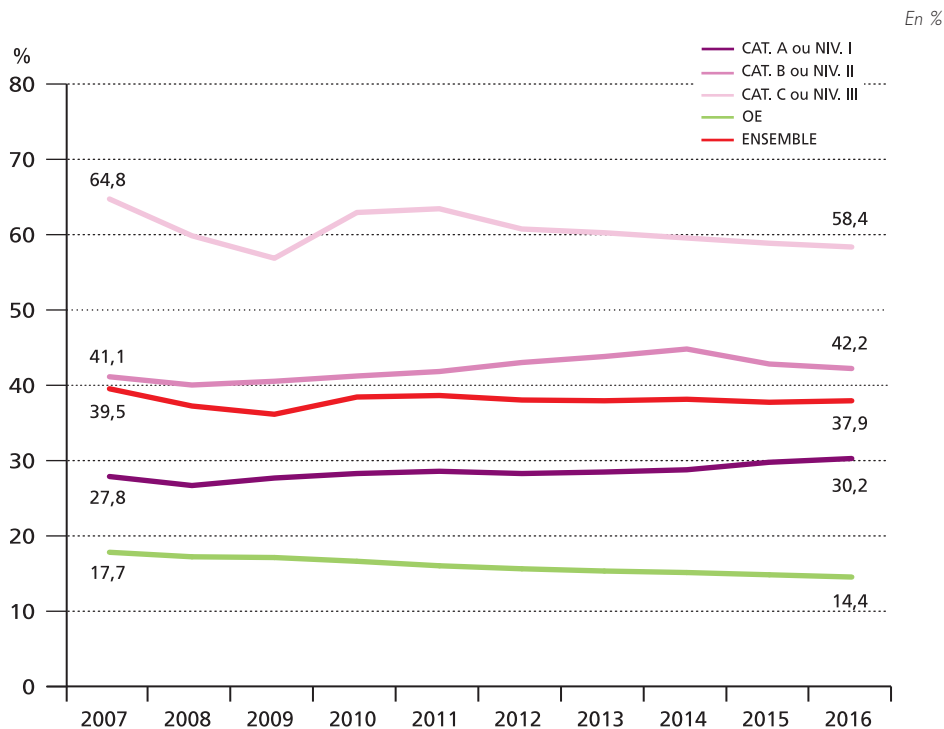
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION (%)	
Mouvements de personnel	TITULAIRES	CAT. A +	137	428	565	24,2
		CAT. A (HORS A+)	1920	4263	6183	31,1
		CAT. B	4739	6205	10944	43,3
		CAT. C	10512	6466	16978	61,9
		S/TOTAL	17308	17362	34670	49,9
Dépenses liées au personnel	NON TITULAIRES	Niv. I	1303	3072	4375	29,8
		Niv. II	365	772	1137	32,1
		Niv. III	1491	2097	3588	41,6
		S/TOTAL	3159	5941	9100	34,7
Formation	OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	2100	10676	12776	16,4
		CHEF D'ÉQUIPE	159	2330	2489	6,4
		TSO	131	1171	1302	10,1
		S/TOTAL	2390	14177	16567	14,4
Reconversion	TOTAL	22857	37480	60337	37,9	

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA Défense en 2016.

Lecture : en 2016, 137 titulaires de catégorie A + sont des femmes.

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



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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA Défense en 2016.

Lecture : le taux de féminisation pour l'ensemble du personnel civil est passé de 39,5 % en 2007 à 37,9 % en 2016.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel titulaire, par sexe et par grade

En ETPT

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Personnel de la Défense			
Mouvements de personnel			
ADMINISTRATEUR CIVIL GÉNÉRAL ET EMPLOIS DE DIRECTION (EMPLOIS SPÉCIFIQUES DE DÉTACHEMENT)	21	41	62
ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE	14	47	61
ADMINISTRATEUR CIVIL	11	28	39
CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	22	19	41
Dépenses liées au personnel			
ATTACHÉ HORS CLASSE	41	45	86
ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	190	203	393
ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	531	387	918
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	946	348	1 294
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	757	401	1 158
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 456	636	2 092
Formation			
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	2 396	294	2 690
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	3 100	811	3 911
ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1 ^{RE} CLASSE	1 861	746	2 607
ADJOINT ADMINISTRATIF DE 2 ^E CLASSE	596	82	678
Reconversion			
CONSEILLER TECHNIQUE DE DÉFENSE	5	126	131
INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	116	770	886
INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	369	1 912	2 281
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 ^{RE} CLASSE	174	1 247	1 421
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE	242	1 453	1 695
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE	129	1 476	1 605
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	19	215	234
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	114	729	843
Conditions de travail			
AGENT TECHNIQUE DE 1 ^{RE} CLASSE	810	2 546	3 356
AGENT TECHNIQUE DE 2 ^E CLASSE	252	277	529
CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	87	6	93
ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	261	8	269
ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	184	8	192
Relations professionnelles			
Politique sociale			
Reserve			

En ETPT

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CADRE DE SANTÉ DE CLASSE NORMALE	13	11	24
TECHNICIEN PARAMÉDICAL DE CLASSE SUPÉRIEURE	88	46	134
TECHNICIEN PARAMÉDICAL DE CLASSE NORMALE	198	52	250
INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE SUPÉRIEURE	22	5	27
INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE	11	2	13
INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX DE CLASSE NORMALE	35	7	42
AIDE-SOIGNANT DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	132	16	148
AIDE-SOIGNANT DE CLASSE SUPÉRIEURE	217	23	240
AIDE-SOIGNANT DE CLASSE NORMALE	360	47	407
AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉ CIVIL	355	74	429
CHARGÉ D'ÉTUDES DOCUMENTAIRES	20	13	33
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	17	14	31
BIBLIOTHÉCAIRE ADJOINT SPÉCIALISÉ ET ASSISTANT DE BIBLIOTHÈQUE	24	8	32
PERSONNEL DE L'ÉDUCATION NATIONALE	259	414	673
AGENT DU TRÉSOR	18	8	26
AUTRE TITULAIRE	13	60	73
AGENT PERSONNEL PERMANENT À L'ÉTRANGER	15	6	21
AGENT DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ EXTÉRIEURE	804	1 685	2 489
AUTRES GRADES	3	10	13
TOTAL	17 308	17 362	34 670

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

Champ: ensemble des titulaires sous PMEA Défense en 2016.

Lecture: en 2016, 14 titulaires civils féminins sont des administrateurs civils hors classe.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel non titulaire, par type d'emploi, par sexe et par type de contrat, en ETPT

En ETPT

	EMPLOI PERMANENT		EMPLOI TEMPORAIRE		TOTAL		TOTAL
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
84-16* (HORS ICT/TCT ET VACATAIRES)	959	834	0	0	959	834	1 793
ICT	608	1 818	0	0	608	1 818	2 426
TCT	69	313	0	0	69	313	382
VACATAIRES	0	0	276	178	276	178	454
SOUS-TOTAL 84-16	1 636	2 965	276	178	1 912	3 143	5 055
D49	118	270	0	0	118	270	388
BERKANI	101	142	0	0	101	142	243
BOE	25	22	0	0	25	22	47
PRL	369	944	0	0	369	944	1 313
PPE	6	3	0	0	6	3	9
DGSE	399	999	0	0	399	999	1 398
AUTRES CONTRACTUELS**	209	398	20	20	229	418	647
TOTAL	2 863	5 743	296	198	3 159	5 941	9 100

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA Défense en 2016.

Lecture : en 2016, 959 agents non titulaires féminins 84-16 (hors ICT/TCT et vacataires) sont employés sur un emploi permanent.

* Y compris contrat de cabinet, aumôniers, maîtres d'internat/surveillant d'externat, contrat de différence et contrat sur cumul.

** Forces françaises et éléments civils stationnés en Allemagne, agents équipement, fonctionnaires détachés sur emploi contractuel, médecins contractuels.

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'Etat; **ICT** : Ingénieurs et cadres technico-commerciaux; **TCT** : Techniciens et cadres technico-commerciaux; **D49** : personnels relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié; **Berkani** : agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani); **BOE** : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi; **PRL** : personnel de recrutement local; **PPE** : poste permanent à l'étranger; **DGSE** : Direction générale des services extérieurs.

Répartition du personnel non titulaire, par sexe et par type de besoin*, en effectifs physiques

• Emplois permanents

En effectifs physiques

TYPE DE BESOIN*	EMPLOI PERMANENT						TOTAL
	CDI			CDD			
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
ARTICLE 3-1	1	9	10	0	0	0	10
ARTICLE 4-1	550	1 655	2 205	366	926	1 292	3 497
ARTICLE 4-2	296	192	488	33	18	51	539
ARTICLE 6	21	50	71	19	21	40	111
ARTICLE 6-QUINQUIES	0	0	0	392	193	585	585
ARTICLE 6-SEPTIES	5	3	8	0	0	0	8
ARTICLE 45	0	0	0	10	16	26	26
DÉCRET 69-697	3	1	4	6	4	10	14
DÉCRET 75-572 MODIFIÉ	7	2	9	0	0	0	9
TOTAL	883	1 912	2 795	826	1 178	2 004	4 799

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sur emploi permanent, sous PMEA Défense en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, 1 agent non titulaire féminin 84-16 est employé en contrat à durée indéterminée au titre de l'article 3-1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

* Au titre de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

• Emplois temporaires

En effectifs physiques

TYPE DE BESOIN*	EMPLOI TEMPORAIRE		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ARTICLE 6-QUATER	33	13	46
ARTICLE 6-QUINQUIES (ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL)	137	48	185
ARTICLE 6-SEXIES	153	69	222
AUTRES ARTICLE 6	8	5	13
TOTAL	331	135	466

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sur emploi temporaire, sous PMEA Défense en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, 33 agents non titulaires féminins 84-16 sont employés sur un emploi temporaire au titre de l'article 6-quater de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Répartition du personnel civil ouvrier de l'État, par groupe et par sexe

En ETPT

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
OUVRIER HORS CATÉGORIE C	1	68	69	
OUVRIER HORS CATÉGORIE B	54	813	867	Mouvements de personnel
OUVRIER HORS CATÉGORIE A	84	942	1 026	
OUVRIER DU LIVRE E + 8	0	5	5	
OUVRIER DU LIVRE E + 4	0	3	3	
OUVRIER HORS GROUPE	517	2 703	3 220	Dépenses liées au personnel
OUVRIER GROUPE VII	831	3 429	4 260	
OUVRIER GROUPE VI	441	2 142	2 583	
OUVRIER GROUPE V	160	565	725	
OUVRIER GROUPE IV N	12	6	18	
CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE C	0	1	1	Formation
CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B	1	226	227	
CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	6	195	201	
CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 8	0	3	3	Reconversion
CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 4	0	3	3	
CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	55	884	939	
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	66	764	830	
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	21	198	219	Conditions de travail
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE V	10	56	66	
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6 BIS	15	181	196	
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6	26	302	328	
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5 BIS	55	443	498	
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5	15	123	138	Relations professionnelles
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T4	12	82	94	
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T3	2	9	11	
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T2	6	31	37	Politique sociale
TOTAL	2 390	14 177	16 567	Réserve

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

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA Défense en 2016.

Lecture : en 2016, 1 agent civil féminin est un ouvrier hors catégorie C.

1.2 – L'ÂGE DU PERSONNEL ET LA DURÉE DES SERVICES

1.2.1 – Le personnel militaire

L'âge du personnel militaire

Âge moyen, par type de lien au service, par sexe et par catégorie

En années

	CARRIÈRE			CONTRAT			ENSEMBLE		
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	37,8	42,1	41,6	31,5	32,7	32,5	35,4	40,0	39,3
SOUS-OFFICIERS	40,0	42,2	41,8	30,6	30,6	30,6	35,5	36,7	36,5
MdR	-	-	-	29,3	27,4	27,6	29,3	27,4	27,6
VOLONTAIRES	-	-	-	22,6	21,7	21,9	22,6	21,7	21,9
ENSEMBLE	39,4	42,2	41,7	29,8	28,6	28,8	33,1	33,2	33,2

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A Défense en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, les officiers féminins de carrière ont, en moyenne, 37,8 ans.

Âge médian, par type de lien au service, par sexe et par catégorie

En années

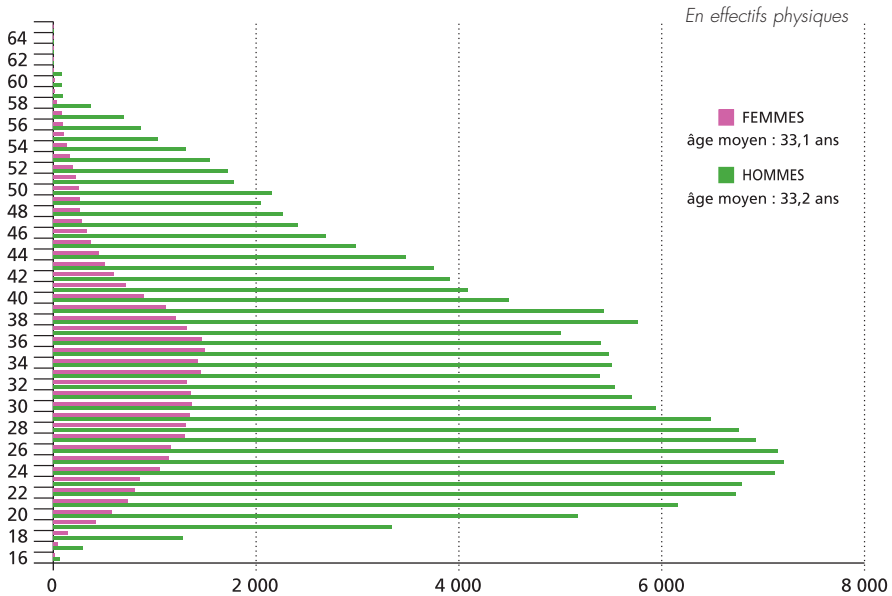
	CARRIÈRE			CONTRAT			ENSEMBLE		
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	36	43	42	31	32	32	34	41	39
SOUS-OFFICIERS	39	42	41	30	30	30	35	36	36
MdR	-	-	-	29	26	26	29	26	26
VOLONTAIRES	-	-	-	22	21	21	22	21	21
ENSEMBLE	38	42	42	29	27	28	33	32	32

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A Défense en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, 50 % des officiers féminins de carrière ont 36 ans ou plus.

Pyramide des âges du personnel militaire

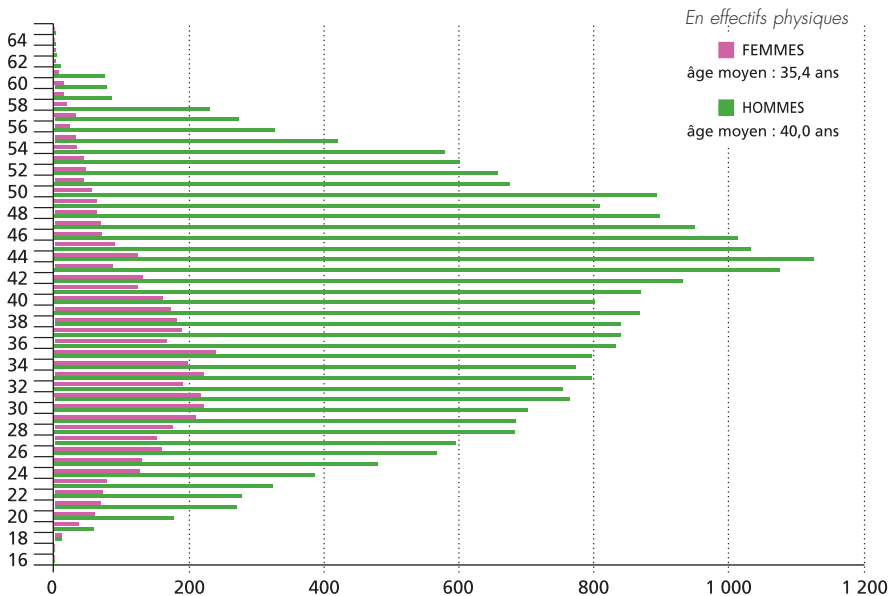


Âge moyen des militaires : 33,2 ans

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense en décembre 2016.

Pyramide des âges des officiers



Âge moyen des officiers : 39,3 ans

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

Champ : ensemble des officiers sous PMEA Défense en décembre 2016.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Personnel de la Défense

Pyramide des âges des officiers de carrière

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

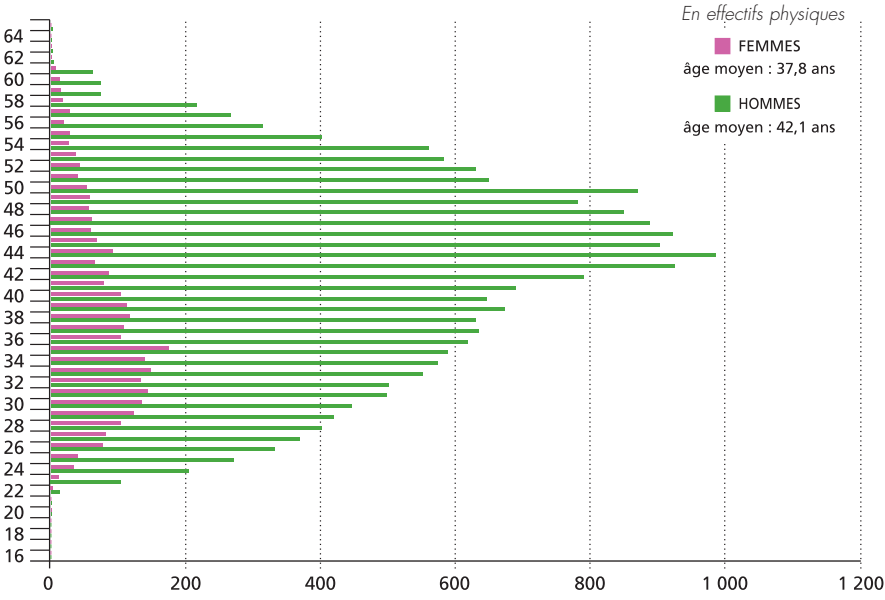
Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

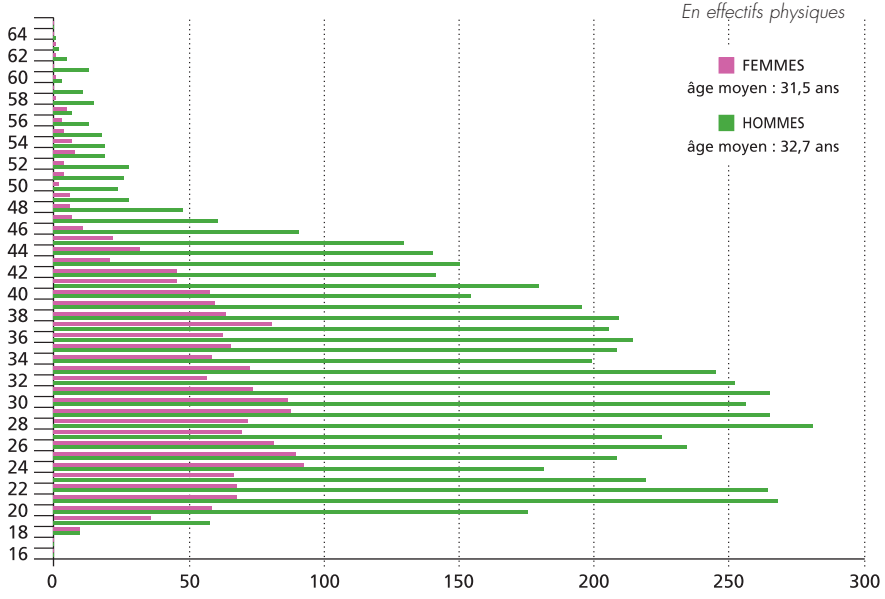
Reserve



Âge moyen des officiers de carrière : 41,6 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.
Champ : ensemble des officiers de carrière sous PMEA Défense en décembre 2016.

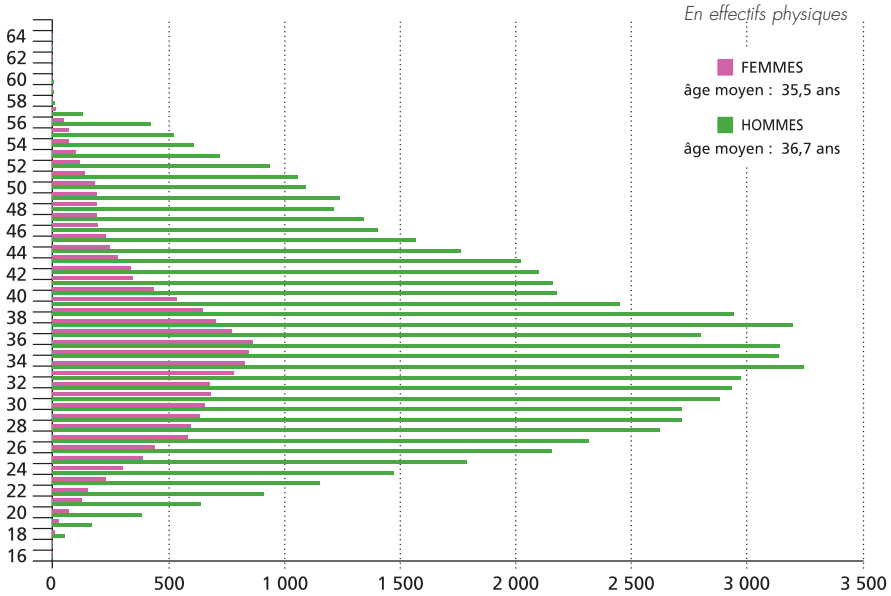
Pyramide des âges des officiers sous contrat



Âge moyen des officiers sous contrat : 32,5 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.
Champ : ensemble des officiers sous contrat sous PMEA Défense en décembre 2016.

Pyramide des âges des sous-officiers

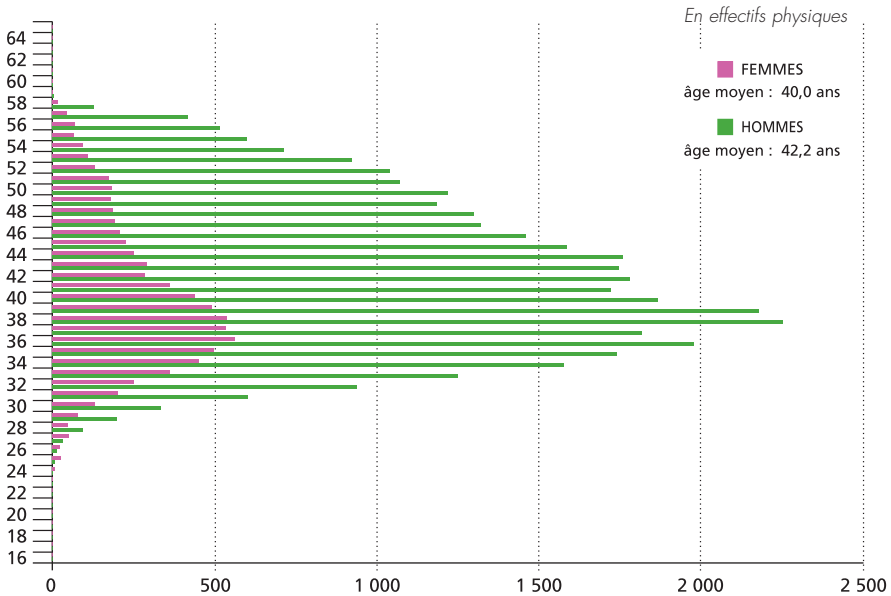


Âge moyen des sous-officiers : 36,5 ans

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

Champ : ensemble des sous-officiers sous PMEA Défense en décembre 2016.

Pyramide des âges des sous-officiers de carrière



Âge moyen des sous-officiers de carrière : 41,8 ans

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

Champ : ensemble des sous-officiers de carrière sous PMEA Défense en décembre 2016.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

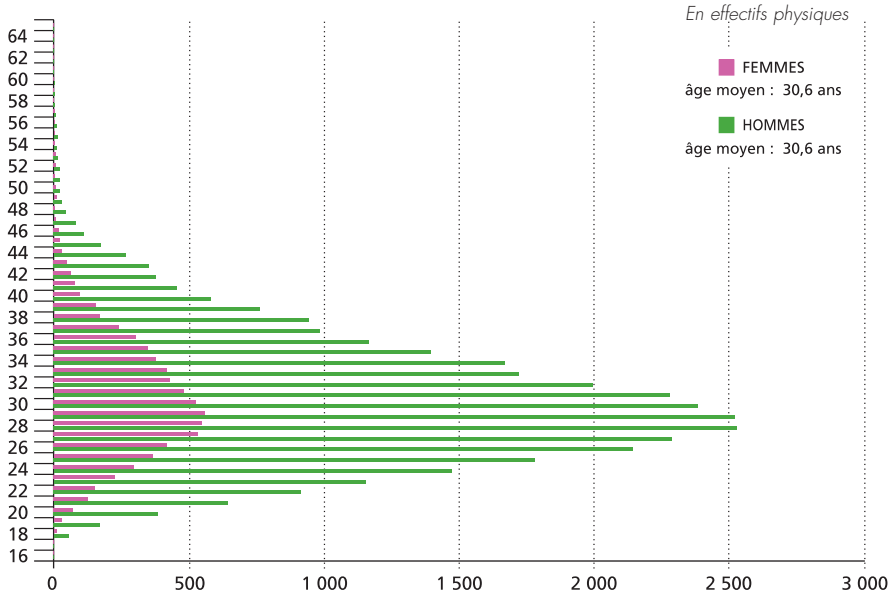
Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserva

Pyramide des âges des sous-officiers sous contrat

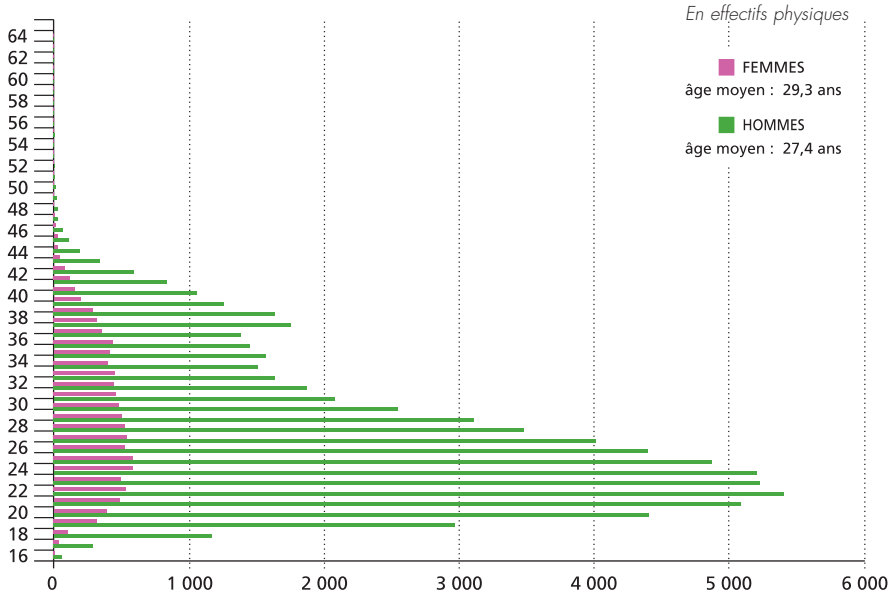


Âge moyen des sous-officiers sous contrat : 30,6 ans

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

Champ : ensemble des sous-officiers sous contrat sous PMEA Défense en décembre 2016.

Pyramide des âges des militaires du rang

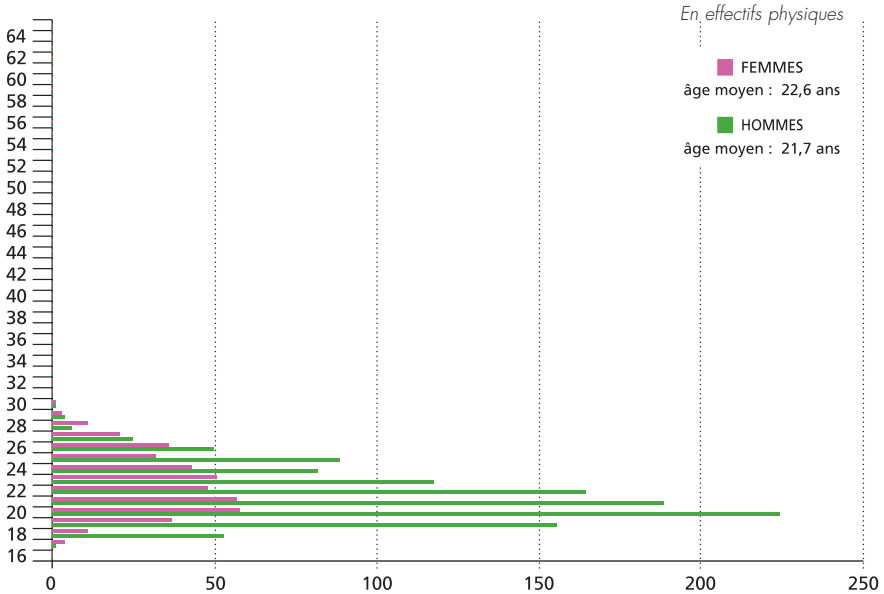


Âge moyen des militaires du rang : 27,6 ans

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

Champ : ensemble des militaires du rang sous PMEA Défense en décembre 2016.

Pyramide des âges des volontaires



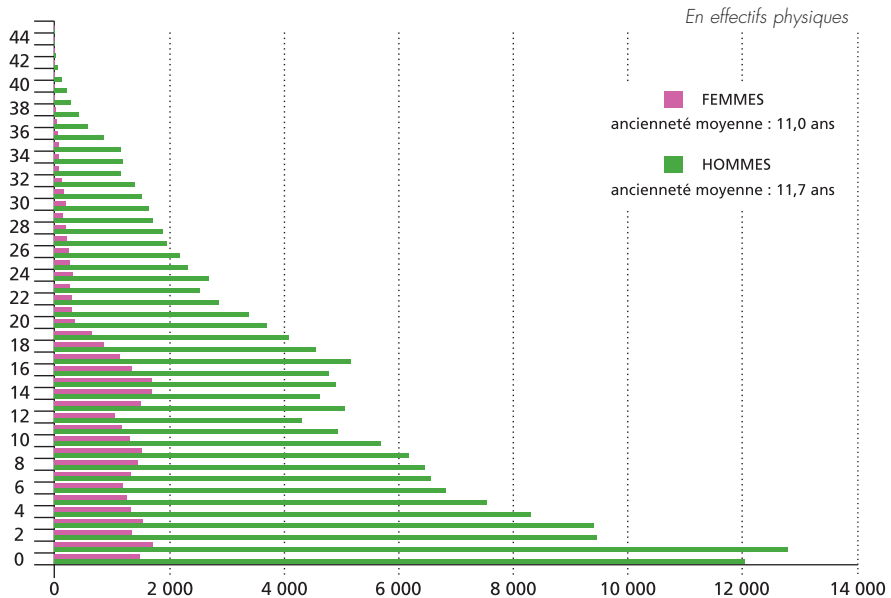
Âge moyen des volontaires : 21,9 ans

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

Champ : ensemble des volontaires sous PME A Défense en décembre 2016.

La durée des services du personnel militaire

Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire



Ancienneté moyenne des militaires : 11,6 ans

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A Défense en décembre 2016.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

1.2.2 — Le personnel civil ⁽⁸⁾

L'âge du personnel civil

Âge moyen, par sexe, par statut et par catégorie

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	
Mouvements de personnel	TITULAIRES	CAT. A	46,3	48,6	47,9
		CAT. B	49,2	47,5	48,2
		CAT. C	49,1	45,7	47,8
		S/ENSEMBLE	48,8	47,1	48,0
Dépenses liées au personnel	NON TITULAIRES	Niv. I	40,8	43,0	42,3
		Niv. II	40,2	41,4	41,1
		Niv. III	33,9	30,9	32,4
		S/ENSEMBLE	37,9	39,8	39,2
Formation	OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	52,2	49,2	49,7
		CHEF D'ÉQUIPE	54,7	53,8	53,8
		TSO	47,5	49,2	49,0
		S/ENSEMBLE	52,1	49,9	50,3
Reconversion	ENSEMBLE	47,8	47,1	47,4	

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A Défense en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, les agents civils féminins de catégorie A ont en moyenne 46,3 ans.

(8) Hors DGSE et PRL.

Âge médian, par sexe, par statut et par catégorie

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	CAT. A	46	49	48
	CAT. B	51	47	48
	CAT. C	50	45	51
	S/ENSEMBLE	50	46	48
NON TITULAIRES	Niv. I	38	42	40
	Niv. II	39	42	41
	Niv. III	27	23	25
	S/ENSEMBLE	36	39	38
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	53	51	52
	CHEF D'ÉQUIPE	54	54	54
	TSO	49	49	51
	S/ENSEMBLE	53	52	52
ENSEMBLE		49	48	49

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

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA Défense en décembre 2016.

Lecture: en décembre 2016, 50 % des agents civils féminins de catégorie A ont 46 ans ou plus.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

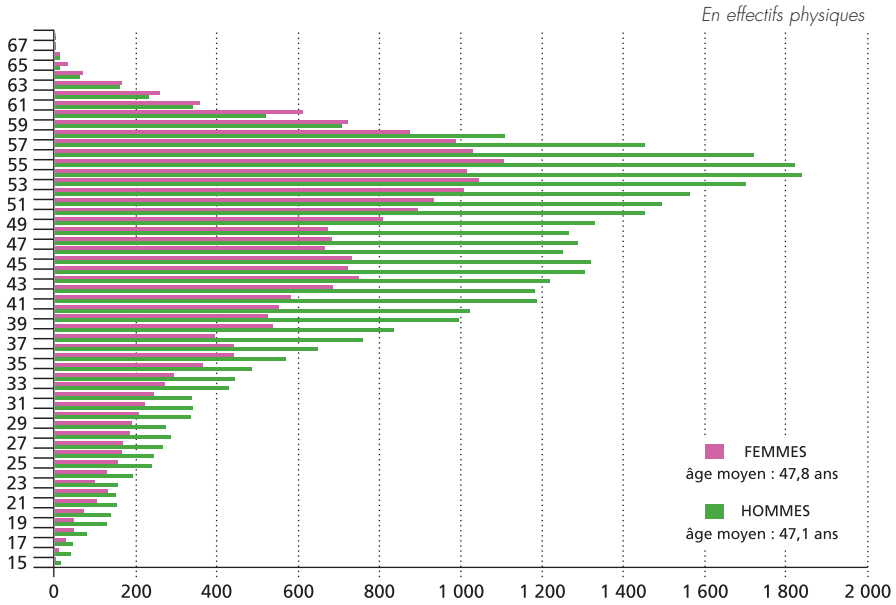
Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

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

Pyramide des âges du personnel civil

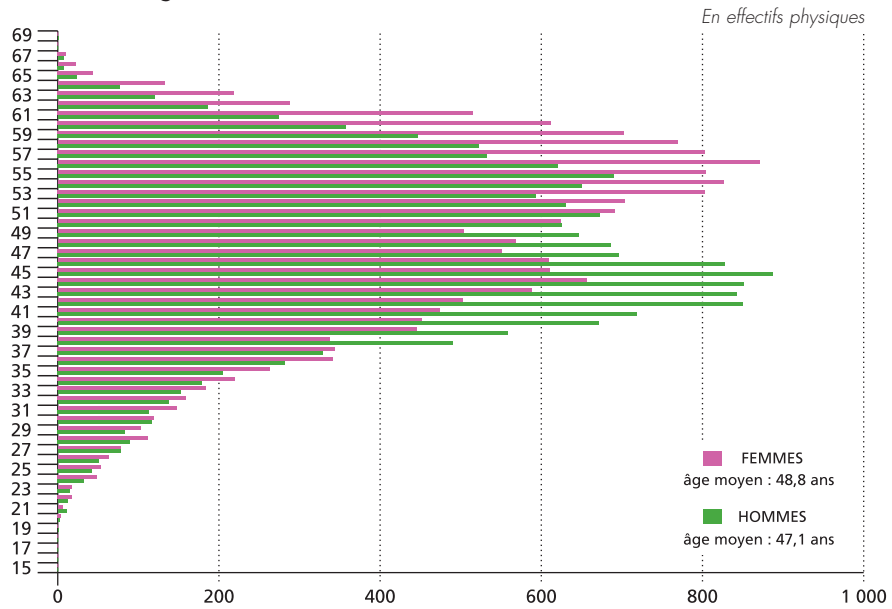


Âge moyen du personnel civil : 47,4 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA Défense en décembre 2016.

Pyramide des âges des titulaires

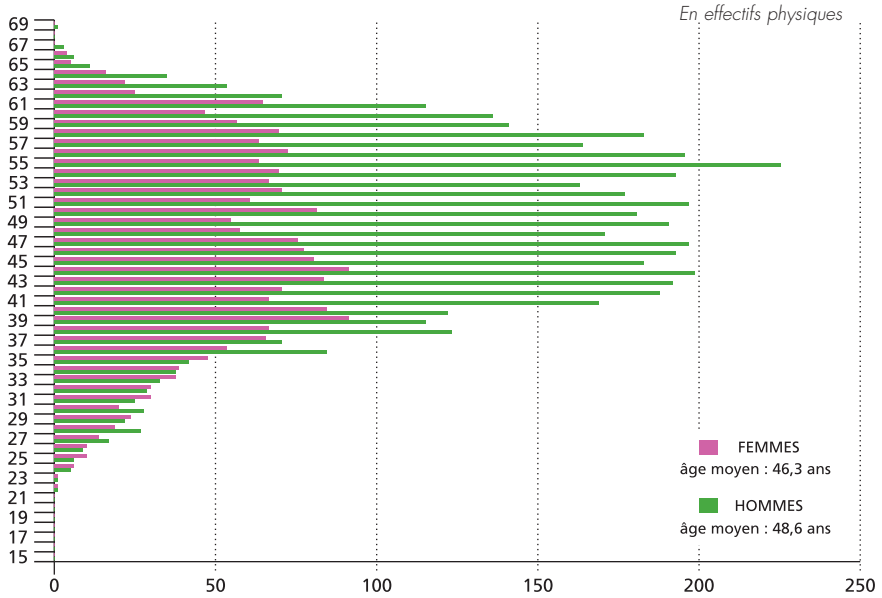


Âge moyen des titulaires : 48,0 ans

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

Champ : ensemble des titulaires sous PMEA Défense en décembre 2016.

Pyramide des âges des titulaires de catégorie A

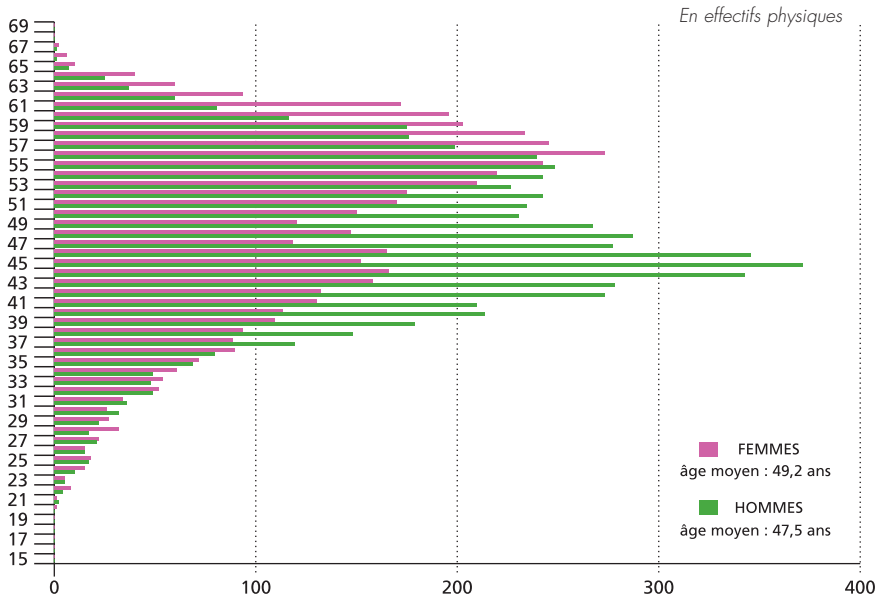


Âge moyen des titulaires de catégorie A : 47,9 ans

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

Champ : ensemble des titulaires de catégorie A sous PMEA Défense en décembre 2016.

Pyramide des âges des titulaires de catégorie B



Âge moyen des titulaires de catégorie B : 48,2 ans

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

Champ : ensemble des titulaires de catégorie B sous PMEA Défense en décembre 2016.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Personnel de la Défense

Pyramide des âges des titulaires de catégorie C

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

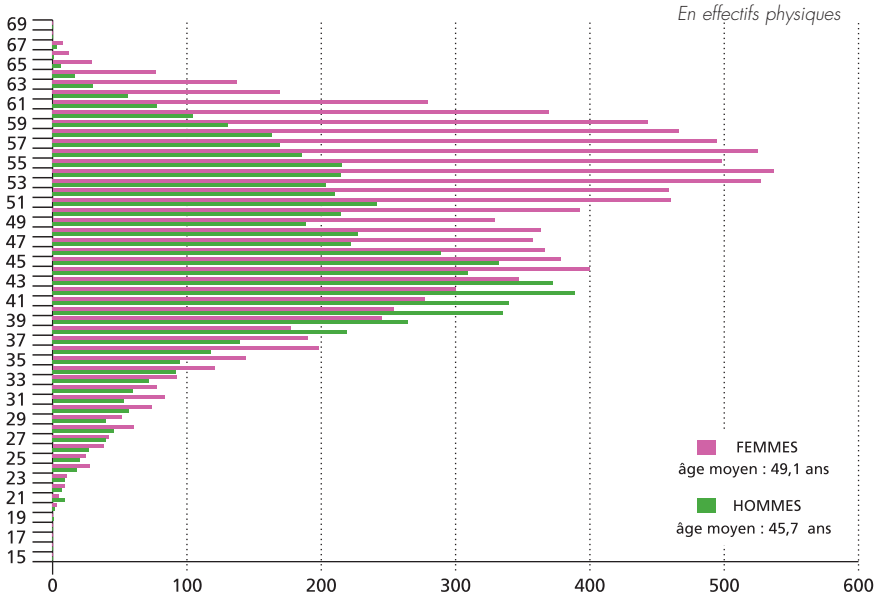
Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Reserve

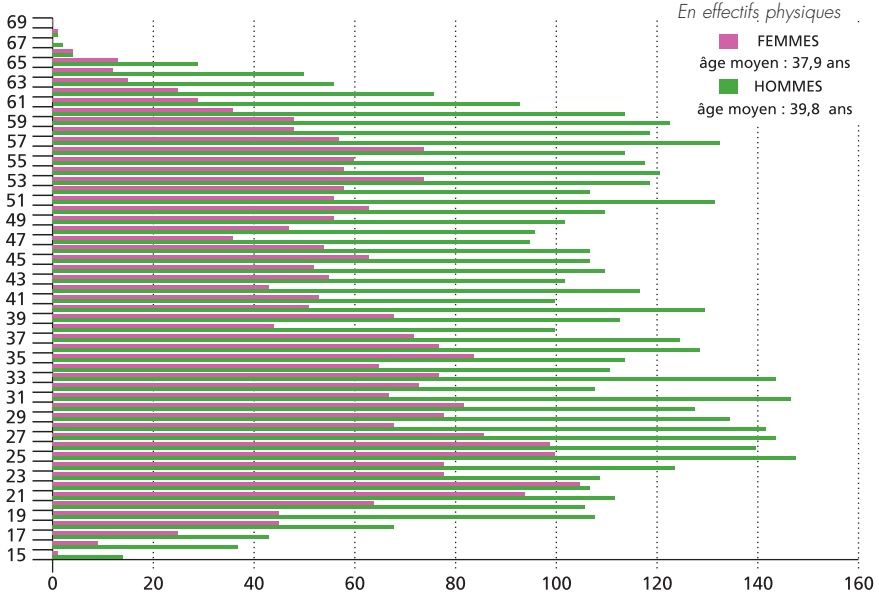


Âge moyen des titulaires de catégorie C : 47,8 ans

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

Champ : ensemble des titulaires de catégorie C sous PMEA Défense en décembre 2016.

Pyramide des âges des non titulaires

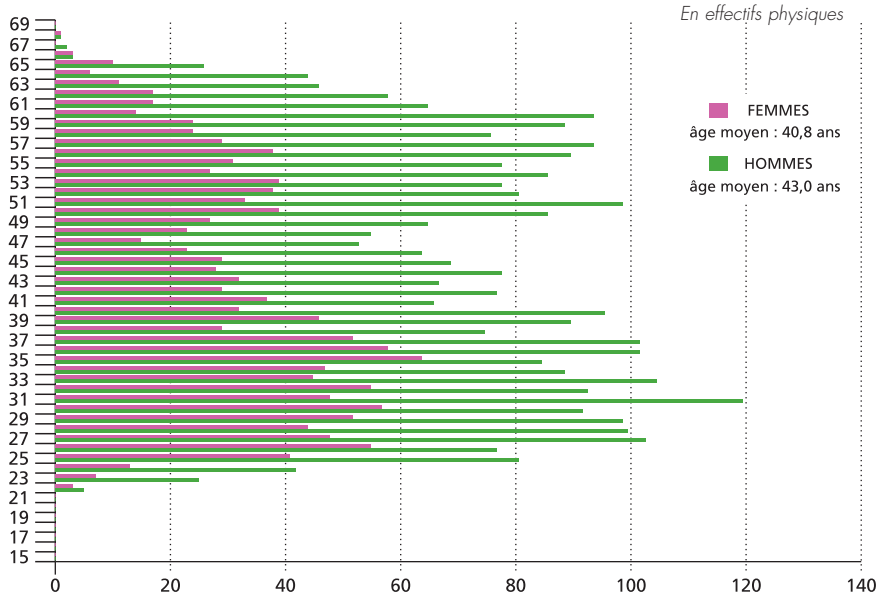


Âge moyen des non titulaires : 39,2 ans

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

Champ : ensemble des non titulaires sous PMEA Défense en décembre 2016.

Pyramide des âges des non titulaires de niveau I

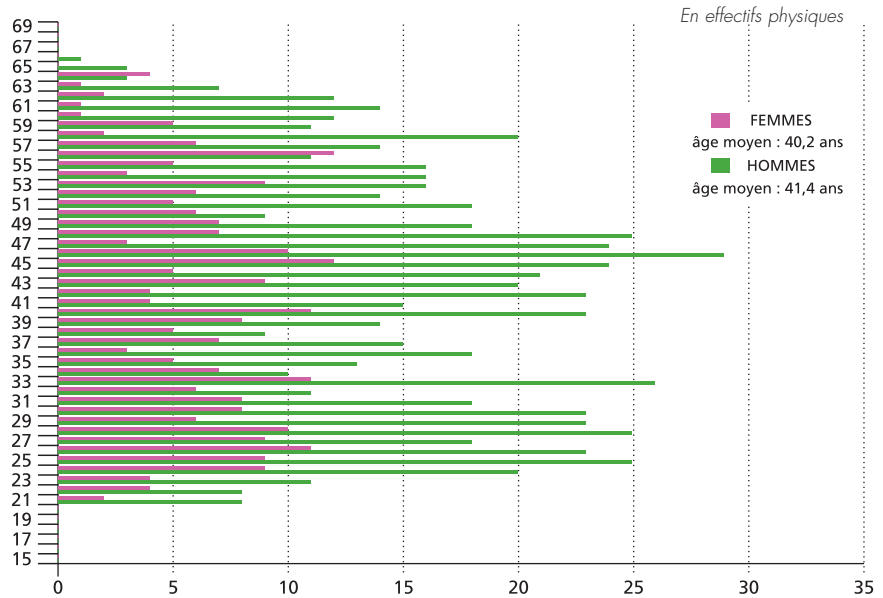


Âge moyen des non titulaires de niveau I : 42,3 ans

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

Champ : ensemble des non titulaires de niveau I sous PMEA Défense en décembre 2016.

Pyramide des âges des non titulaires de niveau II



Âge moyen des non titulaires de niveau II : 41,1 ans

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

Champ : ensemble des non titulaires de niveau II sous PMEA Défense en décembre 2016.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

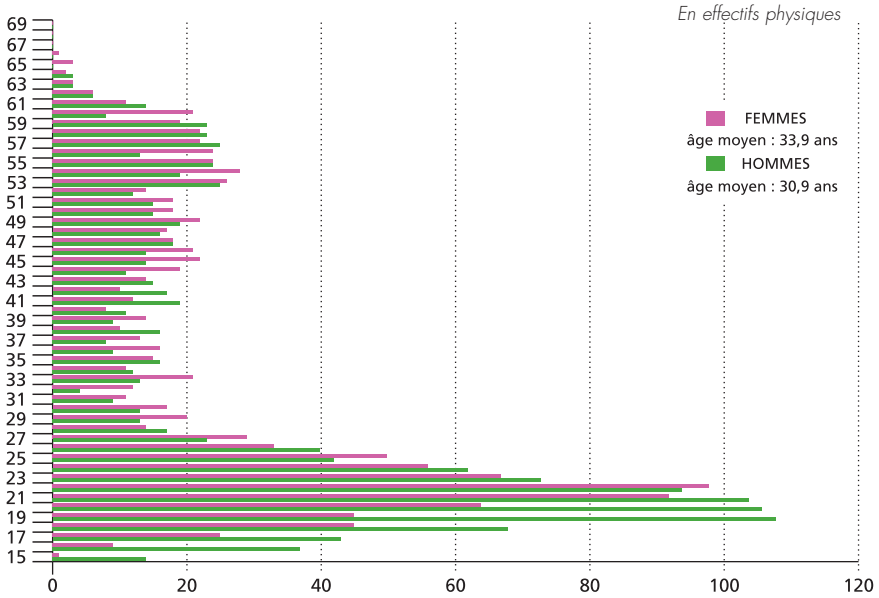
Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Reserve

Pyramide des âges des non titulaires de niveau III

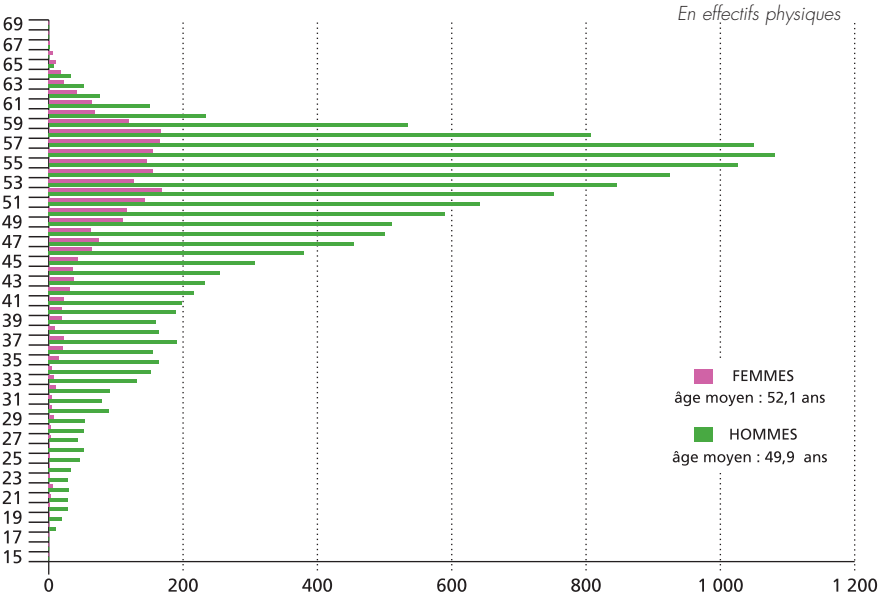


Âge moyen des non titulaires de niveau III : 32,4 ans

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

Champ : ensemble des non titulaires de niveau III sous PMEA Défense en décembre 2016.

Pyramide des âges des ouvriers de l'État

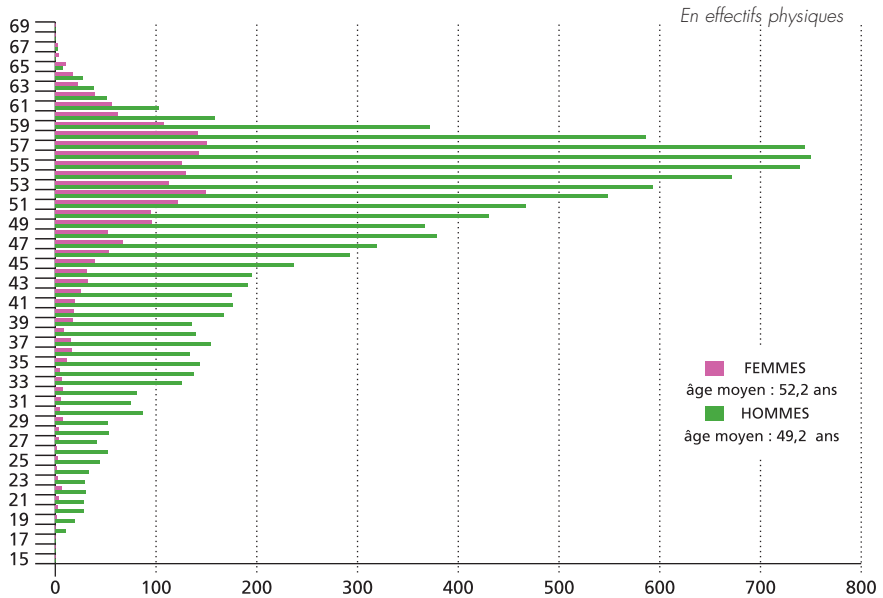


Âge moyen des ouvriers de l'État : 50,3 ans

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

Champ : ensemble des ouvriers de l'État sous PMEA Défense en décembre 2016.

Pyramide des âges des ouvriers

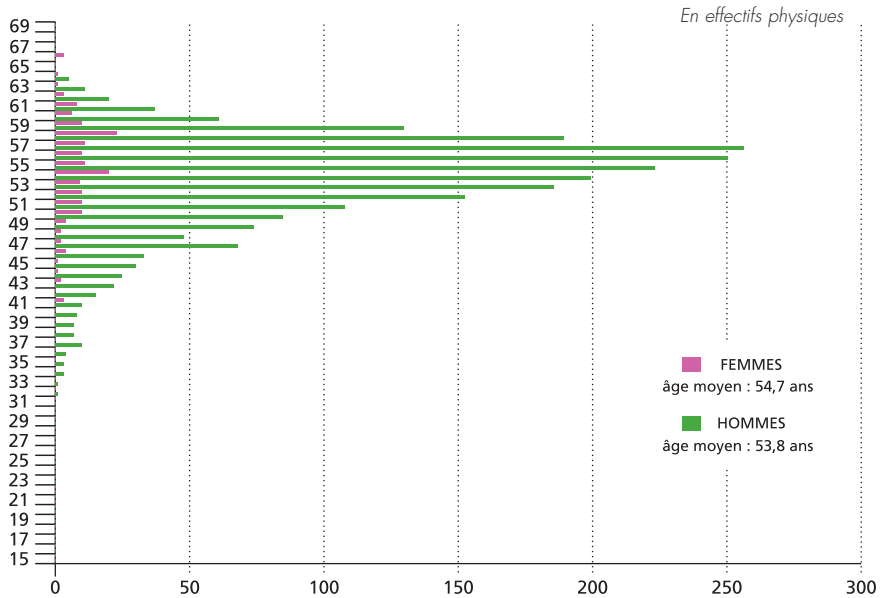


Âge moyen des ouvriers : 49,7 ans

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

Champ : ensemble des ouvriers sous PMEA Défense en décembre 2016.

Pyramide des âges des chefs d'équipe



Âge moyen des chefs d'équipe : 53,8 ans

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

Champ : ensemble des chefs d'équipe sous PMEA Défense en décembre 2016.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Personnel de la Défense

Pyramide des âges des TSO

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

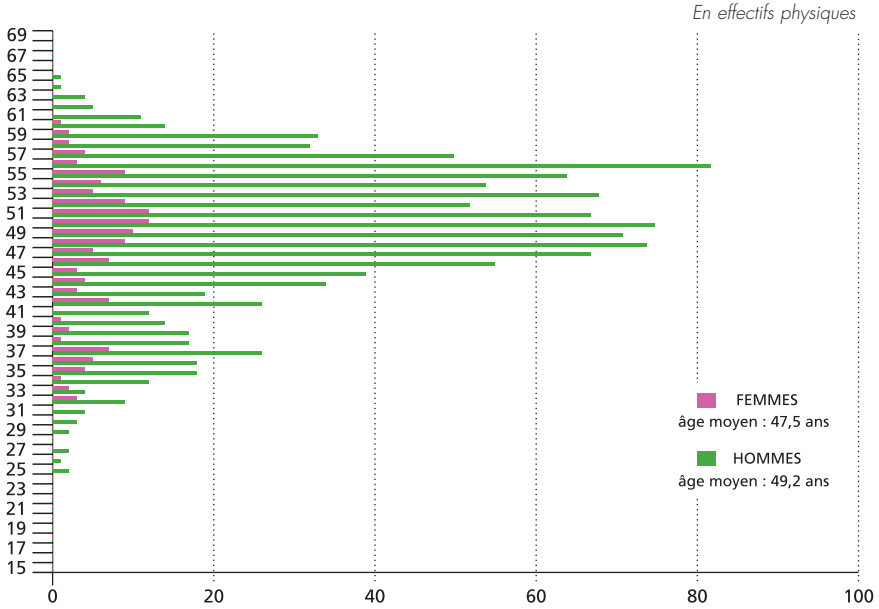
Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve



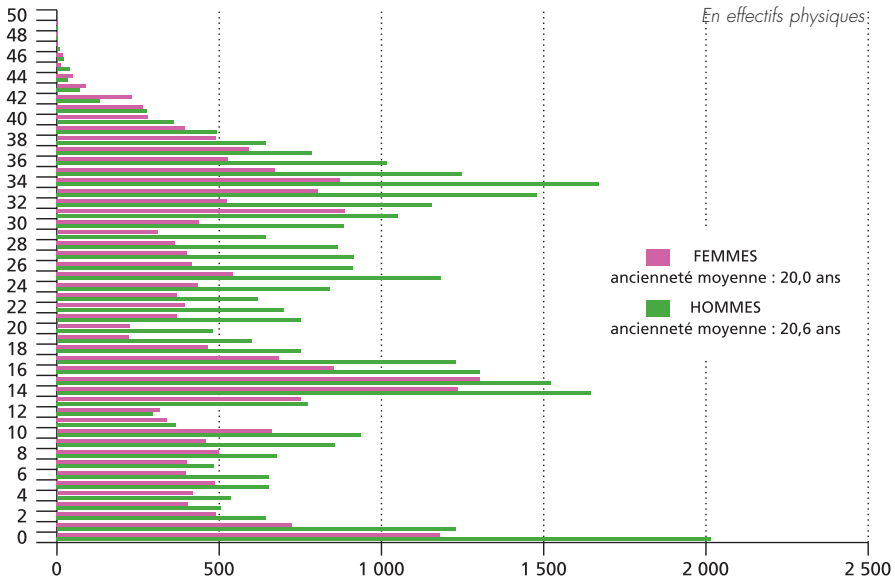
Âge moyen des techniciens à statut ouvrier : 49,0 ans

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

Champ : ensemble des TSO sous PMEA Défense en décembre 2016.

La durée des services du personnel civil

Pyramide des anciennetés de service du personnel civil



Ancienneté moyenne du personnel civil : 20,3 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA Défense en décembre 2016.

1.3 – LA POLITIQUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ⁽⁹⁾

Au sein de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), la délégation nationale handicap (DNH) est chargée d'élaborer la politique en matière de handicap au profit du personnel du ministère.

Elle s'appuie sur un réseau de 7 correspondants et de 115 relais handicap et inscrit son action dans le cadre d'un échange permanent de bonnes pratiques interministérielles.

Les orientations politiques de la DNH sont déclinées dans un plan triennal permettant l'accueil et le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap ainsi que son accompagnement. Le cinquième plan handicap, pour les années 2016-2018, s'articule autour de trois thématiques principales :

- le rôle des managers : garantir l'intégration de la personne en situation de handicap, au sein du collectif de travail ;
- le handicap psychique : mieux comprendre les situations et apporter des solutions appropriées ;
- la qualité de vie au travail : engager une réflexion pour travailler autrement.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique d'accompagnement que mène la DRH-MD au profit des personnes en situation de handicap, le ministère de la défense bénéficie du soutien financier du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). À ce titre, pour les années 2016-2018, la convention conclue depuis 2009 est renouvelée octroyant une aide de 3,4 millions d'euros que viendront compléter 1,4 millions d'euros de crédits ministériels.

En 2016, 343 agents ont bénéficié d'un aménagement de leur environnement professionnel et/ou d'aides favorisant leurs conditions de travail, pour un montant global de 909 439 euros dont :

- 224 actions au titre de l'aménagement de leur poste de travail, pour un montant de 473 936 euros ;
- 398 actions au titre de l'amélioration des conditions de vie (prothèses, orthèses, fauteuils roulants, transports, auxiliaires de vie) et de l'accompagnement (psychique, interfaces de communications, interprètes en langue des signes) pour un montant de 435 503 euros.

En 2016, le ministère de la défense affiche un taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de 7,3 %. Au cours de l'année, 66 personnes en situation de handicap (contre 45 en 2015) ont été recrutées (dont 21 par voie de concours).

Mouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

(9) Les données relatives aux bénéficiaires d'actions de formation en faveur du personnel en situation de handicap sont consultables au point 4.3 du chapitre 4 relatif à la formation du Bilan social.

Répartition des BOE, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	
BOE EN SITUATION DE HANDICAP							
Mouvements de personnel	TITULAIRES	FEMMES	36	161	892	-	1 089
		HOMMES	61	244	655	-	960
		S/TOTAL	97	405	1 547	-	2 049
Dépenses liées au personnel	NON TITULAIRES	FEMMES	9	4	18	-	31
		HOMMES	12	3	8	-	23
		S/TOTAL	21	7	26	-	54
Formation	OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	-	-	-	117	117
		HOMMES	-	-	-	606	606
		S/TOTAL	-	-	-	723	723
S/TOTAL		118	412	1 573	723	2 826	
BOE HORS SITUATION DE HANDICAP							
Reconversion	TITULAIRES	FEMMES	9	70	320	-	399
		HOMMES	56	412	516	-	984
		S/TOTAL	65	482	836	-	1 383
Conditions de travail	NON TITULAIRES	FEMMES	-	-	-	-	-
		HOMMES	-	-	-	-	-
		S/TOTAL	-	-	-	-	-
Relations professionnelles	OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	-	-	-	-	-
		HOMMES	-	-	-	-	-
		S/TOTAL	-	-	-	-	-
S/TOTAL		65	482	836	-	1 383	
TOTAL BOE							
Politique sociale	TITULAIRES	FEMMES	45	231	1 212	-	1 488
		HOMMES	117	656	1 171	-	1 944
		S/TOTAL	162	887	2 383	-	3 432
Réserves	NON TITULAIRES	FEMMES	9	4	18	-	31
		HOMMES	12	3	8	-	23
		S/TOTAL	21	7	26	-	54
Réserves	OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	-	-	-	117	117
		HOMMES	-	-	-	606	606
		S/TOTAL	-	-	-	723	723
TOTAL		183	894	2 409	723	4 209	

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

Champ : ensemble des BOE, hors DGSE, en janvier 2016.

Lecture : en janvier 2016, 36 titulaires féminins de catégorie A, en situation de handicap, ont bénéficié de l'obligation d'emploi au ministère de la défense.

Répartition des BOE, par statut, par corps ou type de contrat et par sexe

En effectifs physiques

	CORPS OU TYPE DE CONTRAT	BOE EN SITUATION DE HANDICAP			BOE HORS SITUATION DE HANDICAP			TOTAL BOE			
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
TITULAIRES	ATTACHÉ	22	19	41	6	11	17	28	30	58	
	IEF	8	35	43	3	42	45	11	77	88	
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF	120	91	211	52	119	171	172	210	382	
	TSEF	20	149	169	17	293	310	37	442	479	
	ADJOINT ADMINISTRATIF	732	320	1052	288	378	666	1020	698	1718	
	ATMD	122	331	453	28	137	165	150	468	618	
	AUTRE CORPS	65	15	80	5	4	9	70	19	89	
S/TOTAL		1089	960	2049	399	984	1383	1488	1944	3432	
NON TITULAIRES	84-16	CDI	11	5	16	-	-	-	11	5	16
		CDD	9	7	16	-	-	-	9	7	16
	D 49	2	5	7	-	-	-	2	5	7	
	PACTE	1	1	2	-	-	-	1	1	2	
	ICT	6	4	10	-	-	-	6	4	10	
	TCT	2	1	3	-	-	-	2	1	3	
S/TOTAL		31	23	54	0	0	0	31	23	54	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	107	488	595	-	-	-	107	488	595	
	CHEFS D'ÉQUIPE	8	86	94	-	-	-	8	86	94	
	TSO	2	32	34	-	-	-	2	32	34	
S/TOTAL		117	606	723	0	0	0	117	606	723	
TOTAL		1237	1589	2826	399	984	1383	1636	2573	4209	

Source: DRHMD/SPPRH/PEP/DNH.

Champ: ensemble des BOE, hors DGSE, en janvier 2016.

Lecture: en janvier 2016, 22 agents titulaires féminins du corps des attachés d'administration, en situation de handicap, ont bénéficié de l'obligation d'emploi au ministère de la défense.

NB: IEF: ingénieur d'études et de fabrications; TSEF: technicien supérieur d'études et de fabrications; ATMD: agent technique du ministère de la défense; CDI: contrat à durée indéterminée; CDD: contrat à durée déterminée; D49: personnels relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié; 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; TSO: techniciens à statut ouvrier.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel en situation de handicap recruté, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		CAT. A/Niv. I	CAT. B/Niv. II	CAT. C/Niv. III	TOTAL
TITULAIRES*	FEMMES	0	1	7	8
	HOMMES	0	0	13	13
NON TITULAIRES**	FEMMES	0	4	19	23
	HOMMES	0	2	20	22
TOTAL		0	7	59	66

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

Champ : ensemble des recrutements de personnes en situation de handicap, hors DGSE, en 2016.

Lecture : en 2016, 1 agent titulaire féminin de catégorie B a été recruté.

* Titulaires recrutés par voie de concours externe ou recrutement dit « sans concours ».

** Non titulaires recrutés par la voie contractuelle au titre de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Évolution sur 3 ans du taux d'emploi des BOE

		2014	2015	2016
BOE EN SITUATION DE HANDICAP				
POURCENTAGE*		5,1 %	5,1 %	4,9 %
EFFECTIFS CIVILS		3 083	3 022	2 826
BOE HORS SITUATION DE HANDICAP				
POURCENTAGE*		2,4 %	2,5 %	2,4 %
EFFECTIFS CIVILS		1 466	1 448	1 383
TOTAL BOE				
POURCENTAGE*		7,5 %	7,6 %	7,3 %
EFFECTIFS CIVILS		4 549	4 470	4 209

Source : DRH/MD/SPP-RH/SDPEP/DNH.

Champ : ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, hors DGSE, entre 2014 et 2016.

Lecture : en 2016, 4,9 % du personnel civil sont des BOE en situation de handicap.

* Part de BOE par rapport à l'effectif civil total au 1^{er} janvier de l'année.

1.4 – LES EMPLOIS DE HAUTE RESPONSABILITÉ ET LES EMPLOIS FONCTIONNELS

1.4.1 – Le haut encadrement militaire

Répartition des emplois de haut encadrement militaire, par type d'emploi et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CHEF D'ÉTAT-MAJOR	0	4	4
MAJOR GÉNÉRAL	0	4	4
SOUS-CHEF D'ÉTAT-MAJOR	0	12	12
CHEF DE DIVISION EMA	0	11	11
INSPECTEUR DES ARMÉES/ INSPECTEUR GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	7	7
CHEF DU CONTRÔLE GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	1	1
CONTRÔLEUR GÉNÉRAL EN MISSION EXTRAORDINAIRE	0	5	5
AUTRES	0	5	5
TOTAL	0	49	49

Source: Bureau des officiers généraux.

Champ: ensemble du personnel occupant un emploi du haut encadrement militaire en décembre 2016.

Lecture: en décembre 2016, 4 hommes occupent un emploi de chef d'état-major.

NB: la féminisation récente des grandes écoles militaires (1970 pour les premiers recrutements et 1996 pour la suppression des quotas) explique l'absence de femme parmi le haut encadrement militaire.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

1.4.2 – Le haut encadrement du ministère de la défense (militaire et civil)

Répartition des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant, par type d'emploi, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	CIVILS			MILITAIRES			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	4	7	11	3	26	29	7	33	40
CHEF DE SERVICE	1	7	8	0	7	7	1	14	15
SOUS-DIRECTEUR	11	19	30	1	3	4	12	22	34
DIRECTEUR DE PROJETS/ EXPERT DE HAUT NIVEAU	5	1	6	0	8	8	5	9	14
INSPECTEUR CIVIL	3	2	5	0	0	0	3	2	5
TOTAL	24	36	60	4	44	48	28	80	108

Source : DRHMD/MES.

Champ : ensemble du personnel occupant un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant, en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, 1 femme civile occupe un emploi de chef de service.

- NB : - les emplois fonctionnels de chef de service et de sous-directeur sont normalement réservés aux membres du corps des administrateurs civils mais peuvent être pourvus, dans la limite de 50 % de l'effectif, par d'autres corps, et notamment par le personnel militaire de niveau équivalent (décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012) ;
- les emplois de directeur de projets et d'expert de haut niveau sont ouverts aux fonctionnaires, magistrats et officiers de carrière (décret 2008-382 du 21 avril 2001) ;
 - les emplois d'inspecteur civil sont des emplois fonctionnels.

Flux de nomination aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant, par type d'emploi, par statut et par sexe

Nombre de primo-nominations

En effectifs physiques

	CIVILS			MILITAIRES			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	3	2	5	0	10	10	3	12	15
CHEF DE SERVICE	0	1	1	0	0	0	0	1	1
SOUS-DIRECTEUR	1	4	5	1	1	2	2	5	7
DIRECTEUR DE PROJETS/ EXPERT DE HAUT NIVEAU	0	0	0	0	3	3	0	3	3
INSPECTEUR CIVIL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	4	7	11	1	14	15	5	21	26

Source: DRHMD/MES.

Champ: ensemble du personnel ayant été nommé pour la première fois sur un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant, au cours de l'année 2016.

Lecture: en 2016, 1 femme civile a été nommée sous-directeur pour la première fois.

Nombre de nominations (renouvellement compris)

En effectifs physiques

	CIVILS			MILITAIRES			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	3	2	5	0	10	10	3	12	15
CHEF DE SERVICE	0	1	1	0	5	5	0	6	6
SOUS-DIRECTEUR	6	9	15	1	2	3	7	11	18
DIRECTEUR DE PROJETS/ EXPERT DE HAUT NIVEAU	2	0	2	0	3	3	2	3	5
INSPECTEUR CIVIL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	11	12	23	1	20	21	12	32	44

Source: DRHMD/MES.

Champ: ensemble du personnel ayant été nommé sur un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant, au cours de l'année 2016.

Lecture: en 2016, 6 femmes civiles ont été nommées sous-directeur.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

1.5 – LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE ⁽¹⁰⁾

Répartition des volontaires sous ESR, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	4 160	4 939	9 652	18 751	58,0
MARINE	1 522	2 219	1 440	5 181	16,0
AIR	1 236	1 863	1 716	4 815	14,9
SSA	1 554	1 347	26	2 927	9,1
SEA	33	33	21	87	0,3
DGA	95	0	0	95	0,3
SCA	446	1	0	447	1,4
TOTAL	9 046	10 402	12 855	32 303	100,0
%	28,0	32,2	39,8	100,0	

Source : Secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, l'armée de terre compte 4 160 officiers réservistes sous ESR.

(10) Le chapitre 9 est dédié à la réserve. Dans le chapitre 1, les réservistes de la gendarmerie sont exclus.

1.6 – LES OPÉRATEURS

Répartition du personnel civil des établissements publics sous tutelle du ministère de la défense, par établissement public et par origine

En effectifs physiques

EPA	EFFECTIFS ISSUS DES CORPS DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	EFFECTIFS ISSUS D'AUTRES CORPS MINISTÉRIELS	EFFECTIFS D'AGENTS CONTRACTUELS	TOTAL	%
ÉCOLE POLYTECHNIQUE	80	2	1 111	1 193	17,6
ISAE	186	16	196	398	5,9
ENSTA PARIS	34	22	91	147	2,2
ENSTA BRETAGNE	81	15	120	216	3,2
MUSÉE ARMÉE	35	8	96	139	2,0
MUSÉE MARINE	15	8	87	110	1,6
MUSÉE AIR ESPACE	37	5	59	101	1,5
ACADÉMIE DE MARINE	4	0	0	4	0,1
ECPAD	91	0	78	169	2,5
ONAC	1 083	47	451	1 581	23,3
INI	357	4	77	438	6,5
CNMSS	866	2	32	900	13,3
EPFP	2	2	0	4	0,1
EPIDe	1	44	1 005	1 050	15,5
SHOM	256	4	56	316	4,7
TOTAL	3 128	179	3 459	6 766	100,0
%	46,2	2,7	51,1	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des agents des établissements publics sous tutelle du ministère de la défense, en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, 80 agents issus du ministère de la défense sont affectés au sein de l'École polytechnique.

NB : **ISAE** : Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace ; **ENSTA** : École nationale supérieure des techniques avancées ; **ECPAD** : Établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense ; **ONAC** : Office national des anciens combattants et victimes de guerre ; **INI** : Institution nationale des Invalides ; **CNMSS** : Caisse nationale militaire de sécurité sociale ; **EPFP** : Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique ; **EPIDe** : Établissement public d'insertion de la défense ; **SHOM** : Service hydrographique et océanographique de la marine.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

1.7 – LES RETRAITÉS

Répartition des pensionnés ayants droit et ayants cause, par statut, par catégorie et par type de pension

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL
	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	S/TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	S/TOTAL	
OFF	53 513	22	53 535	21 985	423	22 408	75 943
S-OFF	203 467	3 795	207 262	77 600	9 729	87 329	294 591
MdR	49 492	11 639	61 131	14 544	16 052	30 596	91 727
NON ASSIMILÉS	4 814	2	4 816	172	19	191	5 007
S/TOTAL	311 286	15 458	326 744	114 301	26 223	140 524	467 268
CAT. A	3 902	1	3 903	967	0	967	4 870
CAT. B	5 740	0	5 740	1 588	5	1 593	7 333
CAT. C	17 086	10	17 096	3 023	66	3 089	20 185
NON ASSIMILÉS	63	0	63	20	3	23	86
OE	61 712	176	61 888	31 801	644	32 445	94 333
S/TOTAL	88 503	187	88 690	37 399	718	38 117	126 807
TOTAL	399 789	15 645	415 434	151 700	26 941	178 641	594 075

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des pensionnés ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension en décembre 2016, hors gendarmerie.
Lecture : en décembre 2016, 53 513 officiers ayants droit ont perçu une pension non cristallisée.

Répartition des entrées ayants droit et ayants cause dans le système des pensions, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL
OFF	994	914	1 908
S-OFF	3 642	2 858	6 500
MdR	2 169	240	2 409
NON ASSIMILÉS	384	32	416
S/TOTAL	7 189	4 044	11 233
CAT. A	183	53	236
CAT. B	295	73	368
CAT. C	441	94	535
NON ASSIMILÉS	4	2	6
OE	1 890	1 085	2 975
S/TOTAL	2 813	1 307	4 120
TOTAL	10 002	5 351	15 353

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension pour la première fois en 2016, hors gendarmerie.
Lecture : en 2016, 994 officiers ayants droit sont entrés dans le système des pensions.

Répartition des sorties ayants droit et ayants cause du système des pensions, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL
OFF	1 457	1 362	2 819
S-OFF	4 807	4 159	8 966
MDR	679	535	1 214
NON ASSIMILÉS	30	6	36
S/TOTAL	6 973	6 062	13 035
CAT. A	91	56	147
CAT. B	157	106	263
CAT. C	527	197	724
NON ASSIMILÉS	3	1	4
OE	2 029	1 376	3 405
S/TOTAL	2 807	1 736	4 543
TOTAL	9 780	7 798	17 578

Source: DRH-MD/SA2P/P.

Champ: ensemble des ayants droit et ayants cause décédés en 2016, hors gendarmerie.

Lecture: en 2016, 1 457 officiers ayants droit sont sortis du système des pensions.

Hors gendarmerie, le solde entrée/sortie d'ayants droit s'élève à + 222 (davantage d'entrées que de sorties) et celui des ayants cause à - 2 447 (davantage de sorties que d'entrées).

1.8 — LE RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS MINISTÉRIEL

1.8.1 — Le contexte

En charge de la définition et de la conduite du processus de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) de niveau ministériel ⁽¹¹⁾, la DRH-MD veille à l'adéquation, dans la durée, du besoin en ressource humaine exprimé par les employeurs avec celle dont disposent les gestionnaires, sur les plans quantitatif et qualitatif.

Le référentiel des emplois ministériel (REM) brique essentielle du processus de GPEEC, vise à placer la compétence au cœur des processus RH.

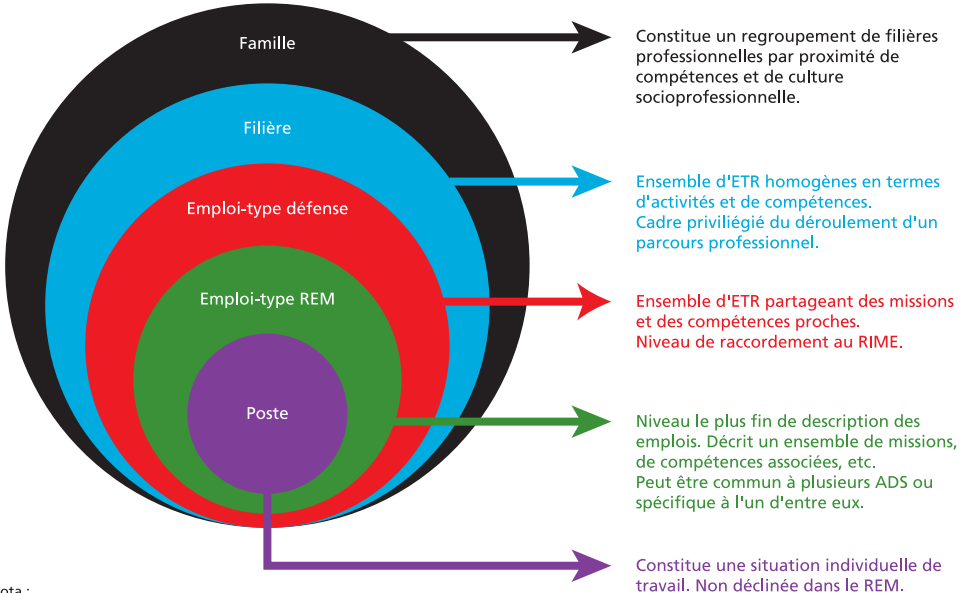
Finalisé en 2016, le REM est opérationnel et se substitue aux référentiels des armées, directions et services (ADS) à compter du 1^{er} janvier 2017. Il s'inscrit pleinement dans le cadre de l'autorité fonctionnelle renforcée de la DRH-MD sur l'ensemble de la fonction RH du ministère ⁽¹²⁾.

(11) Arrêté du 20 avril 2012 portant organisation de la DRH-MD, article 8.

(12) Instruction n° 210214/DEF/SGA/DRH-MD du 30 juin 2014.

1.8.2 – Le principe de construction du REM

Le REM constitue un socle commun d'analyse des emplois et des compétences. Il décrit, sous une sémantique unique et partagée, l'ensemble des emplois-type ⁽¹³⁾ du ministère de la défense, en remplacement des différents référentiels « métiers » utilisés, jusqu'à présent, par les ADS.



Nota :
 - Le REM décrit les emplois, pas les postes.
 - Le REM ne correspond pas à une liste d'emplois ventilés par gestionnaire, ni par employeur.

NB : ETR : emploi-type REM.

(13) Ces emplois-type, au nombre de 7 223, sont regroupés dans 32 familles et 158 filières professionnelles.

1.8.3 — Les apports du REM

Le REM facilite l'expression du besoin en compétences décrit par les employeurs dans les référentiels en organisation (REO). Utilisé par les systèmes d'information de gestion, il permet :

- de mieux cartographier les viviers de compétences et mieux connaître la ressource disponible ;
- de rapprocher le besoin des employeurs et la ressource existante ;
- d'identifier les difficultés de gestion des ressources humaines et de conduire les actions appropriées pour les résoudre.

Le REM est également utile aux agents. Il leur permet :

- de mieux situer leur métier, grâce au rattachement de leur poste à un emploi-type ;
- de mieux évaluer leur positionnement professionnel et les possibilités de parcours professionnel qui leur sont offertes ;
- de comprendre les mobilités professionnelles possibles au regard des compétences détenues, en interne au ministère de la défense comme dans le reste de la fonction publique par les connexions existant avec le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME).



LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Entrées dans le PMEA⁽¹⁾ – Départs du PMEA – Entrées dans le système des pensions – Évolutions du type de lien au service – Promotions – Mutations – Postes civils publiés à la BNE et à la BIEP – Restructurations en 2016

En 2016, 23 298 militaires ont été recrutés au ministère de la défense, principalement par l'armée de terre (73,9 %). Les militaires du rang représentent l'essentiel de ces recrutements (74,4 %).

Dans le même temps, 17 928 militaires ont quitté définitivement les armées.

Parmi les militaires, 5 326 ont bénéficié d'un changement de catégorie hiérarchique et 28 390 d'un changement de grade.

Le passage de l'état de militaire sous contrat au statut de militaire de carrière a concerné 64 officiers et 2 681 sous-officiers.

Par ailleurs, 44 842 militaires ont connu une mutation, dont 23 610 avec changement de résidence⁽²⁾.

S'agissant du personnel civil, 3 742 recrutements⁽³⁾ ont été réalisés en 2016, dont 45,5 % relatif au personnel de catégorie C ou de niveau III.

Quant aux départs définitifs, ils ont concerné 3 497 civils.

Parmi les titulaires, 325 ont connu un changement de corps et 2 351 un changement de grade (hors promotions par concours).

Chiffres-clés

Militaires :

Entrées :

26 291 entrées dans le PMEA dont 23 298 recrutements.

Sorties :

23 254 sorties du PMEA, dont 17 928 départs définitifs (y compris décès).

Promotions :

5 326 promotions par changement de catégorie.

Civils :

Entrées :

4 562 entrées dans le PMEA dont 3 742 recrutements.

Sorties :

4 737 sorties du PMEA, dont 3 497 départs définitifs (y compris décès).

Promotions :

325 avancements par changement de corps.

(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, hors mutations suite à une sortie d'école.

(3) Hors vacataires et personnel de recrutement local (PRL).

Chez les non titulaires, 51 agents recrutés sur un contrat de type 84-16 ⁽⁴⁾ ont accédé à un contrat à durée indéterminée en application des dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ⁽⁵⁾.

Enfin, 5676 civils ont connu une mutation en 2016. Parmi eux, 2069 ont changé de résidence.

Comparaison femme/homme

En 2016, 2829 femmes et 20469 hommes ont été recrutés comme militaire, tandis que 2012 femmes et 15916 hommes ont quitté définitivement les armées.

L'âge moyen de départ à la retraite des militaires est de 42,4 ans pour les femmes et de 43,6 ans pour les hommes.

Concernant les pensions militaires (hors gendarmerie), 7189 sont entrées en paiement en 2016, dont 761 versées à des femmes et 6428 à des hommes.

S'agissant des promotions du personnel militaire, 681 femmes et 4645 hommes ont bénéficié d'un changement de catégorie.

Enfin, parmi les militaires, 6287 femmes et 38767 hommes ont été mutés. Les mutations avec changement de résidence ont concerné 3527 femmes et 20244 hommes, les mutations sans changement de résidence, 2760 femmes et 18523 hommes.

Pour le personnel civil, 1424 femmes et 2318 hommes ont été recrutés en 2016, tandis que 1319 femmes et 2178 hommes ont quitté définitivement l'institution.

L'âge moyen du départ à la retraite des titulaires est de 62,1 ans pour les femmes et de 62,0 ans pour les hommes.

Par ailleurs, sur les 2317 pensions entrées en paiement en 2016, 745 ont été versées à des femmes, 1572 à des hommes.

S'agissant des promotions, 123 agents ont bénéficié d'un changement de corps donnant accès à la catégorie A, dont 45 femmes et 78 hommes.

Enfin, parmi les civils, 967 femmes et 1102 hommes ont effectué une mutation avec changement de résidence, quand 1699 femmes et 1907 hommes ont connu une mutation sans changement de résidence.

Chiffres-clés

Militaires :

Recrutements :

12,1 % de femmes.

Départs définitifs :

11,2 % de femmes.

Âge moyen de départ à la retraite : 43,5 ans

- 42,4 ans pour les femmes ;
- 43,6 ans pour les hommes.

Civils :

Recrutements :

38,1 % de femmes.

Départs définitifs :

37,7 % de femmes.

Âge moyen de départ à la retraite : 62,0 ans

- 62,1 ans pour les femmes ;
- 62,0 ans pour les hommes.

(4) Non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

(5) 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 ».

2.1 – LES ENTRÉES DANS LE PMEA

2.1.1 – Le personnel militaire

2.1.1.1 – Les recrutements directs ⁽⁶⁾

Répartition des recrutements de militaires, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	450	1 190	14 851	720	17 211	73,9
FEMMES	69	197	1 237	39	1 542	
HOMMES	381	993	13 614	681	15 669	
MARINE	128	689	1 527	745	3 089	13,3
FEMMES	29	104	197	181	511	
HOMMES	99	585	1 330	564	2 578	
AIR	227	1 134	847	79	2 287	9,8
FEMMES	40	189	171	49	449	
HOMMES	187	945	676	30	1 838	
SSA	135	202	0	73	410	1,8
FEMMES	78	142	0	41	261	
HOMMES	57	60	0	32	149	
SEA	3	23	98	0	124	0,5
FEMMES	1	9	8	0	18	
HOMMES	2	14	90	0	106	
DGA	56	0	0	0	56	0,2
FEMMES	8	0	0	0	8	
HOMMES	48	0	0	0	48	
SCA	82	0	0	0	82	0,3
FEMMES	31	0	0	0	31	
HOMMES	51	0	0	0	51	
SID	39	0	0	0	39	0,2
FEMMES	9	0	0	0	9	
HOMMES	30	0	0	0	30	
TOTAL	1 120	3 238	17 323	1 617	23 298	100,0
FEMMES	265	641	1 613	310	2 829	12,1
HOMMES	855	2 597	15 710	1 307	20 469	87,9
%	4,8	13,9	74,4	6,9	100,0	

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

Champ: ensemble du personnel militaire recruté sous PMEA Défense en 2016.

Lecture: en 2016, 450 officiers ont été recrutés par l'armée de terre.

NB: 1. Aucun recrutement en 2016 pour le CGA et les APM.

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

Les femmes représentent 12,1 % des recrutements de militaires en 2016.

(6) Issus de la société civile.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des recrutements de militaires, par catégorie, par type de recrutement et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
CONCOURS	328	0	0	0	328	1,4
FEMMES	86	0	0	0	86	
HOMMES	242	0	0	0	242	
SUR DOSSIER	792	3238	17323	1617	22970	98,6
FEMMES	179	641	1613	310	2743	
HOMMES	613	2597	15710	1307	20227	
TOTAL	1 120	3 238	17 323	1 617	23 298	100,0

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

Champ : ensemble du personnel militaire recruté sous PMEA Défense en 2016.

Lecture : en 2016, 328 officiers ont été recrutés par concours.

2.1.1.2 — Les autres entrées dans le PMEA

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

Répartition des autres entrées de militaires dans le PMEA, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	64	191	441	0	696	23,3
FEMMES	5	27	43	0	75	
HOMMES	59	164	398	0	621	
MARINE	69	411	267	20	767	25,6
FEMMES	9	130	53	12	204	
HOMMES	60	281	214	8	563	
AIR	41	232	383	0	656	21,9
FEMMES	5	46	96	0	147	
HOMMES	36	186	287	0	509	
GENDARMERIE	56	296	0	169	521	17,4
FEMMES	2	57	0	60	119	
HOMMES	54	239	0	109	402	
SSA	35	96	0	0	131	4,4
FEMMES	17	83	0	0	100	
HOMMES	18	13	0	0	31	
SEA	5	2	11	0	18	0,6
FEMMES	1	0	1	0	2	
HOMMES	4	2	10	0	16	
DGA	117	0	0	0	117	3,9
FEMMES	12	0	0	0	12	
HOMMES	105	0	0	0	105	
SCA	76	0	0	1	77	2,6
FEMMES	32	0	0	0	32	
HOMMES	44	0	0	1	45	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES*	10	0	0	0	10	0,3
FEMMES	0	0	0	0	0	
HOMMES	10	0	0	0	10	
TOTAL	473	1 228	1 102	190	2 993	100,0
FEMMES	83	343	193	72	691	23,1
HOMMES	390	885	909	118	2 302	76,9
%	15,8	41,1	36,8	6,3	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA Défense en 2016, hors recrutement.

Lecture : en 2016, 64 officiers de l'armée de terre sont entrés dans le PMEA Défense hors recrutement.

* APM, CGA et SID.

Les femmes représentent 23,1 % des autres entrées dans le PMEA Défense.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des autres entrées de militaires dans le PMEA, par catégorie, par motif et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
RETOUR DE LA POSITION D'ACTIVITÉ HORS PMEA	163	243	26	17	449	15,0
<i>FEMMES</i>	22	42	5	12	81	
<i>HOMMES</i>	141	201	21	5	368	
RETOUR DE LA POSITION DE DÉTACHEMENT	94	43	7	0	144	4,8
<i>FEMMES</i>	16	7	0	0	23	
<i>HOMMES</i>	78	36	7	0	121	
RETOUR DE LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	122	616	655	1	1 394	46,6
<i>FEMMES</i>	36	231	122	0	389	
<i>HOMMES</i>	86	385	533	1	1 005	
AUTRES MOTIFS*	94	326	414	172	1 006	33,6
<i>FEMMES</i>	9	63	66	60	198	
<i>HOMMES</i>	85	263	348	112	808	
TOTAL	473	1 228	1 102	190	2 993	100,0

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

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA Défense en 2016, hors recrutement.

Lecture : en 2016, 163 officiers sont entrés dans le PMEA Défense de retour d'une position d'activité hors PMEA.

* Retours de position hors cadre et changement de périmètre du PMEA (notamment réintégration des mouses sous PMEA en 2016).

2.1.2 – Le personnel civil ⁽⁷⁾

2.1.2.1 – Les recrutements

Répartition des recrutements du personnel civil, par catégorie, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	352	463	665	-	1 480	39,6
FEMMES	152	171	327	-	650	
HOMMES	200	292	338	-	830	
NON TITULAIRES	725	161	1 039	-	1 925	51,4
FEMMES	219	51	491	-	761	
HOMMES	506	110	548	-	1 164	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	337	337	9,0
FEMMES	-	-	-	13	13	
HOMMES	-	-	-	324	324	
TOTAL	1 077	624	1 704	337	3 742	100,0
FEMMES	371	222	818	13	1 424	38,1
HOMMES	706	402	886	324	2 318	61,9
%	28,8	16,7	45,5	9,0	100,0	

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

Champ: ensemble du personnel civil recruté sous PMEA Défense en 2016.

Lecture: en 2016, 352 titulaires de catégorie A ont été recrutés.

Les femmes représentent 38,1 % des recrutements de personnel civil en 2016.

(7) Hors vacataires et personnel de recrutement local (PRL).

Les titulaires

Répartition des recrutements de titulaires, par catégorie, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A +	CAT. A (HORS A +)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	2	47	74	147	270	18,2
FEMMES	1	13	21	62	97	
HOMMES	1	34	53	85	173	
MARINE	1	24	28	45	98	6,6
FEMMES	1	13	6	28	48	
HOMMES	0	11	22	17	50	
AIR*	3	21	41	44	109	7,4
FEMMES	1	12	12	22	47	
HOMMES	2	9	29	22	62	
SSA	0	27	25	47	99	6,7
FEMMES	0	17	17	23	57	
HOMMES	0	10	8	24	42	
DIRISI	0	14	38	24	76	5,1
FEMMES	0	2	3	4	9	
HOMMES	0	12	35	20	67	
SEA	0	1	15	44	60	4,1
FEMMES	0	0	6	14	20	
HOMMES	0	1	9	30	40	
SCA	1	42	50	81	174	11,8
FEMMES	0	20	30	31	81	
HOMMES	1	22	20	50	93	
SIMU	0	3	5	13	21	1,4
FEMMES	0	1	2	0	3	
HOMMES	0	2	3	13	18	
DGA	1	6	2	15	24	1,6
FEMMES	0	1	1	14	16	
HOMMES	1	5	1	1	8	
SGA	21	74	116	154	365	24,7
FEMMES	5	41	51	102	199	
HOMMES	16	33	65	52	166	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	12	52	69	51	184	12,4
FEMMES	2	22	22	27	73	
HOMMES	10	30	47	24	111	
TOTAL	41	311	463	665	1 480	100,0
FEMMES	10	142	171	327	650	43,9
HOMMES	31	169	292	338	830	56,1
%	2,8	21,0	31,3	44,9	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté sous PME A Défense en 2016.

Lecture : en 2016, 2 titulaires de catégorie A + ont été recrutés par l'armée de terre.

* Dont SIAé.

** DRM, DRSD, DGSE, EMA (partie centrale) et DCoD.

Répartition des recrutements de titulaires, par catégorie, par voie d'accès et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A +	CAT. A (HORS A +)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
CONCOURS INTERMINISTÉRIEL*	2	41	80	0	123	8,3
FEMMES	0	27	61	0	88	
HOMMES	2	14	19	0	35	
CONCOURS DÉFENSE ET RECRUTEMENT DIRECT**	4	69	135	406	614	41,4
FEMMES	1	29	45	261	336	
HOMMES	3	40	90	145	278	
TITULARISATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	0	0	1	0	1	0,1
FEMMES	0	0	0	0	0	
HOMMES	0	0	1	0	1	
DÉTACHEMENTS, POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ, INTÉGRATION DIRECTE	34	121	56	40	251	17,0
FEMMES	8	56	29	21	114	
HOMMES	26	65	27	19	137	
INTÉGRATION DE MILITAIRES	1	80	191	219	491	33,2
FEMMES	1	30	36	45	112	
HOMMES	0	50	155	174	379	
DONT L.4139-2	1	80	166	165	412	
FEMMES	1	30	31	29	91	
HOMMES	0	50	135	136	321	
DONT L.4139-3 (EMPLOIS RÉSERVÉS)	0	0	25	54	79	
FEMMES	0	0	5	16	21	
HOMMES	0	0	20	38	58	
TOTAL	41	311	463	665	1 480	100,0

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

Champ: ensemble du personnel civil titulaire recruté sous PMEA Défense en 2016.

Lecture: en 2016, 2 titulaires de catégorie A + ont été recrutés à l'issue d'un concours interministériel.

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

** Concerne les administrateurs civils recrutés au tour extérieur, les ingénieurs et les techniciens supérieurs d'études et de fabrications, les attachés et les contrôleurs de la DGSE, les infirmiers civils en soins généraux, les techniciens paramédicaux, les agents techniques du ministère de la défense et les adjoints administratifs.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Les non titulaires ⁽⁸⁾

Répartition des recrutements de non titulaires, par niveau, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	16	5	237	258	13,4
FEMMES	9	3	109	121	
HOMMES	7	2	128	137	
MARINE	7	1	71	79	4,1
FEMMES	2	1	29	32	
HOMMES	5	0	42	47	
AIR*	23	33	110	166	8,6
FEMMES	4	11	36	51	
HOMMES	19	22	74	115	
SSA	35	1	1	37	1,9
FEMMES	19	1	0	20	
HOMMES	16	0	1	17	
DIRISI	9	1	76	86	4,5
FEMMES	2	1	24	27	
HOMMES	7	0	52	59	
SEA	0	0	4	4	0,2
FEMMES	0	0	1	1	
HOMMES	0	0	3	3	
SCA	6	6	210	222	11,5
FEMMES	3	1	108	112	
HOMMES	3	5	102	110	
SIMU	1	0	10	11	0,6
FEMMES	1	0	8	9	
HOMMES	0	0	2	2	
DGA	307	18	62	387	20,1
FEMMES	71	1	21	93	
HOMMES	236	17	41	294	
SGA	72	13	200	285	14,8
FEMMES	26	6	123	155	
HOMMES	46	7	77	130	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	249	83	58	390	20,3
FEMMES	82	26	32	140	
HOMMES	167	57	26	250	
TOTAL	725	161	1 039	1 925	100,0
FEMMES	219	51	491	761	39,5
HOMMES	506	110	548	1 164	60,5
%	37,6	8,4	54,0	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté sous PME A Défense en 2016.

Lecture : en 2016, 16 agents non titulaires de niveau I ont été recrutés par l'armée de terre.

* Dont SIAé.

** DRM, DRSD, DGSE, EMA (partie centrale) et DICOd.

(8) Hors vacataires et PRL.

Répartition des recrutements de non titulaires, par niveau, par type de contrat et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
84-16*	230	48	311	589	30,6
FEMMES	106	21	186	313	
HOMMES	124	27	125	276	
ICT	326	0	0	326	16,9
FEMMES	73	0	0	73	
HOMMES	253	0	0	253	
TCT	0	51	0	51	2,7
FEMMES	0	12	0	12	
HOMMES	0	39	0	39	
AUTRES TYPES DE CONTRAT**	169	62	728	959	49,8
FEMMES	40	18	305	363	
HOMMES	129	44	423	596	
TOTAL	725	161	1 039	1 925	100,0

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté sous PMEA Défense en 2016.

Lecture : en 2016, 230 agents non titulaires de niveau I ont été recrutés au titre de la loi 84-16.

* Y compris contrat de cabinet, aumôniers, maître d'internat/surveillant d'externat, contrat de différence et contrat sur cumul.

** Dont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), apprentis...

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 ; **ICT** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : techniciens et cadres technico-commerciaux.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Les ouvriers de l'État

Répartition des recrutements d'ouvriers de l'État, par catégorie, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	OUVRIERS	%
TERRE	69	20,5
FEMMES	1	
HOMMES	68	
MARINE	5	1,5
FEMMES	0	
HOMMES	5	
AIR*	178	52,8
FEMMES	11	
HOMMES	167	
SEA	9	2,7
FEMMES	0	
HOMMES	9	
SIMU	10	2,9
FEMMES	0	
HOMMES	10	
DGA	35	10,4
FEMMES	1	
HOMMES	34	
SGA	31	9,2
FEMMES	0	
HOMMES	31	
TOTAL	337	100,0
FEMMES	13	3,9
HOMMES	324	96,1

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des ouvriers de l'État recrutés sous PME A Défense en 2016.

Lecture : en 2016, 69 ouvriers, ont été recrutés par l'armée de terre.

* Dont SIAé.

NB : 1. Tous les ouvriers de l'État recrutés en 2016 l'ont été après essai (aucun recrutement par concours).

2. Aucun recrutement de personnel civil comme chef d'équipe ou technicien à statut ouvrier (TSO).

3. Aucun recrutement d'ouvrier de l'État pour le SSA, la DIRISI, le SCA, la DRM, la DRSD et la DICOd.

2.1.2.2 — Les autres entrées dans le PMEA

Les autres entrées du personnel civil dans le PMEA se composent :

- pour les titulaires, des retours après détachement, mise à disposition, congé de longue maladie, congé de longue durée, disponibilité et congé parental ;
- pour les non titulaires, des retours après détachement, mise à disposition, congé de grave maladie, disponibilité, congé parental et congé sans traitement ;
- pour les ouvriers de l'État, des retours de congé de longue durée, congé parental et congé sans salaire.

Répartition des autres entrées du personnel civil dans le PMEA, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
TITULAIRES	CAT. A +	3	8	11	
	CAT. A (HORS A +)	30	27	57	
	CAT. B	84	49	133	
	CAT. C	299	64	363	
	S/TOTAL	416	148	564	68,8
NON TITULAIRES	Niv. I	26	46	72	
	Niv. II	3	8	11	
	Niv. III	7	6	13	
	S/TOTAL	36	60	96	11,7
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	35	100	135	
	CHEF D'ÉQUIPE	2	14	16	
	TSO	1	8	9	
	S/TOTAL	38	122	160	19,5
TOTAL	490	330	820	100,0	
%	59,8	40,2	100,0		

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil entré dans le PMEA Défense en 2016, hors recrutement.

Lecture : en 2016, 3 femmes civiles titulaires de catégorie A + sont entrées dans le PMEA Défense, hors recrutement.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des autres entrées du personnel civil dans le PMEA, par statut, par motif et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
RETOUR DE DÉTACHEMENT	98	2	0	100	12,2
FEMMES	54	0	0	54	
HOMMES	44	2	0	46	
FIN DE MISE À DISPOSITION	1	1	0	2	0,2
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	0	1	0	1	
RETOUR DE CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	69	36	21	126	15,4
FEMMES	57	10	2	69	
HOMMES	12	26	19	57	
RETOUR DE CONGÉ DE LONGUE DURÉE	83	2	87	172	21,0
FEMMES	63	2	21	86	
HOMMES	20	0	66	86	
RETOUR DE DISPONIBILITÉ	107	0	2	109	13,3
FEMMES	83	0	1	84	
HOMMES	24	0	1	25	
RETOUR DE CONGÉ PARENTAL	66	9	0	75	9,1
FEMMES	61	8	0	69	
HOMMES	5	1	0	6	
RETOUR DE CONGÉ SANS TRAITEMENT OU SANS SALAIRE	3	30	23	56	6,8
FEMMES	2	10	6	18	
HOMMES	1	20	17	38	
AUTRES MOTIFS**	137	16	27	180	22,0
FEMMES	95	6	8	109	
HOMMES	42	10	19	71	
TOTAL	564	96	160	820	100,0

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

Champ : ensemble du personnel civil entré dans le PMEA Défense en 2016, hors recrutement.

Lecture : en 2016, 54 femmes civiles titulaires sont entrées dans le PMEA à l'issue d'un détachement.

* Y compris les congés de grave maladie pour les non titulaires uniquement.

** Arrivée de personnel hors PMEA Défense (dont EPA). Retours de congé maladie rémunéré à demi-traitement, temps partiel thérapeutique et congé formation.

2.2 – LES DÉPARTS DU PMEA

2.2.1 – Le personnel militaire

2.2.1.1 – Les départs définitifs ⁽⁹⁾

Répartition des départs définitifs de militaires, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	556	2103	8660	429	11748	65,5
FEMMES	62	227	546	44	879	
HOMMES	494	1876	8114	385	10869	
MARINE	201	1361	936	352	2850	15,9
FEMMES	24	126	108	90	348	
HOMMES	177	1235	828	262	2502	
AIR*	197	1328	871	30	2426	13,5
FEMMES	26	206	191	14	437	
HOMMES	171	1122	680	16	1989	
SSA	205	277	0	94	576	3,2
FEMMES	72	169	0	53	294	
HOMMES	133	108	0	41	282	
SEA	4	19	109	0	132	0,8
FEMMES	1	4	10	0	15	
HOMMES	3	15	99	0	117	
DGA	45	0	0	0	45	0,3
FEMMES	3	0	0	0	3	
HOMMES	42	0	0	0	42	
SCA	96	0	0	13	109	0,6
FEMMES	21	0	0	6	27	
HOMMES	75	0	0	7	82	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	39	3	0	0	42	0,2
FEMMES	7	2	0	0	9	
HOMMES	32	1	0	0	33	
TOTAL	1343	5091	10576	918	17928	100,0
FEMMES	216	734	855	207	2012	11,2
HOMMES	1127	4357	9721	711	15916	88,8
%	7,5	28,4	59,0	5,1	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense ayant quitté définitivement les armées en 2016.

Lecture : en 2016, 556 officiers de l'armée de terre ont quitté définitivement les armées.

* Dont SIAé.

** APM, CGA et SID.

NB : aucun départ définitif relatif à la gendarmerie sous PMEA Défense n'a été recensé en 2016.

Les femmes représentent 11,2 % des départs définitifs de militaires en 2016.

(9) Y compris décès.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des départs définitifs du personnel militaire par catégorie, par circonstance de départ et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
LIMITE D'ÂGE OU DE DURÉE DES SERVICES	205	347	7	17	576	3,2
FEMMES	7	29	3	7	46	
HOMMES	198	318	4	10	530	
DÉPART AIDÉ	660	1 000	762	0	2 422	13,5
FEMMES	79	154	64	0	297	
HOMMES	581	846	698	0	2 125	
DÉPART SPONTANÉ	358	2 947	5 167	602	9 074	50,6
FEMMES	79	408	403	135	1 025	
HOMMES	279	2 539	4 764	467	8 049	
DÉPART IMPOSÉ	55	618	3 831	293	4 797	26,8
FEMMES	25	115	318	62	520	
HOMMES	30	503	3 513	231	4 277	
INAPTITUDE (HORS DÉCÈS)	51	124	765	6	946	5,3
FEMMES	22	24	64	3	113	
HOMMES	29	100	701	3	833	
DÉCÈS	14	55	44	0	113	0,6
FEMMES	4	4	3	0	11	
HOMMES	10	51	41	0	102	
TOTAL	1 343	5 091	10 576	918	17 928	100,0

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense ayant quitté définitivement les armées en 2016.

Lecture : en 2016, 7 femmes officiers ayant atteint leur limite d'âge ont quitté définitivement le ministère.

Répartition des départs définitifs (hors décès) de militaires, par gestionnaire, par catégorie ⁽¹⁰⁾ et par ancienneté de service

En effectifs physiques

		TERRE	MARINE	AIR	SSA	SEA	DGA	SCA	AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES*	TOTAL
OFFICIERS	[0-4[34	53	27	53	0	0	21	2	190
	[4-15[68	31	28	41	1	5	18	3	195
	[15-25[39	35	15	13	1	3	16	3	125
	25 ET PLUS	407	128	137	98	2	36	53	31	892
	S/TOTAL	548	247	207	205	4	44	108	39	1402
SOUS-OFFICIERS	[0-4[292	20	218	48	1	0	0	0	579
	[4-15[489	294	285	95	6	0	0	0	1169
	[15-25[487	685	315	76	11	0	0	1	1575
	25 ET PLUS	807	350	499	75	1	0	0	2	1734
	S/TOTAL	2075	1349	1317	294	19	0	0	3	5057
MDR	[0-4[5510	814	366	69	40	0	0	0	6799
	[4-15[2798	426	372	2	57	0	0	0	3655
	[15-25[697	0	133	0	11	0	0	0	841
	25 ET PLUS	48	0	13	0	0	0	0	0	61
	S/TOTAL	9053	1240	884	71	108	0	0	0	11356
TOTAL	11 676	2836	2 408	570	131	44	108	42	17815	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense ayant quitté définitivement les armées en 2016, hors décès.

Lecture : en 2016, 34 officiers de l'armée de terre ayant moins de 4 ans de service ont quitté définitivement les armées.

* APM, CGA et SID.

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

Répartition des décès de militaires, par catégorie, par sexe et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS			SOUS-OFFICIERS			MDR			TOTAL			%
	FEMME	HOMME	S/TOTAL	FEMME	HOMME	S/TOTAL	FEMME	HOMME	S/TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL	
TERRE	1	7	8	2	26	28	2	34	36	5	67	72	63,7
MARINE	0	0	0	0	12	12	0	2	2	0	14	14	12,4
AIR	1	0	1	0	12	12	1	4	5	2	16	18	15,9
SSA	2	1	3	2	1	3	0	0	0	4	2	6	5,3
SEA	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0,9
DGA	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,9
SCA	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,9
TOTAL	4	10	14	4	51	55	3	41	44	11	102	113	100,0
%		12,4			48,7			38,9			100,0		

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A Défense décédé en 2016.

Lecture : en 2016, 7 officiers masculins de l'armée de terre sont décédés.

NB : aucun décès n'a été déclaré pour les APM, le CGA, le SID et les volontaires.

2.2.1.2 — Les autres départs du PMEA

Les autres départs du PMEA se composent des sorties vers la position d'activité hors PMEA, la position de détachement, la position hors cadres, la position de non activité, etc.

Répartition des autres départs de militaires du PMEA, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	154	636	1 474	0	2 264	42,5
FEMMES	13	79	131	0	223	
HOMMES	141	557	1 343	0	2 041	
MARINE	91	516	222	89	918	17,2
FEMMES	19	156	52	19	246	
HOMMES	72	360	170	70	672	
AIR	190	538	512	0	1 240	23,3
FEMMES	25	106	149	0	280	
HOMMES	165	432	363	0	960	
GENDARMERIE	70	198	0	194	462	8,7
FEMMES	3	27	0	85	115	
HOMMES	67	171	0	109	347	
SSA	68	143	0	1	212	4,0
FEMMES	38	117	0	1	156	
HOMMES	30	26	0	0	56	
SEA	14	14	27	0	55	1,0
FEMMES	1	0	4	0	5	
HOMMES	13	14	23	0	50	
DGA	77	0	0	0	77	1,5
FEMMES	10	0	0	0	10	
HOMMES	67	0	0	0	67	
SCA	85	1	0	0	86	1,6
FEMMES	32	1	0	0	33	
HOMMES	53	0	0	0	53	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	12	0	0	0	12	0,2
FEMMES	1	0	0	0	1	
HOMMES	11	0	0	0	11	
TOTAL	761	2 046	2 235	284	5 326	100,0
FEMMES	142	486	336	105	1 069	20,1
HOMMES	619	1 560	1 899	179	4 257	79,9
%	14,3	38,4	42,0	5,3	100,0	

Source: DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEA Défense en 2016, hors départ définitif.

Lecture: en 2016, 154 officiers de l'armée de terre sont sortis du PMEA, hors départ définitif.

** APM, CGA et SID.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des autres départs de militaires du PMEA, par catégorie, par motif de départ et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
DÉPART VERS LA POSITION D'ACTIVITÉ HORS PMEA	85	158	144	85	472	8,9
FEMMES	16	43	23	19	101	
HOMMES	69	115	121	66	371	
DÉPART VERS LA POSITION DE DÉTACHEMENT	222	559	424	0	1 205	22,6
FEMMES	43	97	62	0	202	
HOMMES	179	462	362	0	1 003	
DÉPART VERS LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	331	1 093	1 511	3	2 938	55,2
FEMMES	71	312	221	1	605	
HOMMES	260	781	1 290	2	2 333	
AUTRES MOTIFS*	123	236	156	196	711	13,3
FEMMES	13	34	30	85	162	
HOMMES	110	202	126	111	549	
TOTAL	761	2 046	2 235	284	5 326	100,0

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEA Défense en 2016, hors départ définitif.

Lecture : en 2016, 85 officiers sont sortis du PMEA pour la position d'activité hors PMEA.

* Départs vers des organismes hors du ministère de la défense.

2.2.2 – Le personnel civil ⁽¹¹⁾

2.2.2.1 – Les départs définitifs

Répartition des départs définitifs du personnel civil sous PMEA, par catégorie ou niveau, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	291	342	496	-	1 129	32,3
FEMMES	99	194	331	-	624	
HOMMES	192	148	165	-	505	
NON TITULAIRES	308	94	624	-	1 026	29,3
FEMMES	102	40	321	-	463	
HOMMES	206	54	303	-	563	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	1 342	1 342	38,4
FEMMES	-	-	-	232	232	
HOMMES	-	-	-	1 110	1 110	
TOTAL	599	436	1 120	1 342	3 497	100,0
FEMMES	201	234	652	232	1 319	37,7
HOMMES	398	202	468	1 110	2 178	62,3
%	17,1	12,5	32,0	38,4	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA Défense ayant quitté définitivement le ministère en 2016.

Lecture : en 2016, 291 titulaires de catégorie A ont quitté définitivement le ministère.

Les femmes représentent 37,7 % des départs définitifs de civils de la Défense en 2016.

(11) Hors vacataires et PRL.

Les titulaires

Répartition des départs définitifs de titulaires, par catégorie, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A +	CAT. A (HORS A +)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	1	43	34	56	134	11,9
FEMMES	1	14	14	40	69	
HOMMES	0	29	20	16	65	
MARINE	1	21	9	19	50	4,4
FEMMES	1	12	4	12	29	
HOMMES	0	9	5	7	21	
AIR*	0	22	22	17	61	5,4
FEMMES	0	8	10	12	30	
HOMMES	0	14	12	5	31	
SSA	0	8	26	45	79	7,0
FEMMES	0	4	21	33	58	
HOMMES	0	4	5	12	21	
DIRISI	0	7	17	12	36	3,2
FEMMES	0	2	5	6	13	
HOMMES	0	5	12	6	23	
SEA	0	3	0	9	12	1,1
FEMMES	0	0	0	5	5	
HOMMES	0	3	0	4	7	
SCA	1	16	53	145	215	19,0
FEMMES	0	5	37	85	127	
HOMMES	1	11	16	60	88	
SIMU	0	2	2	6	10	0,9
FEMMES	0	1	2	4	7	
HOMMES	0	1	0	2	3	
DGA	0	44	44	28	116	10,3
FEMMES	0	5	17	26	48	
HOMMES	0	39	27	2	68	
SGA	13	69	95	131	308	27,3
FEMMES	4	29	63	90	186	
HOMMES	9	40	32	41	122	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	20	20	40	28	108	9,5
FEMMES	2	11	21	18	52	
HOMMES	18	9	19	10	56	
TOTAL	36	255	342	496	1 129	100,0
FEMMES	8	91	194	331	624	55,3
HOMMES	28	164	148	165	505	44,7
%	3,2	22,6	30,3	43,9	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PME A Défense ayant quitté définitivement le ministère en 2016.

Lecture : en 2016, 43 titulaires de catégorie A (hors A +), affectés dans l'armée de terre, ont quitté définitivement le ministère.

* Dont SIAé.

** DRM, DRSD, DGSE, EMA (partie centrale) et DICO.

Répartition des départs définitifs de titulaires, par catégorie, par circonstance de départ et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A +	CAT. A (HORS A +)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
RETRAITE	15	145	289	378	827	73,2
FEMMES	1	40	173	279	493	
HOMMES	14	105	116	99	334	
DÉCÈS	0	5	10	31	46	4,1
FEMMES	0	2	3	11	16	
HOMMES	0	3	7	20	30	
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	0	2	7	22	31	2,7
FEMMES	0	1	2	5	8	
HOMMES	0	1	5	17	23	
DÉPART VOLONTAIRE*	0	3	15	41	59	5,2
FEMMES	0	1	8	24	33	
HOMMES	0	2	7	17	26	
LICENCIEMENT	0	0	0	3	3	0,3
FEMMES	0	0	0	1	1	
HOMMES	0	0	0	2	2	
CONCOURS OU RECRUTEMENT HORS DÉFENSE	0	1	0	7	8	0,7
FEMMES	0	1	0	6	7	
HOMMES	0	0	0	1	1	
FIN DE DÉTACHEMENT ENTRANT	21	90	14	10	135	12,0
FEMMES	7	45	6	3	61	
HOMMES	14	45	8	7	74	
RADIATION DES CADRES**	0	9	7	4	20	1,8
FEMMES	0	1	2	2	5	
HOMMES	0	8	5	2	15	
TOTAL	36	255	342	496	1 129	100,0

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA Défense ayant quitté définitivement le ministère en 2016.

Lecture : en 2016, 15 titulaires de catégorie A + sont partis à la retraite.

* Donne droit à l'indemnité de départ volontaire.

** Y compris la cessation anticipée d'activité (CAA).

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Les non titulaires ⁽¹²⁾

Répartition des départs définitifs de non titulaires, par niveau, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	9	1	263	273	26,6
FEMMES	4	1	151	156	
HOMMES	5	0	112	117	
MARINE	11	1	47	59	5,7
FEMMES	6	1	24	31	
HOMMES	5	0	23	28	
AIR*	10	5	64	79	7,7
FEMMES	1	2	18	21	
HOMMES	9	3	46	58	
SSA	15	1	1	17	1,6
FEMMES	11	1	1	13	
HOMMES	4	0	0	4	
DIRISI	2	1	12	15	1,5
FEMMES	1	0	3	4	
HOMMES	1	1	9	11	
SEA	0	6	11	17	1,7
FEMMES	0	4	3	7	
HOMMES	0	2	8	10	
SCA	7	4	97	108	10,5
FEMMES	2	3	47	52	
HOMMES	5	1	50	56	
SIMU	1	0	0	1	0,1
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	0	0	0	0	
DGA	92	17	16	125	12,2
FEMMES	23	3	4	30	
HOMMES	69	14	12	95	
SGA	55	28	90	173	16,9
FEMMES	22	15	58	95	
HOMMES	33	13	32	78	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	106	30	23	159	15,5
FEMMES	31	10	12	53	
HOMMES	75	20	11	106	
TOTAL	308	94	624	1 026	100,0
FEMMES	102	40	321	463	45,1
HOMMES	206	54	303	563	54,9
%	30,0	9,2	60,8	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PME A Défense ayant quitté définitivement le ministère en 2016.

Lecture : en 2016, 9 agents non titulaires de niveau I, affectés dans l'armée de terre, ont quitté définitivement le ministère.

* Dont SIAé.

** DRM, DRSD, EMA (partie centrale) et DICOd.

(12) Hors vacataires et PRL.

Répartition des départs définitifs de non titulaires, par niveau, par circonstance de départ et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
RETRAITE	67	16	28	111	10,8
FEMMES	19	5	11	35	
HOMMES	48	11	17	76	
DÉCÈS	2	0	2	4	0,4
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	2	0	2	4	
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	135	44	158	337	32,9
FEMMES	41	20	112	173	
HOMMES	94	24	46	164	
DÉPART VOLONTAIRE*	3	0	1	4	0,4
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	1	0	1	2	
LICENCIEMENT	5	5	1	11	1,1
FEMMES	2	2	0	4	
HOMMES	3	3	1	7	
CONCOURS	10	9	3	22	2,1
FEMMES	4	1	2	7	
HOMMES	6	8	1	15	
TITULARISATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	0	1	0	1	0,1
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	0	1	0	1	
FIN DE CONTRAT	86	19	431	536	52,2
FEMMES	34	12	196	242	
HOMMES	52	7	235	294	
TOTAL	308	94	624	1 026	100,0

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

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA Défense ayant quitté définitivement le ministère en 2016.

Lecture: en 2016, 67 agents non titulaires de niveau I sont partis à la retraite.

* Donne droit à l'indemnité de départ volontaire.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des départs définitifs de non titulaires, par niveau, par type de contrat et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
84-16*	135	49	409	593	57,8
FEMMES	60	31	249	340	
HOMMES	75	18	160	253	
D49	83	31	15	129	12,6
FEMMES	22	6	4	32	
HOMMES	61	25	11	97	
BERKANI	0	0	21	21	2,0
FEMMES	0	0	9	9	
HOMMES	0	0	12	12	
ICT	84	0	0	84	8,2
FEMMES	20	0	0	20	
HOMMES	64	0	0	64	
TCT	0	13	0	13	1,3
FEMMES	0	2	0	2	
HOMMES	0	11	0	11	
AUTRES TYPES DE CONTRAT**	6	1	179	186	18,1
FEMMES	0	1	59	60	
HOMMES	6	0	120	126	
TOTAL	308	94	624	1 026	100,0

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA Défense ayant quitté définitivement le ministère en 2016.

Lecture : en 2016, 135 agents non titulaires 84-16 de niveau I ont quitté définitivement le ministère.

* Y compris contrat de cabinet, aumôniers, maître d'internat/surveillant d'externat, contrat de différence et contrat sur cumul.

** Dont BOE et apprentis.

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; **D49**: personnel relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié; **Berkani**: agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani); **ICT**: ingénieurs et cadres technico-commerciaux; **TCT**: techniciens et cadres technico-commerciaux.

Les ouvriers de l'État

Répartition des départs définitifs d'ouvriers de l'État, par catégorie, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	TOTAL	%
TERRE	209	47	8	264	19,7
FEMMES	30	1	0	31	
HOMMES	179	46	8	233	
MARINE	49	9	7	65	4,8
FEMMES	16	0	0	16	
HOMMES	33	9	7	49	
AIR*	127	31	11	169	12,6
FEMMES	13	0	0	13	
HOMMES	114	31	11	156	
SSA	85	18	1	104	7,7
FEMMES	56	7	0	63	
HOMMES	29	11	1	41	
DIRISI	11	4	6	21	1,6
FEMMES	5	1	0	6	
HOMMES	6	3	6	15	
SEA	22	10	0	32	2,4
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	22	10	0	32	
SCA	230	75	1	306	22,8
FEMMES	36	2	0	38	
HOMMES	194	73	1	268	
SIMU	32	7	5	44	3,3
FEMMES	5	0	2	7	
HOMMES	27	7	3	37	
DGA	113	19	12	144	10,7
FEMMES	27	0	0	27	
HOMMES	86	19	12	117	
SGA	113	43	5	161	12,0
FEMMES	21	5	0	26	
HOMMES	92	38	5	135	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	25	6	1	32	2,4
FEMMES	2	2	1	5	
HOMMES	23	4	0	27	
TOTAL	1016	269	57	1342	100,0
FEMMES	211	18	3	232	17,3
HOMMES	805	251	54	1110	82,7
%	75,7	20,0	4,3	100,0	

Source: DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA Défense ayant quitté définitivement le ministère en 2016.

Lecture: en 2016, 8 TSO, affectés dans l'armée de terre, ont quitté définitivement le ministère.

* Dont SIAé.

** DRM, DRSD, EMA (partie centrale).

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des départs définitifs d'ouvriers de l'État, par catégorie, par circonstance de départ et par sexe

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	TOTAL	%
RETRAITE	573	170	24	767	57,2
FEMMES	110	11	0	121	
HOMMES	463	159	24	646	
DÉCÈS	15	1	2	18	1,3
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	14	1	2	17	
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	20	0	0	20	1,5
FEMMES	3	0	0	3	
HOMMES	17	0	0	17	
DÉPART VOLONTAIRE	313	77	13	403	30,0
FEMMES	94	7	0	101	
HOMMES	219	70	13	302	
LICENCIEMENT	1	0	0	1	0,1
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	1	0	0	1	
CESSATION D'ACTIVITÉ	94	21	18	133	9,9
FEMMES	3	0	3	6	
HOMMES	91	21	15	127	
TOTAL	1016	269	57	1342	100,0

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

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA Défense ayant quitté définitivement le ministère en 2016.

Lecture : en 2016, 24 TSO sont partis à la retraite.

2.2.2.2 — Les autres départs du PMEA

Répartition des autres départs du personnel civil sous PMEA, par statut et par motif

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OE	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	331	3	0	334	26,9
CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	78	18	35	131	10,6
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	145	1	97	243	19,6
DISPONIBILITÉ	146	0	4	150	12,1
CONGÉ PARENTAL	56	8	2	66	5,3
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	5	68	22	95	7,7
AUTRES MOTIFS**	112	96	13	221	17,8
TOTAL	873	194	173	1 240	100,0
%	70,4	15,6	14,0	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil ayant quitté le PMEA Défense en 2016, hors départs définitifs.

Lecture : en 2016, 331 titulaires sont sortis du PMEA pour détachement.

* Y compris les congés de grave maladie des non titulaires.

** Y compris les congés longs de formation.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Les titulaires

Répartition des autres départs de titulaires, par catégorie, par motif de départ et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A +	CAT. A (HORS A +)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	17	47	89	178	331	37,9
FEMMES	7	12	44	122	185	
HOMMES	10	35	45	56	146	
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	0	3	16	59	78	9,0
FEMMES	0	1	12	37	50	
HOMMES	0	2	4	22	28	
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	0	16	27	102	145	16,6
FEMMES	0	6	21	78	105	
HOMMES	0	10	6	24	40	
DISPONIBILITÉ	4	18	41	83	146	16,7
FEMMES	0	7	23	65	95	
HOMMES	4	11	18	18	51	
CONGÉ PARENTAL	1	7	15	33	56	6,4
FEMMES	1	6	12	31	50	
HOMMES	0	1	3	2	6	
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	0	0	1	4	5	0,6
FEMMES	0	0	0	4	4	
HOMMES	0	0	1	0	1	
AUTRES MOTIFS*	2	18	23	69	112	12,8
FEMMES	1	6	14	58	79	
HOMMES	1	12	9	11	33	
TOTAL	24	109	212	528	873	100,0
FEMMES	9	38	126	395	568	65,1
HOMMES	15	71	86	133	305	34,9
%	2,7	12,5	24,3	60,5	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant quitté le PMEA Défense en 2016, hors départ définitif.

Lecture : en 2016, 7 femmes civiles titulaires de catégorie A + sont parties en détachement.

* Congé maladie rémunéré à demi-traitement, temps partiel thérapeutique, congé de présence parentale, congé de formation rémunéré, transferts.

Les non titulaires ⁽¹³⁾

Répartition des autres départs de non titulaires, par niveau, par motif de départ et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	3	0	0	3	1,5
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	2	0	0	2	
CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	11	0	7	18	9,3
FEMMES	3	0	3	6	
HOMMES	8	0	4	12	
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	0	1	0	1	0,5
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	0	1	0	1	
CONGÉ PARENTAL	6	1	1	8	4,1
FEMMES	5	1	1	7	
HOMMES	1	0	0	1	
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	46	7	15	68	35,1
FEMMES	17	3	6	26	
HOMMES	29	4	9	42	
AUTRES MOTIFS**	74	16	6	96	49,5
FEMMES	30	6	4	40	
HOMMES	44	10	2	56	
TOTAL	140	25	29	194	100,0
FEMMES	56	10	14	80	41,2
HOMMES	84	15	15	114	58,8
%	72,2	12,9	14,9	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté le PMEA Défense en 2016, hors départ définitif.

Lecture : en 2016, 1 femme civile non titulaire de niveau I est partie en détachement.

* Y compris les congés de grave maladie.

** Congé maladie rémunéré à demi-traitement, temps partiel thérapeutique, congé de présence parentale, congé de formation rémunéré, transferts.

(13) Hors vacataires et PRL.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Les ouvriers de l'État

Répartition des autres départs d'ouvriers de l'État, par catégorie, par motif de départ et par sexe

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO*	TOTAL	%
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	31	3	1	35	20,2
FEMMES	7	0	0	7	
HOMMES	24	3	1	28	
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	85	11	1	97	56,1
FEMMES	26	2	1	29	
HOMMES	59	9	0	68	
DISPONIBILITÉ	4	0	0	4	2,3
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	3	0	0	3	
CONGÉ PARENTAL	2	0	0	2	1,2
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	0	0	0	0	
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	19	1	2	22	12,7
FEMMES	3	0	0	3	
HOMMES	16	1	2	19	
AUTRES MOTIFS*	9	1	3	13	7,5
FEMMES	7	0	0	7	
HOMMES	2	1	3	6	
TOTAL	150	16	7	173	100,0
FEMMES	46	2	1	49	28,3
HOMMES	104	14	6	124	71,7
%	86,7	9,3	4,0	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier ayant quitté le PMEA Défense en 2016, hors départs définitifs.

Lecture : en 2016, 1 chef d'équipe ouvrier de l'État est parti en congé sans traitement ou congé sans salaire.

* Y compris les congés longs de formation.

2.3 – LES ENTRÉES DANS LE SYSTÈME DES PENSIONS

2.3.1 – L'âge moyen de départ à la retraite

Âge moyen de départ en retraite à jouissance immédiate des militaires, par sexe et par catégorie

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	50,4	52,3	52,2
SOUS-OFFICIERS	43,9	45,1	45,0
MdR	36,3	34,9	35,1
NON ASSIMILÉS	52,8	54,8	54,5
TOTAL	42,4	43,6	43,5

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel militaire parti en retraite à jouissance immédiate en 2016 (hors gendarmerie).

Lecture : en 2016, les femmes officiers sont parties en retraite à jouissance immédiate en moyenne à 50,4 ans.

Âge moyen de départ à la retraite du personnel civil (titulaire et ouvrier de l'État), par catégorie et par sexe

En années

	AGENTS ACTIFS*			AGENTS SÉDENTAIRES			ENSEMBLE			
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	
TITULAIRES	CAT. A	-	-	-	63,1	62,1	62,3	63,1	62,1	62,3
	CAT. B	-	-	-	62,2	62,3	62,2	62,2	62,3	62,2
	CAT. C	58,7	-	58,7	61,9	61,4	61,8	61,9	61,4	61,8
	NON ASSIMILÉS	-	-	-	61,9	65,0	62,7	61,9	65,0	62,7
	S/ENSEMBLE	58,7	-	58,7	62,1	62,0	62,0	62,1	62,0	62,0
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	59,6	59,3	59,3	61,4	60,3	60,6	61,1	59,8	60,0
	CHEFS D'ÉQUIPE	60,2	59,0	59,0	60,4	60,4	60,4	60,3	59,6	60,0
	TSO	60,0	59,0	59,0	60,0	60,3	60,3	60,0	59,9	59,6
	S/ENSEMBLE	59,7	59,2	59,2	61,3	60,3	60,5	61,0	59,7	59,9
	ENSEMBLE	59,6	59,2	59,2	61,9	61,0	61,4	61,8	60,3	60,8

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire et ouvrier de l'État rayé des cadres en 2016 et bénéficiaire d'une pension.

Lecture : en 2016, parmi les agents actifs, les femmes civiles titulaires de catégorie C sont parties à la retraite en moyenne à 58,7 ans.

* Sont classés en catégorie active, les emplois exposant les personnels titulaires à « un risque particulier » ou à des « fatigues exceptionnelles » et pour les personnels ouvriers de l'État à des « travaux insalubres ». Les emplois qui ne sont pas classés en catégorie active sont classés, automatiquement, en catégorie sédentaire.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

2.3.2 — Les pensions entrées en paiement en 2016 ⁽¹⁴⁾

Répartition du personnel dont la pension est entrée en paiement en 2016, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
Dépenses liées au personnel	MILITAIRES				
	OFFICIERS	51	943	994	
	SOUS-OFFICIERS	419	3223	3642	
	MILITAIRES DU RANG	245	1924	2169	
	NON ASSIMILÉS	46	338	384	
	S/TOTAL	761	6428	7189	
Formation	CIVILS	CAT. A	40	143	183
		CAT. B	183	112	295
		CAT. C	339	102	441
		NON ASSIMILÉS	3	1	4
		OUVRIERS DE L'ÉTAT	180	1214	1394
		S/TOTAL	745	1572	2317
	TOTAL	1506	8000	9506	

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel dont la pension est entrée en paiement en 2016.

Lecture : en 2016, la pension de 51 femmes officiers est entrée en paiement.

(14) Hors gendarmerie.

Répartition du personnel dont la pension est entrée en paiement avec décote en 2016, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
MILITAIRES	OFFICIERS	3	75	78
	SOUS-OFFICIERS	49	229	278
	MILITAIRES DU RANG	34	234	268
	S/TOTAL	86	538	624
CIVILS	CAT. A	0	0	0
	CAT. B	3	2	5
	CAT. C	7	3	10
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	16	89	105
	S/TOTAL	26	94	120
TOTAL	112	632	744	

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble du personnel dont la pension est entrée en paiement avec décote en 2016.

Lecture: 3 femmes officiers, dont la pension est entrée en paiement en 2016, ont subi une décote.

Répartition du personnel civil dont la pension est entrée en paiement avec surcote en 2016, par sexe et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A	2	4	6
CAT. B	16	5	21
CAT. C	21	5	26
OUVRIERS DE L'ÉTAT	42	90	132
TOTAL	81	104	185

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble du personnel civil dont la pension est entrée en paiement avec surcote en 2016.

Lecture: 2 femmes civiles titulaires de catégorie A, dont la pension est entrée en paiement en 2016, ont bénéficié d'une surcote.

NB : le dispositif de la surcote n'est pas applicable aux militaires.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

2.4 – L'ÉVOLUTION DU TYPE DE LIEN AU SERVICE

2.4.1 – Le passage de contrat à carrière pour le personnel militaire

Répartition des militaires sous contrat passés de carrière, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	TOTAL	%
TERRE	17	1 291	1 308	47,6
FEMMES	4	182	186	
HOMMES	13	1 109	1 122	
MARINE	7	731	738	26,9
FEMMES	2	92	94	
HOMMES	5	639	644	
AIR	30	573	603	22,0
FEMMES	3	121	124	
HOMMES	27	452	479	
GENDARMERIE*	0	20	20	0,7
FEMMES	0	15	15	
HOMMES	0	5	5	
SSA	0	58	58	2,1
FEMMES	0	42	42	
HOMMES	0	16	16	
SEA	1	8	9	0,3
FEMMES	0	1	1	
HOMMES	1	7	8	
SCA	2	0	2	0,1
FEMMES	1	0	1	
HOMMES	1	0	1	
SID	7	0	7	0,3
FEMMES	1	0	1	
HOMMES	6	0	6	
TOTAL	64	2 681	2 745	100,0
FEMMES	11	453	464	16,9
HOMMES	53	2 228	2 281	83,1
%	2,3	97,7	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire du PMEA Défense, sous contrat devenu de carrière en 2016.

Lecture : en 2016, 17 officiers de l'armée de terre sous contrat sont passés de carrière.

* Uniquement les gendarmes placés sous PMEA Défense.

NB : Aucun passage de contrat à carrière pour les APM, la DGA et le CGA.

2.4.2 – L'évolution de la situation des agents civils non titulaires

Aucune campagne de titularisation des agents non titulaires 84-16 ⁽¹⁵⁾ n'a été mise en œuvre en 2016. La suivante a eu lieu début 2017.

Répartition de la transformation des CDD en CDI pour les agents non titulaires 84-16, par niveau, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	1	0	4	5	9,8
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	1	0	4	5	
AIR*	3	0	1	4	7,8
FEMMES	2	0	1	3	
HOMMES	1	0	0	1	
SSA	6	0	0	6	11,8
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	4	0	0	4	
SCA	0	0	4	4	7,8
FEMMES	0	0	3	3	
HOMMES	0	0	1	1	
DGA	1	1	0	2	3,9
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	0	1	0	1	
SGA	11	9	3	23	45,1
FEMMES	6	4	2	12	
HOMMES	5	5	1	11	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	6	0	1	7	13,8
FEMMES	5	0	1	6	
HOMMES	1	0	0	1	
TOTAL	28	10	13	51	100,0
FEMMES	16	4	7	27	52,9
HOMMES	12	6	6	24	47,1
%	54,9	19,6	25,5	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire 84-16 sous PMEA Défense passé en CDI en 2016.

Lecture : en 2016, 1 agent non titulaire de niveau I sur un contrat de type 84-16, affecté dans l'armée de terre, a signé un contrat à durée indéterminée.

* Dont SIAé.

** DIRISI, SIMu, DRM, DRSD, DGSE, EMA (partie centrale) et DICOd.

NB : Aucune transformation de CDD à CDI pour les agents contractuels affectés dans la Marine et au SEA.

(15) Non titulaires recrutés en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

2.5 – LES PROMOTIONS

2.5.1 – Le personnel militaire

Répartition du personnel militaire ayant connu un changement de catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	DE VOL. À MDR	DE MDR À S-OFF	DE MDR À OFF	DE S-OFF À OFF	TOTAL	%
TERRE	602	2841	24	285	3752	70,5
FEMMES	23	301	3	23	350	
HOMMES	579	2540	21	262	3402	
MARINE	209	887	0	73	1 169	22,0
FEMMES	49	159	0	2	210	
HOMMES	160	728	0	71	959	
AIR	8	248	0	69	325	6,1
FEMMES	6	75	0	11	92	
HOMMES	2	173	0	58	233	
GENDARMERIE*	0	42	0	2	44	0,8
FEMMES	0	15	0	0	15	
HOMMES	0	27	0	2	29	
SSA	4	0	0	6	10	0,2
FEMMES	3	0	0	4	7	
HOMMES	1	0	0	2	3	
SEA	0	9	0	4	13	0,2
FEMMES	0	0	0	1	1	
HOMMES	0	9	0	3	12	
SCA	0	0	0	2	2	0,0
FEMMES	0	0	0	1	1	
HOMMES	0	0	0	1	1	
APM	9	0	0	2	11	0,2
FEMMES	4	0	0	1	5	
HOMMES	5	0	0	1	6	
TOTAL	832	4027	24	443	5326	100,0
FEMMES	85	550	3	43	681	12,8
HOMMES	747	3477	21	400	4645	87,2
%	15,6	75,6	0,5	8,3	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire du PMEA Défense ayant connu un changement de catégorie en 2016.

Lecture : en 2016, 23 femmes volontaires de l'armée de terre sont passées militaires du rang.

* Uniquement les gendarmes placés sous PMEA Défense.

NB : aucun changement de catégorie pour le CGA, la DGA et le SID.

Répartition du personnel militaire ayant connu un changement de grade au sein d'une catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	PROMOTION INTERNE VOL	PROMOTION INTERNE MDR	PROMOTION INTERNE S-OFF	PROMOTION INTERNE OFF	TOTAL	%
TERRE	1	10489	3677	2568	16735	58,8
FEMMES	0	907	460	293	1660	
HOMMES	1	9582	3217	2275	15075	
MARINE	230	2077	2911	878	6096	21,4
FEMMES	64	314	367	136	881	
HOMMES	166	1763	2544	742	5215	
AIR	56	628	2592	900	4176	14,6
FEMMES	36	171	563	167	937	
HOMMES	20	457	2029	733	3239	
GENDARMERIE*	190	0	151	20	361	1,2
FEMMES	69	0	27	2	98	
HOMMES	121	0	124	18	263	
SSA	85	0	137	421	643	2,2
FEMMES	56	0	43	213	312	
HOMMES	29	0	94	208	331	
SEA	0	101	32	12	145	0,5
FEMMES	0	8	7	1	16	
HOMMES	0	93	25	11	129	
DGA	0	0	0	153	153	0,5
FEMMES	0	0	0	16	16	
HOMMES	0	0	0	137	137	
SCA	0	0	0	202	202	0,7
FEMMES	0	0	0	72	72	
HOMMES	0	0	0	130	130	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	0	0	0	32	32	0,1
FEMMES	0	0	0	8	8	
HOMMES	0	0	0	24	24	
TOTAL	562	13295	9500	5033	28390	100,0
FEMMES	225	1400	1467	892	3984	14,0
HOMMES	337	11895	8033	4141	24406	86,0
%	2,0	46,8	33,5	17,7	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense ayant connu un changement de grade au sein d'une même catégorie en 2016.

Lecture : en 2016, 64 femmes volontaires de la Marine ont changé de grade.

* Uniquement les gendarmes placés sous PMEA Défense.

** APM, CGA et SID.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Durée moyenne entre deux promotions de grade pour le personnel militaire promu en 2016, par catégorie hiérarchique, par gestionnaire et par sexe

En années

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	ENSEMBLE
TERRE	7,5	6,2	2,9	1,1	3,9
FEMMES	7,9	6,1	2,8	-	4,5
HOMMES	7,1	6,2	2,9	1,1	3,4
MARINE	6,2	6,5	2,0	2,0	4,2
FEMMES	5,9	7,0	2,0	2,0	4,2
HOMMES	6,4	6,0	2,0	2,0	4,1
AIR	3,6	7,1	3,6	0,3	5,7
FEMMES	2,6	7,3	4,6	0,3	5,7
HOMMES	3,8	7,1	3,3	0,3	5,7
GENDARMERIE	5,2	6,9	-	1,5	3,9
FEMMES	4,8	4,8	-	1,5	2,5
HOMMES	5,3	7,4	-	1,5	4,6
SSA	5,4	9,4	-	1,1	5,7
FEMMES	5,0	9,3	-	1,0	5,6
HOMMES	5,9	9,5	-	1,1	6,0
SEA	6,2	6,0	3,0	-	4,1
FEMMES	7,8	6,0	3,0	-	5,6
HOMMES	6,1	6,0	3,0	-	4,0
DGA	6,0	-	-	-	6,0
FEMMES	6,0	-	-	-	6,0
HOMMES	6,0	-	-	-	6,0
SCA	4,9	-	-	-	4,9
FEMMES	4,4	-	-	-	4,4
HOMMES	5,1	-	-	-	5,1
APM	5,0	-	-	-	5,0
FEMMES	5,0	-	-	-	5,0
HOMMES	5,0	-	-	-	5,0
CGA	4,0	-	-	-	4,0
FEMMES	4,0	-	-	-	4,0
HOMMES	4,0	-	-	-	4,0
SID	7,4	-	-	-	7,4
FEMMES	7,4	-	-	-	7,4
HOMMES	7,5	-	-	-	7,5

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAD Défense ayant bénéficié d'un changement de grade en 2016.

Lecture : pour les femmes officiers de l'armée de terre ayant connu un changement de grade en 2016, la durée moyenne entre deux changements de grade est de 7,9 ans.

Répartition des candidats aux concours, examens professionnels et sélections professionnelles, par sexe, par type de sélection et par gestionnaire

En effectifs physiques

	TYPE DE SÉLECTION	CANDIDATS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS		DÉFINITIVEMENT ADMIS	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
TERRE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	412	1 779	288	1 357	130	583	14	129	14	129
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	80	588	71	552	44	331	25	169	25	166
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG — EMS 2)	33	228	33	227	12	170	3	77	3	77
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	70	577	67	541	39	411	21	229	21	229
MARINE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	322	1 374	171	855	88	494	32	278	5	65
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	9	87	9	87	3	40	1	18	1	18
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG — EMS 2)	20	181	17	152	8	85	4	32	4	32
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	6	107	6	105	5	57	3	37	3	37
AIR	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	459	2 029	443	1 950	144	648	7	64	12	59
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	66	272	57	230	22	45	23	64	20	66
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG — EMS 2)	22	159	18	152	9	75	3	36	3	36
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	6	145	6	145	6	93	4	66	4	66
SCA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	132	186	94	141	22	66	7	23	7	23
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	17	14	16	14	8	9	3	4	3	4
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG — EMS 2)	19	67	19	63	11	38	5	20	5	20
SSA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	1 231	731	1 145	636	160	150	58	50	56	47
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	31	28	30	28	0	2	11	14	11	14
SID	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	185	1 069	180	1 039	19	153	9	32	9	31
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG — EMS 2)	6	40	6	40	4	15	2	4	2	4

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

Champ: ensemble des personnes candidates à un concours, un examen professionnel ou une sélection professionnelle militaire en 2016.

Lecture: en 2016, 412 femmes militaires ont été candidates à un concours d'officiers de recrutement direct de l'armée de terre.

NB: 1. Pour les recrutements internes, le nombre d'effectifs admis, supérieur aux effectifs admissibles, résulte de la particularité de l'examen pour accéder au grade de lieutenant de carrière pour lequel, contrairement aux autres types de recrutements internes, la notion d'admissibilité n'existe pas.

2. EDG: école de guerre; EMS: enseignement militaire supérieur.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Composition des jurys de concours, examens professionnels et sélections professionnelles, par sexe, par type de sélection, et par gestionnaire

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	MEMBRES DE JURY*		PRÉSIDENTS DE JURYS		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
TERRE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	19	38	0	2
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	16	180	0	3
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG — EMS 2)	6	25	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	6	157	0	1
MARINE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	6	18	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	6	28	0	1
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG — EMS 2)	0	14	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	0	3	1	0
AIR	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	15	31	0	5
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	18	24	0	5
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG — EMS 2)	2	38	0	3
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	0	17	0	1
SCA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	7	19	0	2
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	6	9	2	0
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG — EMS 2)	3	17	0	1
SSA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	18	28	0	2
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	2	2	0	1
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG — EMS 2)	0	0	0	0
SID	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	4	19	1	7
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	0	0	0	0
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG — EMS 2)	0	3	0	1

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

Champ : ensemble des membres d'un jury de concours, examen professionnel ou sélection professionnelle militaire en 2016.
Lecture : en 2016, 19 femmes militaires ont été membres d'un jury d'un concours de recrutement direct d'officiers de l'armée de terre.

*Y compris les présidents.

2.5.2 — Le personnel civil

Les titulaires

Répartition des titulaires ayant connu un changement de corps, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	AGENTS BÉNÉFICIAINT D'UN CHANGEMENT DE CORPS	TOTAL DES CONDITIONNANTS	% DE PROMUS
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE A	123	6967	1,8
<i>FEMMES</i>	<i>45</i>	<i>3451</i>	<i>1,3</i>
<i>HOMMES</i>	<i>78</i>	<i>3516</i>	<i>2,2</i>
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE B	202	24284	0,8
<i>FEMMES</i>	<i>80</i>	<i>13982</i>	<i>0,6</i>
<i>HOMMES</i>	<i>122</i>	<i>10302</i>	<i>1,2</i>

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PME A Défense ayant bénéficié d'une promotion de corps prononcée à l'issue d'une commission administrative paritaire (CAP) tenue au cours de l'année 2016.

Lecture : en 2016, 45 femmes civiles titulaires ont accédé à la catégorie A par promotion interne.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des titulaires ayant bénéficié d'un changement de grade par type d'avancement, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	CHANGEMENT DE GRADE		TOTAL DES AVANCEMENTS	TOTAL DES CONDITIONNANTS	% DE PROMUS
	EXAMEN PROFESSIONNEL	CHOIX			
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE A +	0	17	17	65	26,2
FEMMES	0	4	4	11	36,4
HOMMES	0	13	13	54	24,1
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE A (HORS CAT. A +)	44	271	315	3054	10,3
FEMMES	24	62	86	886	9,7
HOMMES	20	209	229	2168	10,6
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE B	233	473	706	6359	11,1
FEMMES	119	178	297	2847	10,4
HOMMES	114	295	409	3512	11,6
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE C	0	1 461	1 461	9 173	15,9
FEMMES	0	958	958	5741	16,7
HOMMES	0	503	503	3432	14,7

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA Défense ayant bénéficié d'un avancement de grade prononcé à l'issue d'une commission administrative paritaire (CAP) tenue au cours de l'année 2016.

Lecture : en 2016, 4 femmes civiles titulaires de catégorie A + ont changé de grade au choix.

Durée moyenne entre deux promotions de grade pour les titulaires ayant bénéficié d'un changement de grade au choix en 2016, par sexe et par catégorie

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A	5,7	3,0	4,6
CAT. B	6,1	6,3	6,2
CAT. C	5,4	4,2	5,0
ENSEMBLE	5,0	4,0	5,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des titulaires ayant bénéficié d'une promotion de grade au choix en 2016, dont le précédent avancement de grade au sein du même corps avait également résulté d'une promotion au choix.

Lecture : la durée moyenne entre deux promotions de grade pour les femmes civiles titulaires de catégorie A ayant connu un changement de grade au choix en 2016 est de 5,7 ans.

Les ouvriers de l'État

Répartition des ouvriers de l'État ayant bénéficié d'un avancement, par type d'avancement, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	APRÈS ESSAIS	AU CHOIX	MESURES PARTICULIÈRES EN FAVEUR DES OUVRIERS ANCIENS	TOTAL	%
OUVRIER	523	410	40	973	78,7
FEMMES	84	105	9	198	
HOMMES	439	305	31	775	
CHEF D'ÉQUIPE	59	91	6	156	12,6
FEMMES	4	7	1	12	
HOMMES	55	84	5	144	
TSO	19	80	9	108	8,7
FEMMES	2	8	0	10	
HOMMES	17	72	9	98	
TOTAL	601	581	55	1 237	100,0
FEMMES	90	120	10	220	17,8
HOMMES	511	461	45	1 017	82,2
%	48,6	47,0	4,4	100,0	

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble des ouvriers de l'État ayant connu un avancement en 2016.

Lecture: en 2016, 84 femmes ouvriers de l'État ont bénéficié d'un avancement après essai.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des candidats aux concours et sélections spécifiques organisés par la Défense, par type de sélection, par catégorie, par grade et par sexe

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CATÉGORIE	GRADE	CANDIDATS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS		
			F	H	F	H	F	H	F	H	
CONCOURS	CAT. A	INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS (EXTERNE)	204	429	**		49	114	18	33	
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS (INTERNE)	252	675	209	556	21	82	10	23	
		CADRE DE SANTÉ PARAMÉDICAL (INTERNE)	0	1	0	1	*		0	1	
		CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	21	1	18	1	*		3	1	
		INFIRMIER SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS DE 1 ^{ER} GRADE	26	3	17	3	*		15	3	
	CAT. B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE (EXTERNE)	135	293	**		84	175	28	44	
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE (INTERNE)	110	297	96	252	30	82	8	19	
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE (EXTERNE)	83	306	**		18	98	7	25	
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE (INTERNE)	73	351	62	321	12	69	6	16	
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL	41	11	32	5	*		17	2	
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (EXTERNE)	101	5	63	5	*		8	1	
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (INTERNE)	4	0	3	0	*		1	0	
		CAT. C	AGENT TECHNIQUE DE 1 ^{RE} CLASSE	230	907	196	771	77	351	26	84
	AIDE-SOIGNANT DE CLASSE NORMALE		46	2	**		32	1	11	0	
	RECRUTEMENT SANS CONCOURS	CAT. C	AGENT TECHNIQUE DE 2 ^E CLASSE	287	625	**		41	50	25	23
			ADJOINT ADMINISTRATIF DE 2 ^E CLASSE	8 339	2 114	7 965	2 019	758	136	333	69

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des candidats aux concours organisés par la Défense et ouverts au personnel civil de la Défense et aux agents extérieurs en 2016.

Lecture : en 2016, aucune femme n'a été candidate au concours de cadre de santé paramédical civil.

* Pas d'épreuve d'admissibilité.

** Admissibilité jugée sur dossier.

Répartition des candidats aux sélections et examens professionnels donnant lieu à un changement de corps ou à un changement de grade, par type de sélection, par catégorie, par type de changement par grade et par sexe

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CATÉGORIE	TYPE DE CHANGEMENT DONNANT LIEU À UN CHANGEMENT DE CORPS	CANDIDATS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS	
			F	H	F	H	F	H	F	H
SÉLECTION PROFESSIONNELLE	CAT. A	CADRE DE SANTÉ	6	2	5	2	*		1	1
	CAT. B	INFIRMIER SOINS GÉNÉRAUX DE 1 ^{ER} GRADE	46	7	44	7	17	3	11	3
EXAMEN PROFESSIONNEL	DONNANT LIEU À UN CHANGEMENT DE GRADE									
	CAT. A	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION AU TITRE DE 2016	117	117	113	113	*		23	21
	CAT. B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	421	175	381	165	88	28	46	12
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEUR AU TITRE DE 2017	619	245	570	229	*		101	48
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE	46	468	44	405	15	92	5	41
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 ^{RE} CLASSE	124	565	113	489	34	50	16	22
SÉLECTION PROFESSIONNELLE	CAT. C	AIDE-SOIGNANT	19	2	18	2	*		14	2

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des candidats aux sélections et examens professionnels en 2016 donnant lieu à un changement de corps ou à un changement de grade pour le personnel civil de la Défense.

Lecture : en 2016, 46 femmes aides-soignantes ont été candidates à la sélection professionnelle pour l'accès au corps d'infirmier civil en soins généraux de 1^{er} grade, 11 ont été finalement admises.

* Pas d'épreuve d'admissibilité.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Composition des jurys de concours, d'examens professionnels, de sélections spécifiques et de sélections professionnelles, par sexe, par type de sélection, par catégorie et par grade

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CATÉGORIE	GRADE	MEMBRES DE JURYS*		PRÉSIDENTS DE JURYS	
			FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
CONCOURS	CAT. A	INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	1	8	0	1
		CADRE DE SANTÉ PARAMÉDICAL	1	2	0	1
		CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	3	1	1	0
		INFIRMIER SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS DE 1 ^{ER} GRADE	3	3	1	0
	CAT. B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE	1	8	0	1
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE	1	5	0	1
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL	14	15	1	3
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	7	2	0	1
	CAT. C	AGENT TECHNIQUE DE 1 ^{RE} CLASSE	11	17	1	5
		AIDE-SOIGNANT	2	3	0	1
EXAMEN PROFESSIONNEL	CAT. A	ACCÈS AU GRADE D'ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION AU TITRE DE 2016	6	7	0	1
	CAT. B	ACCÈS AU GRADE DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 ^{RE} CLASSE AU TITRE DE 2016	3	5	0	1
		ACCÈS AU GRADE DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 ^{RE} CLASSE AU TITRE DE 2017	3	5	1	0
		ACCÈS AU GRADE DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE AU TITRE DE 2016	4	4	0	1
		ACCÈS AU GRADE DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE AU TITRE DE 2017	3	5	0	1
		ACCÈS AU GRADE DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE AU TITRE DE 2016	4	4	0	1
		ACCÈS AU GRADE DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE AU TITRE DE 2017	4	4	1	0
		ACCÈS AU GRADE DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE AU TITRE DE 2017	4	4	1	0
RECRUTEMENT SANS CONCOURS	CAT. C	ADJOINT ADMINISTRATIF DE 2 ^E CLASSE	31	25	2	4
		AGENT TECHNIQUE DE 2 ^E CLASSE	6	12	1	4
SÉLECTION PROFESSIONNELLE		ACCÈS À LA FORMATION DE CADRE DE SANTÉ	3	2	0	1
		ACCÈS À LA FORMATION D'INFIRMIER	2	2	1	0
		ACCÈS À LA FORMATION D'AIDE-SOIGNANT	2	2	0	1
TOTAL			119	145	11	29
%			45,1	54,9	27,5	72,5

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des membres d'un jury de concours, examen professionnel, sélection spécifique ou sélection professionnelle civil en 2016.

Lecture : en 2016, 1 femme a été membre du jury du concours d'ingénieur d'études et de fabrications.

* Y compris les présidents de jurys.

2.6 – LES MUTATIONS

2.6.1 – Le personnel militaire

Répartition du personnel militaire ayant connu une mutation avec changement de résidence ⁽¹⁶⁾, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL	%
TERRE	2848	4471	3768	11 087	46,6
FEMMES	193	610	428	1 231	
HOMMES	2655	3861	3340	9856	
MARINE	1 336	3759	823	5918	24,9
FEMMES	105	506	171	782	
HOMMES	1 231	3 253	652	5 136	
AIR	1 331	2 319	624	4 274	18,0
FEMMES	167	463	170	800	
HOMMES	1 164	1 856	454	3 474	
GENDARMERIE	88	436	80	604	2,5
FEMMES	3	74	35	112	
HOMMES	85	362	45	492	
SSA	454	415	0	869	3,7
FEMMES	258	161	0	419	
HOMMES	196	254	0	450	
SEA	14	79	40	133	0,6
FEMMES	1	2	5	8	
HOMMES	13	77	35	125	
DGA	344	0	0	344	1,4
FEMMES	55	0	0	55	
HOMMES	289	0	0	289	
SCA	381	0	0	381	1,6
FEMMES	105	0	0	105	
HOMMES	276	0	0	276	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	159	2	0	161	0,7
FEMMES	13	2	0	15	
HOMMES	146	0	0	146	
TOTAL	6955	11 481	5335	23771	100,0
FEMMES	900	1 818	809	3 527	14,8
HOMMES	6055	9 663	4 526	20 244	85,2
%	29,3	48,3	22,4	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEVA ayant connu une mutation avec changement de résidence (ACR) en 2016.

Lecture : en 2016, 2 848 officiers de l'armée de terre ont connu une mutation ACR.

* APM, CGA et SID.

(16) Mutations ouvrant droit à une indemnité de changement de résidence, hors sortie d'école.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel militaire ayant connu une mutation sans changement de résidence, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL	%
TERRE	1 545	2 354	5 802	9 701	45,6
FEMMES	133	355	397	885	
HOMMES	1 412	1 999	5 405	8 816	
MARINE	2 017	4 408	1 113	7 538	35,4
FEMMES	168	576	221	965	
HOMMES	1 849	3 832	892	6 573	
AIR	1 474	764	354	2 592	12,2
FEMMES	180	189	114	483	
HOMMES	1 294	575	240	2 109	
GENDARMERIE	122	251	62	435	2,0
FEMMES	11	51	19	81	
HOMMES	111	200	43	354	
SSA	193	313	0	506	2,4
FEMMES	104	122	0	226	
HOMMES	89	191	0	280	
SEA	9	10	15	34	0,2
FEMMES	1	1	5	7	
HOMMES	8	9	10	27	
DGA	182	0	0	182	0,9
FEMMES	29	0	0	29	
HOMMES	153	0	0	153	
SCA	244	0	0	244	1,1
FEMMES	75	0	0	75	
HOMMES	169	0	0	169	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	46	5	0	51	0,2
FEMMES	6	3	0	9	
HOMMES	40	2	0	42	
TOTAL	5 832	8 105	7 346	21 283	100,0
FEMMES	707	1 297	756	2 760	13,0
HOMMES	5 125	6 808	6 590	18 523	87,0
%	27,4	38,1	34,5	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAD Défense ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2016.

Lecture : en 2016, 1 545 officiers de l'armée de terre ont connu une mutation sans changement de résidence.

* APM, CGA et SID.

2.6.2 — Le personnel civil

Répartition du personnel civil ayant connu une mutation avec changement de résidence ⁽¹⁷⁾, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
TITULAIRES	CAT. A +	0	8	8	
	CAT. A (HORS A +)	112	163	275	
	CAT. B	248	264	512	
	CAT. C	425	231	656	
	S/TOTAL	785	666	1 451	70,1
NON TITULAIRES	Niv. I	74	119	193	
	Niv. II	15	17	32	
	Niv. III	38	24	62	
	S/TOTAL	127	160	287	13,9
OUVRIERS DE L'ÉTAT	55	276	331	16,0	
TOTAL	967	1 102	2 069	100,0	
%	46,7	53,3	100,0		

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ayant connu une mutation avec changement de résidence en 2016.

Lecture: en 2016, 112 femmes civiles titulaires de catégorie A (hors A +) ont été mutées avec changement de résidence (ACR).

Répartition du personnel civil ayant connu une mutation sans changement de résidence, par sexe par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
TITULAIRES	CAT. A +	20	41	61	
	CAT. A (HORS A +)	196	284	480	
	CAT. B	374	398	772	
	CAT. C	793	429	1 222	
	S/TOTAL	1 383	1 152	2 535	70,3
NON TITULAIRES	Niv. I	129	209	338	
	Niv. II	22	25	47	
	Niv. III	70	46	116	
	S/TOTAL	221	280	501	13,9
OUVRIERS DE L'ÉTAT	95	475	570	15,8	
TOTAL	1 699	1 907	3 606	100,0	
%	47,1	52,9	100,0		

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2016.

Lecture: en 2016, 20 femmes civiles titulaires de catégorie A + ont été mutées sans changement de résidence.

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

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des titulaires ayant connu une mobilité statutaire, par sexe et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
CAT. A +	6	7	13	13,0
CAT. A (HORS A +)	4	2	6	6,0
CAT. B	12	7	19	19,0
CAT. C	48	14	62	62,0
TOTAL	70	30	100	100,0
%	70,0	30,0	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant connu une mobilité statutaire en 2016.

Lecture : en 2016, 6 femmes civiles titulaires de catégorie A+ ont connu une mobilité statutaire.

Répartition des titulaires ayant connu une mobilité structurelle ⁽¹⁸⁾, par sexe et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
CAT. A +	8	24	32	22,0
CAT. A (HORS A +)	4	7	11	7,6
CAT. B	12	10	22	15,2
CAT. C	48	32	80	55,2
TOTAL	72	73	145	100,0
%	49,7	50,3	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant connu une mobilité structurelle en 2016.

Lecture : en 2016, 8 femmes civiles titulaires de catégorie A+ ont connu une mobilité structurelle.

(18) Affectations avec changement de ministère pour le corps interministériel des attachés, les détachements et mobilités par position normale d'activité (PNA), etc.

2.7 – LES POSTES CIVILS PUBLIÉS À LA BNE ET À LA BIEP

En 2016, 6 069 postes ont été publiés à la bourse nationale des emplois (BNE) du ministère de la défense et 508 postes ont été publiés par le ministère à la bourse interministérielle des emplois publics (BIEP).

Nombre de postes publiés à la BNE et à la BIEP par le ministère de la défense en 2016

En effectifs physiques

	BNE	BIEP	TOTAL	%
CAT. A / Niv. I	1 194	261	1 455	22,1
CAT. B / Niv. II	1 762	133	1 895	29,0
CAT. C / Niv. III	3 113	114	3 227	51,3
TOTAL	6 069	508	6 577	100,0
%	92,3	7,7	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des postes publiés à la BNE et à la BIEP par le ministère en 2016.

Lecture : en 2016, 1 194 postes de catégorie A / niveau I ont été publiés à la BNE.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

2.8 – LES RESTRUCTURATIONS EN 2016

Nombre d'établissements dissous et de postes concernés, par armée, direction et service

	ÉTABLISSEMENTS* DISSOUS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	14	1 270	99
MARINE	5	118	2
AIR	4	194	25
SSA	0	0	0
SEA	4	7	11
DGA	0	0	0
SGA	1	1	0
EMA/DIRISI	3	139	4
EMA/SCA	1	18	14
EMA/SIMu	1	36	37
DRSD	0	0	0
TOTAL	33	1 783	192

Source : SGA/DAR

Champ : ensemble du personnel et des établissements du ministère de la défense ayant connu une restructuration en 2016.
Lecture : en 2016, 14 établissements de l'armée de terre ont été dissous.

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

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

Nombre d'établissements transférés et de postes concernés, par armée, direction et service

	ÉTABLISSEMENTS* TRANSFÉRÉS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	7	811	0
MARINE	0	0	0
AIR	9	667	1
SSA	2	69	43
SEA	0	0	0
DGA	2	0	3
SGA	19	24	41
DIRISI	14	62	10
OIA-CICOS	2	5	0
DRM	2	62	57
DRSD	0	0	0
TOTAL	57	1 700	155

Source : SGA/DAR

Champ : ensemble du personnel et des établissements du ministère de la défense ayant connu une restructuration en 2016.
Lecture : en 2016, 7 établissements de l'armée de terre ont été transférés.

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

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

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Nombre d'établissements réorganisés et de postes concernés, par armée, direction et service

	ÉTABLISSEMENTS* RÉORGANISÉS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	64	1 059	129
MARINE	46	182	65
AIR	15	252	20
SSA	6	347	118
SEA	1	2	5
DGA	1	2	3
SGA	62	37	100
FP	3	350	2
OIA-CICOS	3	5	4
SIMU	7	6	11
SCA	2	59	103
DRSD	0	0	0
ENR***	3	3	17
TOTAL	213	2 304	577

Source : SGA/DAR

Champ : ensemble du personnel et des établissements du ministère de la défense ayant connu une restructuration en 2016. Lecture : en 2016, 64 établissements de l'armée de terre ont été réorganisés.

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

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

*** ENR : entités non rattachées (cabinet du ministre, DICOd, CGA).

Nombre d'établissements créés et de postes concernés, par armée, direction et service

	ÉTABLISSMENTS* CRÉÉS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	114	5194	106
MARINE	17	303	19
AIR	20	72	4
SSA	0	0	0
SEA	2	19	2
DGA	0	0	0
SGA	16	10	30
CYBER	12	39	9
DIRISI	5	147	6
DRM	6	24	68
SIMU	1	33	0
OIA-CICOS	1	1	0
EMA/FP	1	90	0
DRSD	7	48	15
TOTAL	202	5980	259

Source : SGA/DAR

Champ : ensemble du personnel et des établissements du ministère de la défense ayant connu une restructuration en 2016.
Lecture : en 2016, 114 établissements ont été créés à l'armée de terre.

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

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

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve



LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

Dépenses de personnel – Dépenses d’accompagnement de la politique des ressources humaines – Rémunérations mensuelles nettes – Part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute – Garantie individuelle du pouvoir d’achat

À la suite des attentats de 2015, la politique RH du ministère de la défense a connu une inflexion, avec en particulier l’annulation des suppressions d’effectifs sur la période 2015-2019, inversant la tendance d’évolution des dernières années. L’année 2016 constitue une année de transition, marquée par l’augmentation des dépenses de personnel de 184,4 M€ par rapport à 2015 (+ 1 %) pour atteindre 19 525,0 M€.

Illustrant le haut niveau d’engagement de la Défense dans la protection du territoire national, les dépenses de rémunération des réservistes ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR) ont augmenté de 29,7 % par rapport à 2015 pour atteindre 101,2 M€.

Les dépenses du compte d’affectation spéciale (CAS) pour les pensions (hors fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l’État) ont également augmenté par rapport à 2015 (+ 1,2 %).

De nouvelles mesures en faveur de la condition du personnel ont été mises en place, notamment la revalorisation du point d’indice de 0,6 % et la transformation de deux jours de permissions complémentaires planifiées en indemnité pour temps d’activité et d’obligations professionnelles complémentaires (ITAOPC).

Le ministère de la défense a par ailleurs consacré 450,7 M€ à l’accompagnement de la politique des ressources humaines (action sociale, reconversion, formation, restructurations, accidents du travail et maladies professionnelles, congés de cessation anticipée d’activité).

Chiffres-clés

19 525,0 M€ de dépenses de personnel (titre 2) :

- Militaires : **14 962,1 M€**

- Civils : **4 562,9 M€**

Dont CAS* pensions (hors FSPOEIE**): 6 685,1 M€

- Militaires : 6 059,1 M€

- Civils : 626,0 M€

Dont FSPOEIE** : 1 143,3 M€

Dont réserves (hors gendarmerie) : 101,2 M€

Dont OPEX (ISSE***): 280,4 M€

* Compte d’affectation spéciale.

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

*** Indemnité de sujétions pour service à l’étranger.

Comparaison femme/homme des rémunérations mensuelles nettes

Pour le personnel militaire affecté en France métropolitaine, la rémunération mensuelle nette moyenne, sur la base d'un socle commun (hors indemnités spécifiques au milieu ou à l'activité opérationnelle), s'élève à 2012 € nets par mois. Toutes catégories hiérarchiques confondues, la rémunération mensuelle nette moyenne des hommes est supérieure de 107 € à celle des femmes. Cet écart entre les rémunérations des femmes et celles des hommes, à l'avantage de ces derniers, est plus marqué pour les officiers (526 €), que pour les sous-officiers (95 €) et les militaires du rang (42 €), les hommes étant surreprésentés dans les grades les plus élevés, tandis que les femmes sont plus nombreuses dans les grades moins élevés.

Le montant moyen de toutes les primes et indemnités (y compris celles liées à l'affectation en outre-mer, au milieu et à l'activité opérationnelle) pour l'ensemble du personnel militaire est de 1 256 € (874 € pour les femmes, 1 325 € pour les hommes), ce qui représente 38,5 % de la rémunération mensuelle nette moyenne (31,0 % pour les femmes et 39,6 % pour les hommes).

Concernant le personnel civil, la rémunération mensuelle nette moyenne des hommes est supérieure de 376 € à celle des femmes. Cet écart, plus important sur l'ensemble de la population qu'au sein de chaque catégorie, est accentué par la forte présence des hommes dans la catégorie A (les plus rémunérés) et des femmes dans la catégorie C.

Parmi les titulaires, l'écart à l'avantage des hommes se confirme pour les catégories A et B. La rémunération mensuelle nette moyenne est de 3 306 € pour les femmes de catégorie A contre 3 568 € pour les hommes, et de 2 402 € pour les femmes de catégorie B contre 2 559 € pour les hommes. En revanche, pour les agents de catégorie C, la rémunération mensuelle nette moyenne des femmes est légèrement supérieure à celle des hommes (1 724 € pour les femmes contre 1 715 € pour les hommes).

Chiffres-clés

Militaires :

Rémunération mensuelle nette moyenne* : 2012 €
1 921 € pour les femmes ;
2 028 € pour les hommes.

Civils :

Rémunération mensuelle nette moyenne : 2 331 €
2 107 € pour les femmes ;
2 483 € pour les hommes.

Titulaires :

2 082 € pour les femmes ;
2 498 € pour les hommes.

Non titulaires :

2 229 € pour les femmes ;
2 736 € pour les hommes.

Ouvriers de l'État :

2 170 € pour les femmes ;
2 394 € pour les hommes.

* Hors indemnités spécifiques liées au milieu ou à l'activité opérationnelle.

3.1 – LES DÉPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel, aussi appelées dépenses de titre 2, comptent trois catégories :

- les rémunérations (catégorie 21) ;
- les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur (catégorie 22) ;
- les prestations sociales et allocations diverses (catégorie 23).

Depuis 2015, les dépenses de personnel du ministère sont réparties entre 13 BOP ⁽¹⁾, dont quatre concentrent 85,3 % de la dépense : Terre, Marine, Air et Personnel civil.

Dépenses de personnel (titre 2), par BOP et par statut

En M€			
BOP	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
0212-0081 TERRE*	7 280,1	2,0	7 282,1
0212-0082 Air*	2 937,4	1,1	2 938,5
0212-0083 MARINE*	2 625,3	0,4	2 625,7
0212-0084 PERSONNEL CIVIL	21,4	3 779,5	3 800,9
0212-0085 SSA	683,7	113,9	797,6
0212-0086 DGSE	150,1	259,7	409,8
0212-0087 DGA	237,2	176,3	413,5
0212-0088 SEA	86,1	0,0	86,1
0212-0089 SCA	198,2	0,9	199,1
0212-0090 IMI	64,1	0,7	64,8
0212-0091 AUTRES PM*	53,7	0,8	54,5
0212-0092 APRH***	230,5	225,9	456,4
0212-0093 OPEX-MISSINT	394,3	1,7**	396,0
TOTAL	14 962,1	4 562,9	19 525,0

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA Défense (y compris réservistes), financé sur le titre 2 en 2016.
Lecture : en 2016, 7 280,1 M€ ont été consacrés à la rémunération du personnel militaire relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

* Ces BOP comprennent des dépenses dans la colonne « civils » qui correspondent à des indemnités versées à des officiers supérieurs occupant des emplois fonctionnels.

** Personnel de recrutement local (PRL) en soutien des forces armées sur les théâtres d'opération.

*** Accompagnement des politiques des ressources humaines.

NB : les gendarmes sous PMEA Défense (y compris ceux affectés dans les gendarmeries spécialisées) sont répartis dans les 5 BOP suivants : Air, Marine, DGSE, DGA et Autres PM.

(1) Budget opérationnel de programme.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Dépenses de rémunération (hors titre 2) du personnel affecté au Service industriel de l'aéronautique (SIAé), par BOP et par statut

En M€

BOP	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
0212-0081 TERRE	4,0	0,0	4,0
0212-0082 AIR	30,4	0,0	30,4
0212-0083 MARINE	33,4	0,0	33,4
0212-0084 PC	0,0	177,4	177,4
0212-0087 DGA	7,3	15,3	22,6
0212-0089 SCA	1,1	0,0	1,1
TOTAL	76,2	192,7	268,9

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel affecté au SIAé en 2016 (sous PME A Défense, hors titre 2).

Lecture : en 2016, 4,0 M€ ont été consacrés à la rémunération du personnel militaire affecté au SIAé et relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

Dépenses de rémunération des réservistes (catégorie 21 uniquement), par BOP

En M€

BOP	RÉSERVISTES
0212-0081 TERRE	59,8
0212-0082 AIR	14,9
0212-0083 MARINE	15,7
0212-0085 SSA	9,2
0212-0087 DGA	0,6
0212-0088 SEA	0,3
0212-0089 SCA	0,7
TOTAL	101,2

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble des réservistes.

Lecture : en 2016, 59,8 M€ ont été consacrés à la rémunération des réservistes relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

Dépenses de contributions au compte d'affectation spéciale (CAS) pensions, par BOP et par statut

En M€

BOP	CAS PENSIONS (HORS FSPOEIE)			FSPOEIE**
	MILITAIRES*	CIVILS	TOTAL	
0212-0081 TERRE	3 116,3	0,0	3 116,3	0,0
0212-0082 AIR	1 249,4	0,0	1 249,4	0,0
0212-0083 MARINE	1 079,5	0,0	1 079,5	0,0
0212-0084 PC	21,4	547,5	568,9	1 143,3
0212-0085 SSA	273,7	25,7	299,4	0,0
0212-0086 DGSE	53,0	50,7	103,7	0,0
0212-0087 DGA	97,2	0,1	97,3	0,0
0212-0088 SEA	38,8	0,0	38,8	0,0
0212-0089 SCA	80,8	0,0	80,8	0,0
0212-0090 IMI	25,3	0,2	25,5	0,0
0212-0091 AUTRES PM	23,7	0,0	23,7	0,0
0212-0092 APRH	0,0	1,8	1,8	0,0
TOTAL	6 059,1	626,0	6 685,1	1 143,3

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA Défense.

Lecture : en 2016, la contribution employeur du BOP 0212-0081 TERRE au CAS pension militaire s'élève à 3 116,3 M€ pour le personnel militaire.

* Dont réservistes.

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

Indemnité de sujétions pour service à l'étranger (ISSE) (catégorie 21 uniquement)

En M€

BOP	TOTAL ISSE* OPEX
0212-0093 OPEX-MISSINT	280,4

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant perçu l'ISSE dans le cadre d'une opération extérieure.

Lecture : en 2016, 280,4 M€ d'ISSE ont été versés au personnel militaire au titre du BOP 0212-0093 OPEX-MISSINT.

* Indemnité de sujétions pour service à l'étranger.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

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

En complément des dispositifs de droit commun et des prestations interministérielles, la politique d'accompagnement des ressources humaines du ministère vise à prendre en compte les contraintes spécifiques auxquelles sont soumis les agents de la Défense et à compenser leur impact sur l'environnement social et familial. Elle accompagne la gestion individuelle et collective du personnel militaire (reclassement professionnel, reconversion, etc.) et du personnel civil (formation, accompagnement des restructurations, etc.).

Cette politique d'accompagnement des ressources humaines comprend :

- l'action sociale (cf. chapitre 8) ;
- la formation du personnel civil (cf. chapitre 4) ;
- l'accompagnement des restructurations ;
- l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles (cf. chapitre 6) ;
- la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante ;
- l'accompagnement et le reclassement professionnels du personnel militaire, ainsi que sa reconversion (cf. chapitre 5).

Les dépenses pour l'accompagnement, le reclassement et la reconversion du personnel militaire sont imputées sur le BOP « Agence de reconversion de la Défense ». Les autres dépenses sont imputées sur le BOP de l'accompagnement des politiques des ressources humaines (BOP APRH).

Les crédits de formation permettent de financer les actions de formation statutaire du personnel civil de la Défense qui comprennent notamment :

- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le droit individuel à la formation ;
- les périodes de professionnalisation ;
- les bilans de compétences ;
- les formations liées au handicap à charge de l'employeur, en dehors des crédits du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) (cf. chapitre 1) ;
- les préparations aux concours et examens professionnels ;
- les formations des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- les dispositifs dédiés au PACTE ⁽²⁾ et à l'apprentissage.

Les crédits d'accompagnement des restructurations visent à financer les indemnités de mobilité et de départ volontaire du plan d'accompagnement des restructurations (PAR), ainsi que les allocations de retour à l'emploi liées aux restructurations.

Les crédits d'indemnisation des accidents du travail ou de service et des maladies professionnelles (dont celles liées à l'amiante) sont dédiés :

- aux rentes et capitaux accordés à titre d'indemnisation ;
- aux dépenses liées à l'exécution des décisions de justice ;
- au paiement des frais médicaux ;
- au suivi post-professionnel des personnels exposés à des agents cancérigènes.

(2) PACTE : parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État.

Dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines par type d'action

	En M€
DÉPENSES EXÉCUTÉES (CRÉDITS DE PAIEMENT)	
ACTION SOCIALE	94,6
PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES (TITRE 2)	9,0
PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT (TITRE 3)	85,6
RECONVERSION	32,1
FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	11,2
RESTRUCTURATIONS*	149,5
INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE ET PÉCULE MODULABLE D'INCITATION AU DÉPART (PMID) ⁽¹⁾ (PAR** 2016)	116,5
INDEMNITÉ DE MOBILITÉ ⁽²⁾ (PAR** 2016)	11,1
CHÔMAGE ⁽³⁾ (PAR** 2016)	21,9
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	65,9
CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ — AMIANTE	97,4
TOTAL	450,7

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

Champ : ensemble des dépenses d'accompagnement des ressources humaines relevant du BOP n° 212-0092C et du BOP n° 212-7BC.

Lecture : en 2016, 94,6 M€ ont été consacrés à l'action sociale.

* Concerne les civils et les militaires (en 2015 seule l'aide au personnel civil était indiquée). Répartition 2016 : personnel civil : 59,4 M€/personnel militaire : 90,1 M€.

** Plan d'accompagnement des restructurations.

(1) Non compris le dispositif d'aide au départ outre-mer et étranger (1,6 M€).

(2) Hors charges sociales (0,1 M€).

(3) Hors chômage du personnel militaire.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

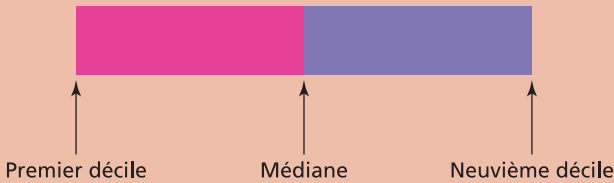
3.3 – LES RÉMUNÉRATIONS MOYENNES MENSUELLES NETTES

Méthodologie :

Les rémunérations du personnel civil et militaire sont présentées, pour le personnel militaire, par catégorie, grade et sexe, et pour le personnel civil, par statut, filière, grade et sexe.

Deux indicateurs sont retenus pour cette présentation : la moyenne, qui permet de disposer d'une lecture directe de la rémunération, mais également les déciles, qui donnent également une vision de la dispersion des rémunérations perçues.

Si la distribution des rémunérations nettes perçues est ordonnée, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en 10 parties égales. Le premier décile correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent au-dessous de la rémunération indiquée. Le neuvième décile correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent au-dessus de la rémunération indiquée. La médiane divise la population concernée en deux parties égales, 50 % se situant au-dessus de la rémunération indiquée et 50 % se situant au-dessous.



3.3.1 – La rémunération du personnel militaire

La composition de la rémunération du personnel militaire

La solde nette perçue par les militaires correspond à la solde brute à laquelle sont déduits des prélèvements sociaux.

La solde brute des militaires est composée des éléments suivants :

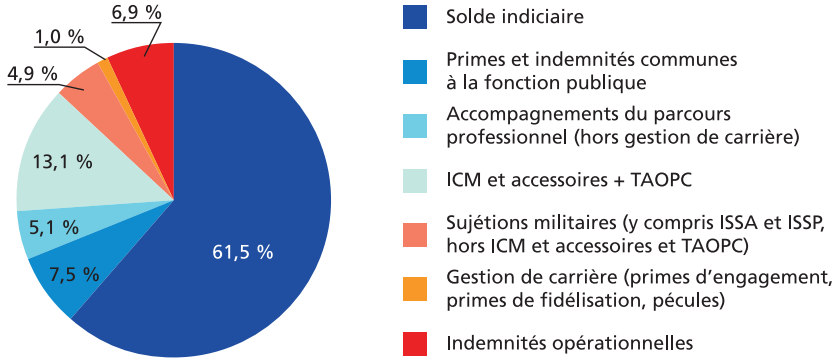
- la solde indiciaire, qui est calculée en fonction de l'indice détenu et de la valeur du point de la fonction publique. Elle peut être complétée d'une indemnité différentielle lorsqu'une promotion engendre une perte d'indice.
- les indemnités communes à la fonction publique, tel que le supplément familial de solde (SFS), qui est une indemnité attribuée aux militaires ayant des enfants à charge, et l'indemnité de résidence (IR), qui est attribuée à l'ensemble des militaires en fonction de leur lieu d'affectation.
- les indemnités liées aux spécificités militaires :
 - l'indemnité pour charges militaires (ICM) et ses accessoires (le supplément, le complément et la majoration), qui servent à compenser certaines obligations spécifiques au personnel militaire, notamment l'obligation de disponibilité ;
 - l'indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (ITAOPC), qui indemnise les militaires qui ne bénéficient pas de l'ensemble des jours de permission négociés dans le cadre du passage aux 35 heures ;
 - les indemnités de sujétions de milieu (par exemple, l'indemnité pour services aériens du personnel navigant [ISAPN]), qui sont attribuées aux militaires ayant des emplois avec de fortes contraintes ou exposés à des risques particuliers (services à la mer, services aériens, parachutisme militaire, etc.).
- les primes et indemnités opérationnelles :
 - les primes et indemnités, liées aux activités opérationnelles hors opérations extérieures, qui sont attribuées aux militaires en manœuvre, en alerte ou projetés dans le cadre des missions opérationnelles (par exemple, l'indemnité pour services en campagne [ISC]) ;
 - les indemnités liées aux missions extérieures, qui sont attribuées aux militaires partis en opération extérieure ou en renfort temporaire (par exemple, l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger [ISSE]).
- les primes accompagnant le parcours professionnel :
 - les primes liées à la technicité (par exemple, les sujétions spéciales pour les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées [MITHA]), qui servent à rémunérer une qualification ou un diplôme particulier ;
 - les primes visant à faciliter la gestion du personnel (exemple : prime d'engagement), qui sont versées de manière ponctuelle et servent à renforcer l'attractivité de certains métiers, à fidéliser le personnel dans certaines spécialités, à fournir une aide aux départs à certains moments du parcours professionnel.

Les indemnités de sujétions de milieu, les indemnités opérationnelles et celles de gestion de carrière ne sont perçues que par une partie des militaires selon leur situation et leur affectation.

Outre le niveau hiérarchique, la solde des militaires varie fortement en fonction :

- du lieu d'affectation (métropole, DOM-COM, étranger) ;
- du poste occupé (poste embarqué, poste de personnel navigant, sujétions particulières...);
- de la spécialité détenue (par exemple, appartenance au corps des personnels navigant pour l'armée de l'air...);
- des activités opérationnelles.

Composition de la solde brute mensuelle moyenne, par famille de primes et indemnités (en %)



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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A Défense affecté en France métropolitaine en 2016.

Lecture : en 2016, la solde indiciaire représente 61,5 % de la solde brute.

NB : **ETAM** : indemnité d'établissement à l'étranger ; **NBI** : nouvelle bonification indiciaire ; **ICM** : indemnité pour charges militaires ; **ISSA** : indemnité spéciale de sécurité aérienne ; **ISSP** : indemnité de sujétions spéciales de police.

Les prélèvements sociaux sont composés des éléments suivants :

- les cotisations pour pension ;
- la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- la contribution de solidarité (les militaires dont l'indice majoré est inférieur à 315 ⁽³⁾ en sont exonérés) ;
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP) ;
- la cotisation au fonds de prévoyance militaire.

(3) Indice majoré correspondant au SMIC, au 1^{er} janvier 2015.

La rémunération mensuelle nette perçue par le personnel militaire

Pour des raisons de cohérence et de représentativité, la rémunération du personnel militaire dans les tableaux et graphiques suivants a été calculée sur l'ensemble des **militaires affectés en métropole**, sur la base d'un **socle de rémunération commun à l'ensemble des militaires**. Ce socle exclut toute indemnité spécifique au milieu ou à l'activité opérationnelle.

Pour l'ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense, toutes catégories hiérarchiques confondues, la solde mensuelle nette moyenne perçue en 2016 est de 2012 €.

Rémunération mensuelle nette moyenne perçue par le personnel militaire, par sexe et par catégorie

	En €		
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	3 097	3 623	3 544
SOUS-OFFICIERS	1 930	2 025	2 008
MILITAIRES DU RANG	1 475	1 517	1 511
VOLONTAIRES	848	1 056	1 009
ENSEMBLE	1 921	2 028	2 012

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel militaire issus de l'EDRH ⁽⁴⁾.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016.

Lecture : en 2016, les femmes officiers gagnent en moyenne 3 097 € nets par mois.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

(4) Entrepôt des données RH.

Déciles de rémunération mensuelle nette du personnel militaire, par catégorie et par sexe

En €

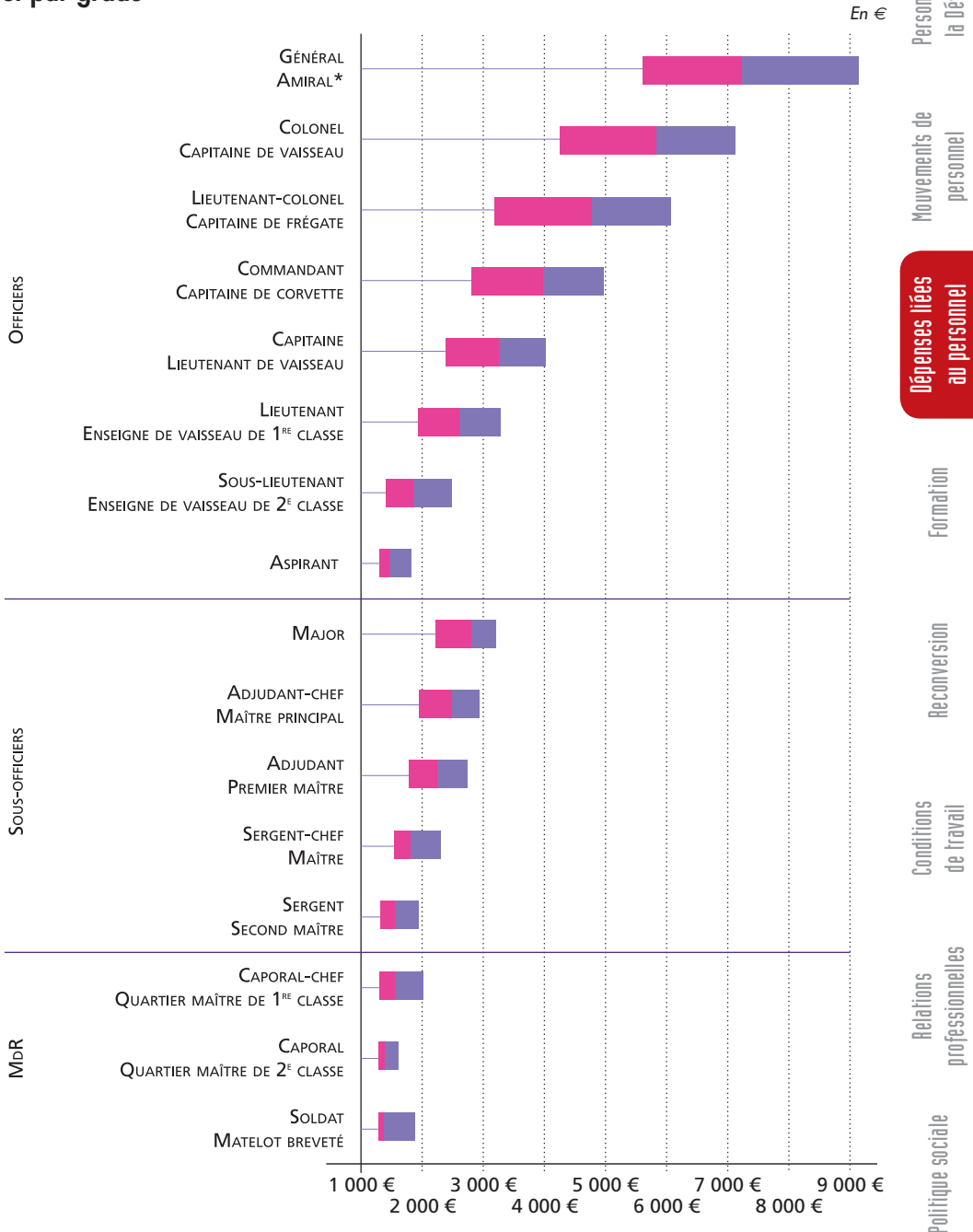
		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	ENSEMBLE	1 793	1 417	1 273	652	1 306
	FEMMES	1 499	1 409	1 264	629	1 283
	HOMMES	1 840	1 420	1 278	655	1 311
2 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	2 374	1 544	1 318	702	1 348
	FEMMES	2 160	1 540	1 283	703	1 366
	HOMMES	2 399	1 547	1 324	702	1 348
3 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	2 757	1 648	1 335	747	1 432
	FEMMES	2 396	1 606	1 325	744	1 449
	HOMMES	2 804	1 663	1 335	748	1 429
4 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 093	1 785	1 363	800	1 537
	FEMMES	2 761	1 717	1 372	776	1 543
	HOMMES	3 161	1 805	1 362	810	1 535
MÉDIANE	ENSEMBLE	3 354	1 924	1 408	848	1 669
	FEMMES	3 047	1 839	1 410	815	1 648
	HOMMES	3 421	1 937	1 407	857	1 675
6 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 681	2 060	1 459	895	1 867
	FEMMES	3 252	1 966	1 449	848	1 830
	HOMMES	3 769	2 087	1 461	1 134	1 872
7 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 070	2 258	1 539	1 311	2 121
	FEMMES	3 563	2 127	1 504	875	2 047
	HOMMES	4 167	2 291	1 545	1 335	2 137
8 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 607	2 481	1 668	1 374	2 504
	FEMMES	3 959	2 318	1 602	924	2 367
	HOMMES	4 741	2 511	1 683	1 412	2 513
9 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	5 462	2 715	1 888	1 578	3 118
	FEMMES	4 573	2 585	1 814	1 335	2 904
	HOMMES	5 607	2 736	1 892	1 635	3 172

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel militaire issus de l'EDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016.

Lecture : en 2016, 10 % des officiers ont gagné moins de 1 499 € nets par mois pour les femmes et moins de 1 840 € nets par mois pour les hommes.

Répartition de la rémunération mensuelle nette perçue, par catégorie et par grade



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel militaire issus de l'EDRH.
 Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016.

* Outre les officiers généraux des armées, cette dénomination comprend les officiers généraux des corps des ingénieurs de l'armement et des ingénieurs des études et techniques d'armement, des commissaires, des contrôleurs généraux des armées et des médecins, pharmaciens, vétérinaires et dentistes. Les médecins en chef des services sont également intégrés dans cette appellation.

Répartition de la rémunération mensuelle nette perçue, par grade

En €

GRADE	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
GÉNÉRAL/AMIRAL*	5 605	7 233	9 147
COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	4 240	5 817	7 128
LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	3 193	4 642	5 834
COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	2 793	3 964	4 959
CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	2 371	3 244	4 014
LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	1 924	2 593	3 261
SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	1 391	1 838	2 468
ASPIRANT	1 283	1 443	1 796
MAJOR	2 200	2 783	3 192
ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	1 938	2 471	2 912
ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	1 763	2 220	2 729
SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1 519	1 783	2 286
SERGENT/SECOND MAÎTRE	1 291	1 527	1 922
CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	1 286	1 536	1 995
CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	1 266	1 366	1 589
SOLDAT/MATELOT BREVETÉ	1 266	1 348	1 867
ENSEMBLE DES MILITAIRES	1 306	1 669	3 118

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel militaire issus de l'EDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A Défense affecté en France métropolitaine en 2016.

Lecture : en 2016, 10 % des généraux ou amiraux gagnent moins de 5 605 € nets par mois.

50 % des généraux ou amiraux gagnent plus de 7 233 € nets par mois.

10 % des généraux ou amiraux gagnent plus de 9 147 € nets par mois.

* Outre les officiers généraux des armées, cette dénomination comprend les officiers généraux des corps des ingénieurs de l'armement et des ingénieurs des études et techniques d'armement, des commissaires, des contrôleurs généraux des armées et des médecins, pharmaciens, vétérinaires et dentistes. Les médecins en chef des services sont également intégrés dans cette appellation.

3.3.2 – La rémunération du personnel civil

La composition de la rémunération du personnel civil

La rémunération du personnel civil est composée du traitement brut qui dépend :

- pour les titulaires, d'une grille indiciaire relative au corps d'appartenance ;
- pour les ouvriers de l'État, d'une grille de salaire et de la zone d'affectation ;
- pour les agents non titulaires, du point d'indice de la fonction publique ⁽⁵⁾, sans être rattaché à une grille de salaire.

Le traitement brut est complété par :

- une nouvelle bonification indiciaire (NBI) : elle est attachée à certains emplois (liste et taux fixés par arrêté) et correspond à un nombre de points d'indice attribués aux agents titulaires qui occupent des postes 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, les primes variant selon les corps, elles ne se cumulent pas toutes) :
 - indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,
 - indemnité d'administration et de technicité,
 - prime de rendement,
 - heures supplémentaires,
 - indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires ;
- des indemnités non indexées sur le point fonction publique (liste non-exhaustive, les primes variant selon les corps, elles ne se cumulent pas toutes) :
 - indemnité de fonction technique,
 - indemnité de fonction et de résultat (IFR),
 - primes relatives au Régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le traitement net du personnel civil est obtenu en déduisant du traitement brut ainsi complété, les prélèvements suivants :

- les cotisations pour pension ;
- la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP) ;
- les cotisations sociales pour les agents non titulaires.

La rémunération mensuelle nette perçue par le personnel civil

Les rémunérations présentées intègrent les rappels de l'année 2015, les événements exceptionnels (vacations, par exemple), les retenues sur salaire et les cotisations volontaires (précomptes mutuelles ou caisse nationale de Prévoyance de la fonction publique (PRÉFON), par exemple).

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

Pour l'ensemble du personnel civil sous PMEA Défense, tous statuts et toutes catégories hiérarchiques confondus, la rémunération mensuelle nette moyenne perçue en 2016 s'élève à 2331 €.

(5) À l'exception de certains contrats notamment ceux des ingénieurs et cadres technico-commerciaux (ICT) et des techniciens et cadres technico-commerciaux (TCT) qui bénéficient d'un traitement brut non indicé.

La rémunération mensuelle nette du personnel titulaire ⁽⁶⁾

Rémunération mensuelle nette moyenne des titulaires, par sexe, par catégorie et par filière

En €

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A +	FILIÈRE			
	ADMINISTRATIVE	6 585	6 624	6 613
CAT. A (HORS A +)	ADMINISTRATIVE	3 453	3 699	3 567
	TECHNIQUE	3 179	3 410	3 374
	SOCIALE	2 902	3 035	2 912
	PARAMÉDICALE	2 373	2 581	2 422
	ENSEIGNEMENT	3 032	3 739	3 459
	S/ENSEMBLE HORS CAT. A +	3 240	3 492	3 412
	S/ENSEMBLE AVEC CAT. A +	3 306	3 568	3 486
CAT. B	ADMINISTRATIVE	2 419	2 493	2 442
	TECHNIQUE	2 513	2 591	2 582
	SOCIALE	2 347	2 309	2 345
	PARAMÉDICALE	2 105	2 247	2 141
	S/ENSEMBLE	2 402	2 559	2 489
CAT. C*	ADMINISTRATIVE	1 740	1 747	1 741
	TECHNIQUE	1 578	1 698	1 669
	PARAMÉDICALE	1 766	1 736	1 762
	S/ENSEMBLE	1 724	1 715	1 720
ENSEMBLE	2 082	2 498	2 282	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016.

Lecture : en 2016, les titulaires de la catégorie A + gagnent, en moyenne, 6 585 € nets par mois pour les femmes et 6 624 € nets par mois pour les hommes.

* Pas de filière sociale en catégorie C.

(6) Hors personnel civil affecté à la DGSE.

Déciles de rémunération mensuelle nette des titulaires des catégories A et A +, par filière et par sexe

		CAT. A +		CAT. A				ENSEMBLE CAT. A (DONT A +)	En €	Personnel de la Défense
		FILIÈRE		FILIÈRE					Mouvements de personnel	
		ADMINISTRATIVE	ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	SOCIALE	PARAMÉDICALE	ENSEIGNEMENT			Dépenses liées au personnel
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	5092	2551	2821	2547	1914	2315	2657	Formation	
	F	4973	2512	2616	2593	1873	2152	2421		
	H	5138	2628	2860	2007	1955	2560	2808		
2 ^E DÉCILE	Ens	5497	2945	2956	2710	1993	2570	2895	Reconversion	
	F	5433	2837	2810	2715	1971	2339	2680		
	H	5506	3050	2991	2321	2204	2741	2983		
3 ^E DÉCILE	Ens	5848	3136	3064	2830	2174	2746	3043	Conditions de travail	
	F	5580	3087	2895	2826	2132	2489	2857		
	H	5940	3227	3107	2622	2367	2963	3119		
4 ^E DÉCILE	Ens	6242	3268	3169	2895	2338	2952	3177	Relations professionnelles	
	F	5990	3206	2977	2880	2264	2691	3012		
	H	6358	3403	3200	2905	2523	3255	3239		
MÉDIANE	Ens	6577	3416	3276	2919	2421	3251	3304	Politique sociale	
	F	6230	3305	3089	2916	2409	2843	3166		
	H	6592	3582	3307	2953	2592	3507	3374		
6 ^E DÉCILE	Ens	6952	3589	3405	2964	2573	3513	3467	Réserve	
	F	7045	3432	3222	2955	2518	3022	3302		
	H	6889	3775	3444	3018	2661	3746	3552		
7 ^E DÉCILE	Ens	7368	3820	3596	3016	2644	3801	3697		
	F	7450	3642	3339	3015	2595	3374	3472		
	H	7355	4005	3642	3100	2876	4170	3770		
8 ^E DÉCILE	Ens	7732	4127	3803	3098	2737	4207	3945		
	F	7806	3900	3558	3077	2669	3694	3782		
	H	7685	4310	3840	3214	2976	4657	4010		
9 ^E DÉCILE	Ens	8057	4676	4056	3277	2973	4912	4363		
	F	8187	4496	3843	3244	2778	4142	4255		
	H	8022	4839	4085	3571	3131	5296	4398		

Source : DRHMD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie A et A + sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016.

Lecture : en 2016, 10 % des titulaires de catégorie A de la filière administrative gagnent moins de 2512 € nets par mois pour les femmes et moins de 2628 € nets par mois pour les hommes.

Déciles de rémunération mensuelle nette des titulaires de catégorie B, par filière et par sexe

En €

		CAT. B				ENSEMBLE CAT. B
		FILIERE				
		ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	SOCIALE	PARAMÉDICALE	
1 ^{er} DÉCILE	Ens	2054	2101	1889	1687	2049
	F	2054	2045	1892	1671	1995
	H	2056	2111	1751	1883	2092
2 ^e DÉCILE	Ens	2161	2241	2042	1867	2171
	F	2149	2189	2046	1818	2127
	H	2215	2247	1786	2017	2229
3 ^e DÉCILE	Ens	2248	2393	2178	1972	2277
	F	2227	2327	2181	1927	2211
	H	2320	2402	1957	2102	2359
4 ^e DÉCILE	Ens	2331	2498	2317	2056	2387
	F	2302	2432	2318	2004	2297
	H	2396	2506	2136	2176	2473
MÉDIANE	Ens	2414	2585	2422	2136	2486
	F	2387	2508	2421	2096	2388
	H	2482	2595	2462	2256	2561
6 ^e DÉCILE	Ens	2504	2682	2517	2227	2576
	F	2472	2591	2515	2180	2479
	H	2572	2692	2514	2304	2658
7 ^e DÉCILE	Ens	2614	2773	2558	2313	2679
	F	2578	2683	2559	2274	2574
	H	2678	2783	2550	2404	2755
8 ^e DÉCILE	Ens	2735	2880	2614	2431	2797
	F	2711	2802	2611	2404	2682
	H	2791	2888	2658	2487	2860
9 ^e DÉCILE	Ens	2886	3017	2675	2568	2945
	F	2862	2992	2671	2560	2846
	H	2929	3018	2684	2586	2993

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie B sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016.
Lecture : en 2016, 10 % des titulaires de la catégorie B de la filière administrative gagnent moins de 2054 € nets par mois pour les femmes et moins de 2056 € nets par mois pour les hommes.

Déciles de rémunération mensuelle nette des titulaires de catégorie C, par filière et par sexe

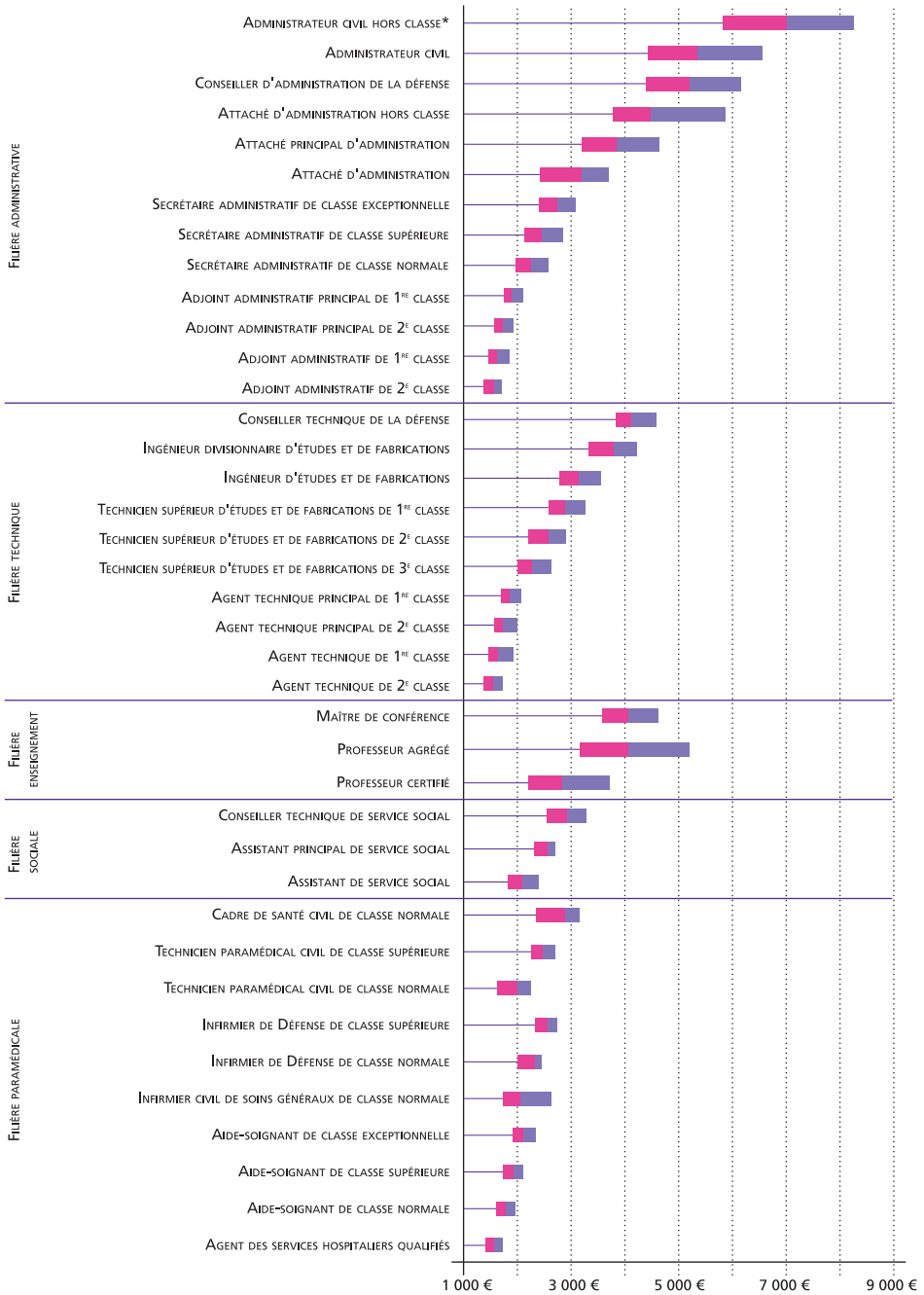
		CAT. C			ENSEMBLE CAT. C	En €
		FILIERE				
		ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	PARAMÉDICALE		
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	1 521	1 469	1 476	1 499	Personnel de la Défense
	F	1 522	1 430	1 476	1 501	
	H	1 516	1 487	1 477	1 495	
2 ^E DÉCILE	Ens	1 590	1 528	1 559	1 562	Mouvements de personnel
	F	1 589	1 496	1 562	1 565	
	H	1 591	1 544	1 539	1 557	
3 ^E DÉCILE	Ens	1 641	1 570	1 625	1 613	Dépenses liées au personnel
	F	1 640	1 525	1 625	1 617	
	H	1 644	1 590	1 616	1 605	
4 ^E DÉCILE	Ens	1 691	1 605	1 685	1 661	Formation
	F	1 690	1 553	1 687	1 666	
	H	1 696	1 633	1 670	1 653	
MÉDIANE	Ens	1 738	1 647	1 744	1 708	Reconversion
	F	1 736	1 582	1 744	1 714	
	H	1 745	1 679	1 736	1 701	
6 ^E DÉCILE	Ens	1 788	1 691	1 805	1 762	Conditions de travail
	F	1 787	1 608	1 816	1 769	
	H	1 795	1 721	1 781	1 748	
7 ^E DÉCILE	Ens	1 838	1 740	1 879	1 816	Relations professionnelles
	F	1 837	1 639	1 890	1 824	
	H	1 843	1 773	1 832	1 800	
8 ^E DÉCILE	Ens	1 893	1 808	1 975	1 880	Politique sociale
	F	1 890	1 676	1 982	1 884	
	H	1 909	1 845	1 913	1 872	
9 ^E DÉCILE	Ens	1 984	1 920	2 082	1 981	Réserve
	F	1 979	1 746	2 090	1 981	
	H	2 004	1 955	2 055	1 980	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie C sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016.
Lecture : en 2016, 10 % des titulaires de la catégorie C de la filière administrative gagnent moins de 1 522 € nets par mois pour les femmes et moins de 1 516 € nets par mois pour les hommes.

Répartition de la rémunération mensuelle nette des titulaires, par filière et par grade

En €



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PME A Défense affecté en France métropolitaine en 2016.

* Hors administrateurs civils hors classe occupant des postes fonctionnels.

NB : la rémunération des administrateurs généraux, qui occupent tous des postes fonctionnels, à quelques exceptions près, n'est pas présentée.

Rémunération mensuelle nette des titulaires, par filière et par grade

FILIÈRE	GRADE	En €			Personnel de la Défense
		PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE	
ADMINISTRATIVE	ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE*	5 803	6 983	8 233	Mouvements de personnel
	ADMINISTRATEUR CIVIL	4 415	5 322	6 544	
	CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	4 384	5 179	6 137	
	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION HORS CLASSE	3 774	4 461	5 854	
	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	3 195	3 842	4 628	
	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2 415	3 179	3 683	
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2 407	2 732	3 075	
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 118	2 441	2 832	
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 960	2 242	2 560	
	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	1 744	1 875	2 109	
	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	1 565	1 718	1 923	
	ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1 ^{RE} CLASSE	1 459	1 619	1 844	
	ADJOINT ADMINISTRATIF DE 2 ^E CLASSE	1 365	1 552	1 701	
	TECHNIQUE	CONSEILLER TECHNIQUE DE LA DÉFENSE	3 824	4 108	
INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS		3 314	3 772	4 215	
INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS		2 768	3 115	3 543	
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 ^{RE} CLASSE		2 569	2 867	3 255	
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE		2 204	2 565	2 897	
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE		2 007	2 260	2 627	
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE		1 636	1 795	2 020	
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE		1 557	1 712	1 986	
AGENT TECHNIQUE DE 1 ^{RE} CLASSE		1 462	1 631	1 906	
AGENT TECHNIQUE DE 2 ^E CLASSE		1 379	1 543	1 706	
ENSEIG.	MAÎTRE DE CONFÉRENCE	3 569	4 054	5 186	Formation
	PROFESSEUR AGRÉGÉ	3 147	4 044	4 607	
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	2 196	2 826	3 699	
SOCIALE	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2 547	2 919	3 277	Reconversion
	ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	2 317	2 553	2 686	
	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1 817	2 072	2 389	
PARAMÉDICALE	CADRE DE SANTÉ DE CLASSE NORMALE	2 341	2 873	3 154	Conditions de travail
	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 327	2 554	2 734	
	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE NORMALE	2 245	2 447	2 693	
	INFIRMIER DE CLASSE SUPÉRIEURE	1 990	2 313	2 614	
	INFIRMIER DE CLASSE NORMALE	1 902	2 096	2 436	
	INFIRMIER SOINS GÉNÉRAUX DE CLASSE NORMALE	1 723	2 043	2 332	
	AIDE-SOIGNANT DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	1 721	1 983	2 252	
	AIDE-SOIGNANT DE CLASSE SUPÉRIEURE	1 621	1 916	2 107	
	AIDE-SOIGNANT DE CLASSE NORMALE	1 594	1 763	1 950	
	AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS	1 409	1 561	1 718	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016.

Lecture : en 2016, 10 % des administrateurs civils hors classe gagnent moins de 5 803 € nets par mois ;

50 % des administrateurs hors civils classe gagnent plus de 6 983 € nets par mois ;

10 % des administrateurs civils hors classe gagnent plus de 8 233 € nets par mois.

* Hors administrateurs civils hors classe occupant des postes fonctionnels.

NB : la rémunération des administrateurs généraux, qui occupent tous des postes fonctionnels, à quelques exceptions près, n'est pas présentée.

La rémunération mensuelle nette du personnel non titulaire

Rémunération mensuelle nette moyenne des non titulaires, par sexe et par type de contrat

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
D49	2 631	2 761	2 713
ICT	3 292	3 465	3 420
TCT	2 139	2 247	2 225
84-16*	2 063	2 372	2 209
BERKANI	1 628	1 869	1 765
VACATAIRES	1 369	1 375	1 371
APPRENTIS	1 021	901	947
ENSEMBLE	2 229	2 736	2 538

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016 (hors personnel navigant professionnel contractuel (PNPC) de la DGA).

Lecture : en 2016, les agents non titulaires D49 gagnent en moyenne 2 631 € nets par mois pour les femmes et 2 761 € nets par mois pour les hommes.

* Dont surveillants de lycée.

NB : **D49** : personnel relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié ; **ICT** : Ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : Techniciens et cadres technico-commerciaux ; **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 ; **Berkani** : agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani, à la suite de l'arrêt du Tribunal des conflits « Berkani » n° 03000 du 25 mars 1996).

Déciles de rémunération mensuelle nette perçue des non titulaires, par type de contrat et par sexe

		En €								
		D49	ICT	TCT	84-16*	BERKANI	VACATAIRES	APPRENTIS	ENSEMBLE	
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	2 107	2 448	1 738	1 206	1 195	1 122	585	1 194	Personnel de la Défense
	F	1 905	2 379	1 839	1 202	1 094	1 144	748	1 187	Mouvements de personnel
	H	2 159	2 500	1 713	1 214	1 353	1 111	520	1 206	
2 ^E DÉCILE	Ens	2 234	2 666	1 937	1 258	1 318	1 223	755	1 352	Dépenses liées au personnel
	F	2 166	2 539	1 906	1 230	1 194	1 230	827	1 252	
	H	2 247	2 728	1 939	1 350	1 501	1 210	640	1 602	
3 ^E DÉCILE	Ens	2 317	2 883	2 048	1 487	1 402	1 276	816	1 761	Formation
	F	2 280	2 740	1 982	1 348	1 261	1 279	924	1 379	
	H	2 327	2 938	2 049	1 694	1 607	1 273	774	2 132	
4 ^E DÉCILE	Ens	2 388	3 102	2 126	1 836	1 549	1 324	913	2 167	Reconversion
	F	2 381	2 966	2 100	1 673	1 332	1 323	962	1 679	
	H	2 399	3 163	2 134	1 997	1 671	1 324	859	2 386	
MÉDIANE	Ens	2 504	3 346	2 175	2 017	1 661	1 361	958	2 431	Conditions de travail
	F	2 481	3 189	2 153	1 912	1 414	1 356	1 026	2 030	
	H	2 514	3 406	2 194	2 142	1 722	1 362	921	2 664	
6 ^E DÉCILE	Ens	2 674	3 629	2 270	2 206	1 736	1 387	1 026	2 736	Relations professionnelles
	F	2 623	3 462	2 177	2 081	1 511	1 381	1 096	2 356	
	H	2 724	3 689	2 282	2 318	1 843	1 401	974	2 973	
7 ^E DÉCILE	Ens	2 967	3 903	2 342	2 431	1 857	1 419	1 099	3 091	Politique sociale
	F	2 890	3 828	2 249	2 306	1 700	1 414	1 126	2 644	
	H	2 978	3 933	2 352	2 610	1 936	1 427	1 058	3 341	
8 ^E DÉCILE	Ens	3 334	4 100	2 420	2 747	2 036	1 494	1 147	3 582	
	F	3 334	3 987	2 355	2 584	1 852	1 475	1 202	3 089	
	H	3 335	4 134	2 451	2 903	2 171	1 511	1 120	3 813	
9 ^E DÉCILE	Ens	3 573	4 420	2 684	3 414	2 414	1 645	1 242	4 094	
	F	3 495	4 337	2 472	3 039	2 136	1 628	1 273	3 870	
	H	3 712	4 454	2 725	3 693	2 531	1 679	1 209	4 237	

Source : DRH/MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016 (hors PNPC de la DGA).

Lecture : en 2016, 10 % agents non titulaires D49 gagnent moins de 1 905 € nets par mois pour les femmes et moins de 2 159 € pour les hommes.

* Dont surveillants de lycée.

Déciles de rémunération mensuelle nette des non titulaires, par niveau et par sexe

En €

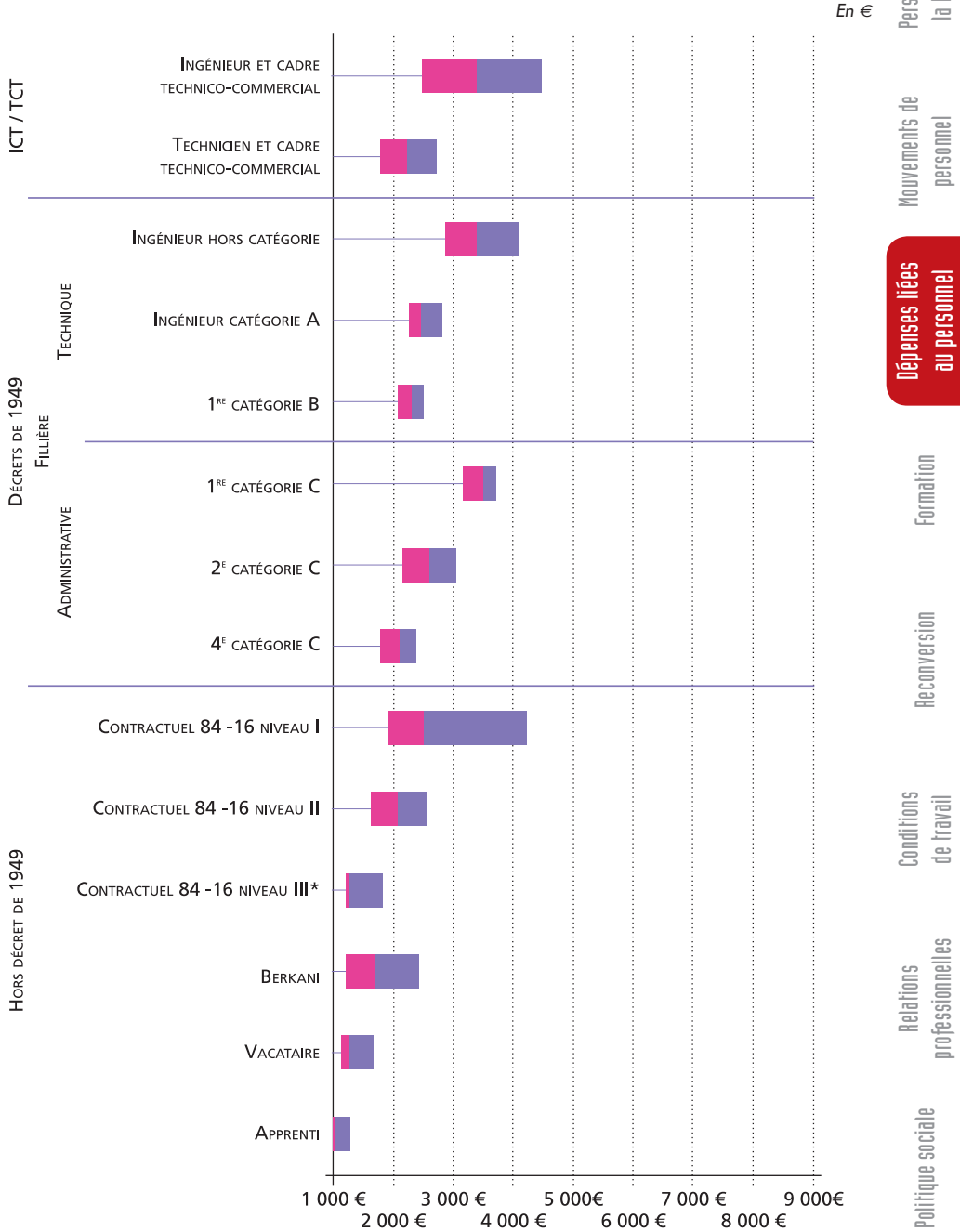
		Niv. I	Niv. II	Niv. III*	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	2 186	1 582	864	1 194
	F	2 006	1 488	964	1 187
	H	2 306	1 655	764	1 206
2 ^E DÉCILE	Ens	2 430	1 735	1 063	1 352
	F	2 294	1 593	1 137	1 252
	H	2 537	1 867	940	1 602
3 ^E DÉCILE	Ens	2 633	1 872	1 188	1 761
	F	2 444	1 712	1 195	1 379
	H	2 756	2 005	1 103	2 132
4 ^E DÉCILE	Ens	2 838	2 002	1 206	2 167
	F	2 622	1 811	1 217	1 679
	H	2 960	2 116	1 194	2 386
MÉDIANE	Ens	3 078	2 125	1 246	2 431
	F	2 811	1 885	1 256	2 030
	H	3 204	2 175	1 229	2 664
6 ^E DÉCILE	Ens	3 373	2 195	1 307	2 736
	F	3 077	2 012	1 316	2 356
	H	3 498	2 264	1 301	2 973
7 ^E DÉCILE	Ens	3 710	2 284	1 377	3 091
	F	3 409	2 164	1 375	2 644
	H	3 813	2 313	1 386	3 341
8 ^E DÉCILE	Ens	3 990	2 361	1 464	3 582
	F	3 870	2 270	1 440	3 089
	H	4 058	2 394	1 510	3 813
9 ^E DÉCILE	Ens	4 388	2 551	1 782	4 094
	F	4 185	2 439	1 771	3 870
	H	4 422	2 582	1 790	4 237

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016 (hors personnel navigant professionnel contractuel (PNPC) de la DGA).

* Dont surveillants de lycée.

Répartition de la rémunération mensuelle nette des non titulaires, par type de contrat, par filière et par catégorie



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016 (hors PNPC de la DGA).

* Dont surveillants de lycée.

Répartition de la rémunération mensuelle nette des non titulaires, par type de contrat, par filière et par grade

En €

FILIÈRE	TYPÉ DE CONTRAT	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
ICT/CT	INGÉNIEUR ET CADRE TECHNICO-COMMERCIAL	2 448	3 346	4 420
	TECHNICIEN ET CADRE TECHNICO-COMMERCIAL	1 738	2 175	2 684
DÉCRET 1949 FILIÈRE	TECH. INGÉNIEUR HORS CATÉGORIE	2 832	3 346	4 051
	INGÉNIEUR CATÉGORIE A	2 216	2 412	2 777
	1 ^{RE} CATÉGORIE B	2 039	2 257	2 467
	ADMIN. 1 ^{RE} CATÉGORIE C	3 128	3 456	3 671
	2 ^E CATÉGORIE C	2 124	2 559	2 998
	4 ^E CATÉGORIE C	1 747	2 064	2 336
HORS DÉCRET 1949	CONTRACTUEL 84-16 NIV. I	1 905	2 489	4 207
	CONTRACTUEL 84-16 NIV. II	1 602	2 049	2 531
	CONTRACTUEL 84-16 NIV. III*	1 194	1 248	1 814
	BERKANI	1 195	1 661	2 414
	VACATAIRES	1 122	1 361	1 645
	APPRENTIS	585	958	1 242

Source : DRH/MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA Défense (hors outre-mer ; hors PNPC de la DGA).

Lecture : en 2016, 10 % des ingénieurs et cadres technico-commerciaux gagnent moins de 2 448 € nets par mois ;

50 % des ingénieurs et cadres technico-commerciaux gagnent plus de 3 346 € nets par mois ;

10 % des ingénieurs et cadres technico-commerciaux gagnent plus de 4 420 € nets par mois.

* Dont surveillants de lycée.

La rémunération mensuelle nette du personnel ouvrier de l'État

Rémunération mensuelle nette moyenne des ouvriers de l'État, par catégorie et par sexe

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OUVRIERS	2 089	2 226	2 201
CHEFS D'ÉQUIPE	2 645	2 768	2 760
TSO*	2 971	2 127	3 112
ENSEMBLE	2 170	2 394	2 359

Source : DRH/MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016.

Lecture : en 2016, les chefs d'équipe gagnent, en moyenne, 2 645 € nets par mois pour les femmes et 2 768 € nets par mois pour les hommes.

* Technicien à statut ouvrier.

Déciles de rémunération mensuelle nette des ouvriers de l'État, par catégorie et par sexe

En €

		OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	ENSEMBLE		
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	1 802	2 329	2 591	1 846	Personnel de la Défense	
	F	1 752	2 177	2 458	1 769		Mouvements de personnel
	H	1 821	2 346	2 608	1 875		
2 ^E DÉCILE	Ens	1 928	2 436	2 817	1 983	Dépenses liées au personnel	
	F	1 847	2 348	2 669	1 881		
	H	1 948	2 447	2 825	2 001		
3 ^E DÉCILE	Ens	2 007	2 541	2 934	2 088	Formation	
	F	1 940	2 423	2 826	1 973		
	H	2 028	2 550	2 952	2 108		
4 ^E DÉCILE	Ens	2 091	2 623	3 033	2 165	Reconversion	
	F	2 001	2 486	2 900	2 045		
	H	2 109	2 636	3 040	2 198		
MÉDIANE	Ens	2 154	2 705	3 106	2 262	Conditions de travail	
	F	2 082	2 543	3 000	2 104		
	H	2 177	2 712	3 115	2 293		
6 ^E DÉCILE	Ens	2 231	2 771	3 199	2 371	Relations professionnelles	
	F	2 123	2 663	3 082	2 182		
	H	2 253	2 777	3 209	2 402		
7 ^E DÉCILE	Ens	2 313	2 869	3 308	2 524	Politique sociale	
	F	2 211	2 795	3 183	2 276		
	H	2 335	2 874	3 321	2 582		
8 ^E DÉCILE	Ens	2 420	3 021	3 446	2 744	Réserve	
	F	2 295	2 906	3 258	2 391		
	H	2 451	3 026	3 461	2 788		
9 ^E DÉCILE	Ens	2 686	3 306	3 617	3 038		
	F	2 440	3 228	3 356	2 700		
	H	2 731	3 310	3 635	3 080		

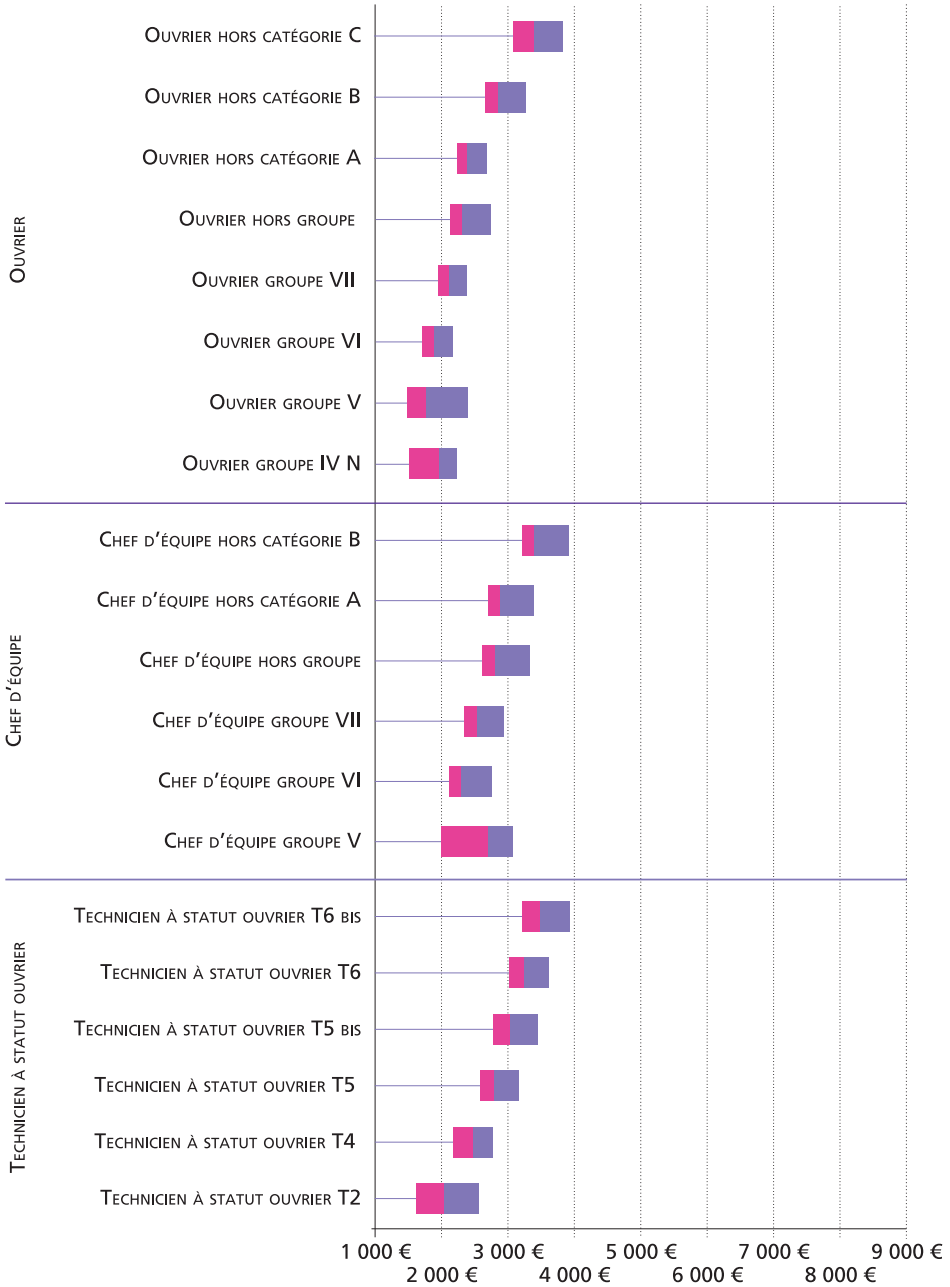
Source: DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ: ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016.

Lecture: en 2016, 10 % des TSO gagnent moins de 2 458 € nets par mois pour les femmes et moins de 2 608 € nets par mois pour les hommes.

Répartition de la rémunération mensuelle nette des ouvriers de l'État, par catégorie et par grade

En €



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.
 Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016.

Répartition de la rémunération mensuelle nette des ouvriers de l'État, par catégorie et par grade

En €

	GRADE	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
OUVRIER	OUVRIER HORS CATÉGORIE C	3076	3385	3814
	OUVRIER HORS CATÉGORIE B	2642	2832	3270
	OUVRIER HORS CATÉGORIE A	2227	2375	2672
	OUVRIER HORS GROUPE	2123	2292	2723
	OUVRIER GROUPE VII	1937	2089	2376
	OUVRIER GROUPE VI	1688	1867	2149
	OUVRIER GROUPE V	1472	1748	2378
	OUVRIER GROUPE IV N	1505	1949	2746
CHEF D'ÉQUIPE	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B	3215	3383	3914
	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	3688	2868	3383
	CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	2597	2792	3235
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	2338	2520	2928
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	2106	2285	2746
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE V	1987	2689	3058
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6 BIS	3207	3471	3929
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6	3003	3222	3601
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5 BIS	2762	3014	3452
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5	2565	2767	3158
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 4	2165	2453	2764
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 2	1607	2029	2555

Source: DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ: ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016.

Lecture: en 2016, 10 % des ouvriers hors catégorie C gagnent moins de 3076 € nets par mois ;

50 % des ouvriers hors catégorie C gagnent plus de 3385 € nets par mois ;

10 % des ouvriers hors catégorie C gagnent plus de 3814 € nets par mois.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

3.4 – LA PART DES PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE

Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)

Le PPCR a pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des civils titulaires en revalorisant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière. Il comprend deux parties :

- un rééquilibrage de la part des primes dans la rémunération, dénommé « transfert primes-points ». Il consiste à diminuer le montant des primes et à revaloriser l'indice majoré détenu. Il a pour effet l'amélioration des retraites. Les agents de catégorie B sont concernés en 2016, ceux de la catégorie C le seront en 2017 et ceux de la catégorie A en 2017 et 2018.
- une amélioration de la structure des carrières sur la période 2016-2020 :
 - une amélioration des indices de début et de fin de carrière ;
 - une amélioration des déroulements de carrière ;
 - la possibilité pour chaque titulaire d'effectuer sa carrière sur au moins deux grades ;
 - une reconnaissance du niveau de qualification et des missions exercées par les personnels sociaux de catégorie B à travers leur passage en catégorie A à compter de 2018.

Les mesures relatives aux grilles indiciaires et aux « transfert primes-points » sont transposées aux militaires à compter de 2017.

3.4.1 – La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel militaire

La solde brute du personnel militaire est composée de la solde indiciaire et des primes et indemnités. Toutes catégories hiérarchiques confondues, le montant moyen mensuel des primes et indemnités pour le personnel militaire sous PMEA Défense est de 1 256 €. Il est de 874 € pour les femmes et de 1 325 € pour les hommes.

Le taux de prime du personnel militaire est calculé en divisant le montant de l'ensemble des primes et indemnités perçues par la solde mensuelle brute. La part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute du personnel militaire est de 38,5 %. Elle est de 31,0 % pour les femmes et de 39,6 % pour les hommes. Les décalages selon le sexe sur les taux de primes s'expliquent notamment par la suppression relativement récente des quotas au regard d'un parcours complet d'officier (une partie des primes et indemnités étant indexée sur l'indice) et par une moindre représentation du personnel féminin dans les spécialités opérationnelles qui bénéficient des primes liées à l'engagement opérationnel.

Part et montant des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des militaires, par sexe et par catégorie

En €

	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
OFFICIERS	1 601	36,6	2 735	46,9	2 564	45,7
SOUS-OFFICIERS	886	31,2	1 334	39,1	1 253	37,9
MILITAIRES DU RANG	584	25,3	861	33,5	826	32,5
VOLONTAIRES	351	26,9	555	31,6	508	30,8
ENSEMBLE	874	31,0	1 325	39,6	1 256	38,5

Source: DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel militaire issus de l'EDRH.

Champ: ensemble du personnel militaire sous PMEA affecté en France métropolitaine en 2016.

Lecture: en 2016, la part des primes et indemnités dans la rémunération brute mensuelle d'un officier représente 36,6 % pour les femmes et 46,9 % pour les hommes.

3.4.2 — La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel civil

Tous statuts et catégories hiérarchiques confondus, le montant moyen mensuel des primes pour le personnel civil sous PMEA Défense est de 586 €. Il est de 540 € pour les femmes et de 617 € pour les hommes.

Le taux de prime du personnel civil est obtenu en divisant le montant des primes et indemnités (nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, majorations, indemnités indexées et non indexées) par la rémunération mensuelle brute.

La part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute du personnel civil est de 19,6 %. Elle est de 19,9 % pour les femmes et de 19,4 % pour les hommes.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Part et montant des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des titulaires, par sexe, par catégorie et par filière

En €

Filière	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE		
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	
CAT. A +	ADMINISTRATIVE	3 663	47,4	3 637	46,6	3 644	46,8
CAT. A	ADMINISTRATIVE	1 354	31,9	1 474	32,4	1 410	32,1
	TECHNIQUE	1 172	30,7	1 239	30,2	1 228	30,3
	SOCIALE	915	25,3	1 079	28,1	927	25,5
	PARAMÉDICALE	627	21,6	721	22,4	649	21,8
	ENSEIGNEMENT	847	21,5	1 322	26,9	1 134	24,8
	S/ENS. HORS CAT. A +	1 178	29,3	1 289	30,2	1 254	29,9
S/ENS. AVEC CAT. A +	1 227	29,7	1 346	30,6	1 308	30,3	
CAT. B	ADMINISTRATIVE	833	27,7	862	28,1	842	27,8
	TECHNIQUE	867	28,7	887	28,5	885	28,6
	SOCIALE	615	21,3	686	24,0	617	21,4
	PARAMÉDICALE	523	19,9	612	21,8	545	20,4
	S/ENSEMBLE	794	26,7	875	28,3	839	27,6
CAT. C	ADMINISTRATIVE	427	19,5	451	20,5	432	19,7
	TECHNIQUE	376	19,0	461	21,5	441	20,9
	PARAMÉDICALE	571	25,8	547	24,9	568	25,7
	S/ENSEMBLE	436	20,1	460	21,2	445	20,5
ENSEMBLE	620	22,9	838	26,2	725	24,5	

Source : DRHMD/SPPRH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016.

Lecture : en 2016, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des titulaires de catégorie A + représente 47,4 % pour les femmes et 46,6 % pour les hommes.

Part et montant des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des non titulaires, par sexe et par type de contrat

En €

TYPE DE CONTRAT	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
D49	719	21,3	566	16,7	622	18,4
ICT	26	0,6	42	0,9	38	0,8
TCT	40	1,4	101	3,1	89	2,8
84-16*	94	3,3	113	3,5	103	3,4
BERKANI	43	2,2	100	3,8	75	3,1
VACATAIRES	48	2,4	50	2,5	49	2,4
APPRENTIS	1	0,0	1	0,1	1	0,1
ENSEMBLE	93	3,1	93	2,7	93	2,8

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016 (hors PNPC de la DGA).

Lecture : en 2016, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des agents non titulaires D49 représente 21,3 % pour les femmes et 16,7 % pour les hommes.

* Dont surveillants de lycée.

Part et montant des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des agents non titulaires, par sexe et par niveau

En €

NIVEAU	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
Niv. I	123	3,4	98	2,5	106	2,8
Niv. II	170	6,2	160	5,4	164	5,7
Niv. III	38	2,0	40	1,9	39	1,9
ENSEMBLE	93	3,1	93	2,7	93	2,8

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA Défense affecté en France métropolitaine en 2016 (hors PNPC de la DGA).

Lecture : en 2016, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des agents non titulaires de niveau I représente 3,4 % pour les femmes et 2,5 % pour les hommes.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Part et montant des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des ouvriers de l'État, par sexe et par catégorie

En €

CATÉGORIE	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
OUVRIERS	371	13,8	450	15,5	436	15,2
CHEFS D'ÉQUIPE	513	15,0	567	15,8	563	15,7
TSO	499	13,1	624	15,6	611	15,3
ENSEMBLE	387	13,9	485	15,6	470	15,3

Source : DRH/MD/SPP/RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PME A Défense affecté en France métropolitaine en 2016.

Lecture : en 2016, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des ouvriers est de 13,8 % pour les femmes et 15,5 % pour les hommes.

3.5 – LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte des dispositions du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. Elle vise à compenser la perte du pouvoir d'achat subie par les agents publics en raison de l'inflation, si celle-ci a été plus forte que la hausse de leur rémunération brute au cours des quatre dernières années écoulées.

Sont concernés ⁽⁷⁾ par la GIPA les fonctionnaires et agents non titulaires ainsi que les militaires détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B. La période prise en compte pour le bénéfice de la GIPA en 2016 s'étend du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2015.

Sur le périmètre ministériel, 5,3 M€ ont été versés en 2016 au titre de la GIPA : 4,5 M€ pour les militaires et 0,8 M€ pour les civils.

Le nombre de bénéficiaires de la GIPA 2016 a fortement diminué par rapport à 2015. Cette constatation s'explique par la mise en œuvre de mesures statutaires en 2015 : la revalorisation des grilles de la catégorie C et dans une moindre mesure celles de la catégorie B, ainsi que le corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM) des attachés, pour le personnel civil, et la transposition au personnel militaire de la revalorisation des grilles des catégories B et C.

(7) Les ouvriers de l'État ne sont pas concernés par la GIPA.

Répartition des militaires bénéficiaires de la GIPA, par sexe et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	575	4 539	5 114
SOUS-OFFICIERS	91	283	374
MDR	225	699	924
TOTAL	891	5 521	6 412

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense (hors DGSE).

Lecture : en 2016, 575 officiers féminins ont bénéficié de la GIPA.

Répartition des civils bénéficiaires de la GIPA, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A	35	137	172
	CAT. B	64	243	307
	CAT. C	12	34	46
	S/TOTAL	111	414	525
NON TITULAIRES	Niv. I	70	62	132
	Niv. II	14	27	41
	Niv. III	28	36	64
	S/TOTAL	112	125	237
TOTAL	223	539	762	

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

Champ : ensemble du personnel civil (titulaires et non titulaires) sous PMEA Défense.

Lecture : en 2016, 35 agents titulaires féminins de la catégorie A ont bénéficié de la GIPA.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve



LA FORMATION

Formation du personnel militaire – Formation du personnel civil – Actions de formation en faveur du personnel en situation de handicap – Apprentis

La formation du personnel militaire a pour objectif de garantir les compétences indispensables aux armées, directions et services pour réaliser leurs missions opérationnelles, dans un contexte de réformes ministérielles et d'évolutions des métiers et des matériels.

Celle-ci s'articule autour de différents types de formations qui jalonnent le parcours professionnel des militaires (formation initiale, formation de cursus, formation continue), auxquels s'ajoute la formation pour la reconversion.

En 2016, le personnel militaire a bénéficié au total de 102084 actions de formation (- 5,5 % par rapport à 2015) et de 5011 536 journées de formation (+ 6,9 % par rapport à 2015). Du fait des volumes importants de recrutement, le nombre d'actions de formation initiale augmente de plus de 3000 alors que, dans le même temps, les nombres d'actions de formation de cursus et de formation continue baissent respectivement de 600 et de 7000.

Droit fondamental du personnel civil, la formation permet l'adaptation des agents à leur métier et à leur poste de travail mais aussi le renforcement de leurs compétences. La formation professionnelle participe à la construction de leur parcours professionnel et constitue un vecteur important de promotion sociale au travers de la préparation aux concours, essais et examens professionnels.

En 2016, le personnel civil a bénéficié de 50 332 actions de formation (+ 19,9 % par rapport à 2015), représentant 151 216 journées de formation (+ 19,8 % par rapport à 2015). Cette hausse concerne principalement la formation continue et les formations professionnelles.

Chiffres-clés

Militaires* :

102 084 actions de formation dont :

- 36 222 actions de formation initiale ;
- 17 634 actions de formation de cursus ;
- 48 228 actions de formation continue.

5 011 536 journées de formation

Civils :

50 332 actions de formation dont :

- 991 actions de formation statutaire ;
- 44 226 actions de formation continue ;
- 5 115 actions d'autres formations professionnelles.

151 216 journées de formation.

964 apprentis au ministère de la défense, en décembre 2016.

* y compris gendarmerie sous PMEA Défense.

Comparaison femme/homme

En 2016, 36 222 militaires, dont 5 365 femmes, ont bénéficié d'une formation initiale. Par ailleurs, 17 634 militaires, dont 2 783 femmes, ont bénéficié d'au moins une formation de cursus et 44 121 militaires, dont 6 369 femmes, d'au moins une formation continue.

S'agissant du personnel civil, 497 agents, dont 204 femmes, ont suivi au moins une formation statutaire, 22 154 agents, dont 9 089 femmes, ont suivi au moins une formation continue et enfin 2 562 agents, dont 1 071 femmes ont suivi au moins une autre formation professionnelle.

À la suite d'un changement de corps en 2016, 991 titulaires dont 451 femmes, ont bénéficié d'une formation initiale statutaire :

- 158 agents, dont 73 femmes, à l'issue d'un concours externe ;
- 324 agents, dont 107 femmes, à l'issue de concours internes ou d'un autre mode d'accès, hors promotion interne ;
- 509 agents, dont 271 femmes, après une promotion interne.

Chiffres-clés

Militaire :

Durée moyenne d'une **formation initiale** : 105,6 jours

- 110,0 jours pour les femmes ;
- 104,9 jours pour les hommes.

Durée moyenne d'une **formation de cursus** : 38,3 jours

- 42,8 jours pour les femmes ;
- 37,5 jours pour les hommes.

Durée moyenne d'une **formation continue** : 11,4 jours

- 9,8 jours pour les femmes ;
- 11,6 jours pour les hommes.

Civil :

Durée moyenne d'une **formation statutaire** : 14,0 jours

- 8,8 jours pour les femmes ;
- 17,6 jours pour les hommes.

Durée moyenne d'une **formation continue** : 5,5 jours pour les femmes comme pour les hommes.

Durée moyenne d'une **autre formation professionnelle** : 8,9 jours

- 12,8 jours pour les femmes ;
- 6,1 jours pour les hommes.

4.1 – LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE

4.1.1 – La politique générale de formation et ses instances décisionnelles

La formation du personnel militaire et l'enseignement militaire supérieur (EMS) sont de la responsabilité du chef d'état-major des armées. Par ailleurs, le délégué général de l'armement, les chefs d'état-major et les directeurs des services sont responsables de la formation initiale et de cursus des militaires relevant de leur armée, direction et service. Les employeurs ont, quant à eux, la charge de la formation continue du personnel qu'ils emploient.

Le comité de coordination de la formation (CCF), co-présidé par le directeur des ressources humaines du ministère de la défense et le sous-chef d'état-major « performance » de l'état-major des armées, arrête des priorités ministérielles en matière de formation et propose la mise en œuvre des actions permettant de développer la coopération entre les différentes structures dédiées à la formation au sein du ministère.

4.1.2 – Le rôle de la formation

La formation du personnel militaire répond avant tout à une finalité opérationnelle. Elle permet l'acquisition des compétences, du savoir-être et du savoir-faire requis afin de répondre aux missions et aux contrats opérationnels des forces armées. Elle doit pouvoir s'adapter aux transformations des armées, à l'émergence de nouvelles menaces et à la modernisation continue des matériels et des techniques, en préservant son efficacité opérationnelle, dans un contexte budgétaire contraint. La formation doit également prendre en compte l'évolution des méthodes d'enseignement numérique.

Le dispositif de la formation est un élément essentiel de la construction du parcours professionnel. Le militaire est ainsi encouragé à en utiliser toutes les ressources.

Quatre types de formation jalonnent de manière complémentaire le parcours professionnel du militaire :

- **la formation initiale** est principalement axée sur la capacité à tenir un premier emploi opérationnel et, pour les officiers, sur l'acquisition de l'aptitude au commandement et les connaissances générales et techniques utiles à des emplois de niveau supérieur ;
- **la formation continue** permet une meilleure adaptation à l'emploi et une capitalisation des compétences acquises ;
- **la formation de cursus** diplômante, permet d'ouvrir une perspective d'accès aux grades supérieurs ;
- **la formation pour la reconversion** permet la préparation du retour à la vie civile.

4.1.3 – Les principales mesures prises en 2016

L'année 2016 a été marquée par de nombreuses mesures importantes liées à l'évolution des armées, directions et services.

- Dans le cadre de la mise en œuvre du plan « Au contact », l'armée de terre a transformé de manière importante son système de formation en plaçant :
 - l'enseignement militaire supérieur (EMS) sous le commandement du centre de doctrine et d'enseignement du commandement (CDEC) ;
 - l'organisation du commandement pour la formation et l'entraînement interarmes (CFÉIA) sous l'autorité du commandement des forces terrestres (CFT) regroupant les écoles d'armes et l'école d'état-major.

La direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRHAT) conserve, par ailleurs, l'autorité sur l'ensemble du système de formation et l'autorité complète sur les écoles de formation initiale et les lycées de la Défense relevant de l'armée de terre.

- La marine a rénové son dispositif de formation par :
 - la transformation du statut de l'école navale en établissement public (EPSCR-GE ⁽¹⁾) à compter du 1^{er} janvier 2017 ;
 - la création à Cherbourg d'une antenne de l'école des mousses de Brest ;
 - l'ouverture d'une filière mécatronique ⁽²⁾ navale afin de répondre aux besoins de polyvalence accrus sur les bâtiments modernes.
- Plusieurs évolutions ont été effectuées au sein de l'armée de l'air, telles que :
 - la mise en œuvre de l'école de l'air unique, au sein de laquelle tous les élèves officiers suivent un enseignement militaire et aéronautique commun ;
 - la rénovation de l'enseignement militaire supérieur, avec la refonte du dispositif de formation des capitaines et la modification des modalités d'accès à l'école de guerre ;
 - la digitalisation de l'outil de formation de l'armée de l'air par le lancement d'un grand projet « @ir numérique » et la priorité nouvelle octroyée à la filière « systèmes d'informations numériques », destinée à mieux sécuriser le recrutement de spécialistes SIC/cyber ;
 - le développement des partenariats des principales écoles (Salon, Rochefort, Saintes) avec l'éducation nationale.
- Le service du commissariat des armées (SCA) a fait porter un effort important sur la formation d'adaptation à l'emploi et donné une place significative à l'enseignement numérique pour répondre aux besoins des personnels changeant de filière professionnelle ou d'emploi. Par ailleurs, le SCA a consolidé le soutien opérationnel, en constituant des viviers de forces projetables, formées et préparées à la projection.
- Le service de santé des armées (SSA) a mis l'accent sur le développement professionnel continu (DPC), enjeu majeur de la capacité opérationnelle du SSA. Concernant tous les professionnels de santé, il relève d'une démarche individuelle assortie d'une obligation triennale. En 2016, la première promotion d'élèves sous-officiers du SSA (élèves infirmiers) a été accueillie par l'antenne de l'école du personnel paramédical des armées (EPPA) sur le site de Lyon-Bron.

(1) EPSCR-GE : établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel – grand établissement.

(2) Cours en mécanique et électronique.

4.1.4 – Les actions de formation

Répartition des actions de formation initiale ⁽³⁾, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2 121	5 150	10 626	557	18 454	50,9
MARINE	763	755	1 813	587	3 918	10,8
AIR	802	1 974	1 215	0	3 991	11,0
GENDARMERIE*	235	3 922	0	4 229	8 386	23,2
SSA	610	336	23	0	969	2,7
SEA	6	30	112	0	148	0,4
DGA	244	-	-	0	244	0,7
SCA	90	-	-	22	112	0,3
TOTAL	4 871	12 167	13 789	5 395	36 222	100,0
%	13,4	33,6	38,1	14,9	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation initiale en 2016.

Lecture : en 2016, 2 121 actions de formation initiale ont été suivies par les élèves officiers de l'armée de terre.

* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : aucune action de formation initiale pour les APM, le CGA et le SID.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

(3) Le nombre d'actions de formation initiale 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 de septembre 2014 à juin 2016 sera comptabilisée deux fois (en 2015 et en 2016) et non trois.

Répartition du total des actions de formation de cursus ⁽⁴⁾, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	1 554	3 117	396	5 067	28,7
MARINE	351	1 158	686	2 195	12,5
AIR	442	1 301	337	2 080	11,8
GENDARMERIE*	546	6 259	0	6 805	38,6
SSA	532	274	235	1 041	5,9
SEA	12	46	120	178	1,0
DGA	169	-	-	169	1,0
SCA	94	-	-	94	0,5
SID	5	-	-	5	0,0
TOTAL	3 705	12 155	1 774	17 634	100,0
%	21,0	68,9	10,1	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation de cursus en 2016.

Lecture : en 2016, 1 554 actions de formation de cursus ont été suivies par les officiers de l'armée de terre.

* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : aucune action de formation de cursus pour les APM et le CGA.

(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 de septembre 2014 à juin 2016 sera comptabilisée deux fois (en 2015 et en 2016) et non trois.

Répartition des actions de formation continue ⁽⁵⁾, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2 400	5 058	1 651	0	9 109	18,9
MARINE	844	5 195	2 046	0	8 085	16,8
AIR	674	4 756	1 043	0	6 473	13,4
GENDARMERIE*	1 443	10 741	0	173	12 357	25,6
SSA	4 184	3 439	1 394	36	9 053	14,8
SEA	3	205	812	0	1 020	2,1
DGA	1 230	-	-	-	1 230	2,5
APM	8	3	0	0	11	0,0
SID	890	-	-	0	890	1,9
TOTAL	11 676	29 397	6 946	209	48 228	100,0
%	24,2	61,0	14,4	0,4	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation continue en 2016.

Lecture : en 2016, 2 400 actions de formation continue ont été suivies par les officiers de l'armée de terre.

* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : aucune action de formation continue pour le CGA et le SCA.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

(5) Contrairement aux actions de formation initiale et de cursus, un militaire peut suivre plusieurs actions de formation continue au cours de l'année.

Répartition de l'ensemble des actions de formation ⁽⁶⁾, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	6 075	13 325	12 673	557	32 630	32,0
MARINE	1 958	7 108	4 545	587	14 198	13,9
AIR	1 918	8 031	2 595	0	12 544	12,3
GENDARMERIE*	2 224	20 922	0	4 402	27 548	27,0
SSA	5 326	4 049	1 652	36	11 063	10,8
SEA	21	281	1 044	0	1 346	1,3
DGA	1 643	-	-	0	1 643	1,6
SCA	184	-	-	22	206	0,2
APM	8	3	0	0	11	0,0
SID	895	-	-	0	895	0,9
TOTAL	20 252	53 719	22 509	5 604	102 084	100,0
%	19,8	52,6	22,1	5,5	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation en 2016.

Lecture : en 2016, 6 075 actions de formation ont été suivies par les officiers de l'armée de terre.

* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : aucune action de formation pour le CGA.

(6) Le nombre d'actions de formation initiale ou 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 de septembre 2014 à juin 2016 sera comptabilisée deux fois (en 2015 et en 2016) et non trois.

4.1.5 – Les journées de formation

Répartition des journées de formation initiale, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	318 809	456 042	839 454	44 003	1 658 308	43,4
MARINE	92 045	162 365	160 435	16 802	431 647	11,3
AIR	117 725	227 143	72 925	0	417 793	10,9
GENDARMERIE*	55 616	691 991	0	305 531	1 053 138	27,5
SSA	139 617	35 383	4 945	0	179 945	4,7
SEA	1 270	6 600	20 160	0	28 030	0,7
DGA	42 225	-	-	0	42 225	1,1
SCA	14 350	-	-	510	14 860	0,4
TOTAL	781 657	1 579 524	1 097 919	366 846	3 825 946	100,0
%	20,4	41,3	28,7	9,6	100,0	

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

Champ : ensemble des journées de formation initiale délivrées au personnel militaire en 2016.

Lecture : en 2016, 318 809 journées de formation initiale ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : aucune journée de formation initiale pour les APM, le CGA et le SID.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des journées de formation de cursus, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	77 372	69 446	14 662	161 480	23,9
MARINE	56 351	110 394	85 843	252 588	37,4
AIR	7 764	33 842	2 239	43 845	6,5
GENDARMERIE*	7 396	70 460	0	77 856	11,5
SSA	100 369	15 891	2 400	118 660	17,6
SEA	1 440	2 760	3 000	7 200	1,1
DGA	4 129	-	-	4 129	0,6
SCA	9 304	-	-	9 304	1,4
SID	313	-	-	313	0,0
TOTAL	264 438	302 793	108 144	675 375	100,0
%	39,2	44,8	16,0	100,0	

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

Champ : ensemble des journées de formation de cursus délivrées au personnel militaire en 2016.

Lecture : en 2016, 77 372 journées de formation de cursus ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : aucune journée de formation de cursus pour les APM et le CGA.

Répartition des journées de formation continue, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	35215	62475	13077	0	110767	21,7
MARINE	20579	89414	33955	0	143948	28,2
AIR	6639	41759	14028	0	62426	12,2
GENDARMERIE*	12001	109663	0	3283	124947	24,5
SSA	23884	17886	13283	36	55089	10,8
SEA	15	1035	4060	0	5110	1,0
DGA	4808	-	-	-	4808	1,0
APM	38	35	0	0	73	0,0
SID	3047	-	-	-	3047	0,6
TOTAL	106226	322267	78403	3319	510215	100,0
%	20,8	63,2	15,4	0,6	100,0	

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

Champ : ensemble des journées de formation continue délivrées au personnel militaire en 2016.

Lecture : en 2016, 35215 journées de formation continue ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Uniquement gendarmerie sous PME A Défense.

NB : aucune journée de formation continue pour le SCA et le CGA.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des journées de formation, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MbR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	431 396	587 963	867 193	44 003	1 930 555	38,5
MARINE	168 975	362 173	280 233	16 802	828 183	16,5
AIR	132 128	302 744	89 192	0	524 064	10,5
GENDARMERIE*	75 013	872 114	0	308 814	1 255 941	25,0
SSA	263 870	69 160	20 628	36	353 694	7,1
SEA	2 725	10 395	27 220	0	40 340	0,8
DGA	51 162	-	-	-	51 162	1,0
SCA	23 654	-	-	510	24 164	0,5
APM	38	35	0	0	73	0,0
SID	3 360	-	-	-	3 360	0,1
TOTAL	1 152 321	2 204 584	1 284 466	370 165	5 011 536	100,0
%	23,0	44,0	25,6	7,4	100,0	

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

Champ : ensemble des journées de formation délivrées au personnel militaire en 2016.

Lecture : en 2016, 431 396 journées de formation ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : aucune journée de formation pour le CGA.

4.1.6 – Les militaires ayant suivi au moins une formation en 2016

Répartition des militaires ayant suivi une formation initiale, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2 121	5 150	10 626	557	18 454	50,9
FEMMES	224	468	852	22	1 566	
HOMMES	1 897	4 682	9 774	535	16 888	
MARINE	763	755	1 813	587	3 918	10,8
FEMMES	114	95	267	111	587	
HOMMES	649	660	1 546	476	3 331	
AIR	802	1 974	1 215	0	3 991	11,0
FEMMES	134	303	105	0	542	
HOMMES	668	1 671	1 110	0	3 449	
GENDARMERIE*	235	3 922	0	4 229	8 386	23,2
FEMMES	57	731	0	1 235	2 023	
HOMMES	178	3 191	0	2 994	6 363	
SSA	610	336	23	0	969	2,7
FEMMES	313	224	13	0	550	
HOMMES	297	112	10	0	419	
SEA	6	30	112	0	148	0,4
FEMMES	2	8	8	0	18	
HOMMES	4	22	104	0	130	
DGA	244	0	0	0	244	0,7
FEMMES	36	0	0	0	36	
HOMMES	208	0	0	0	208	
SCA	90	0	0	22	112	0,3
FEMMES	36	0	0	7	43	
HOMMES	54	0	0	15	69	
TOTAL	4 871	12 167	13 789	5 395	36 222	100,0
FEMMES	916	1 829	1 245	1 375	5 365	14,8
HOMMES	3 955	10 338	12 544	4 020	30 857	85,2
%	13,4	33,6	38,1	14,9	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation initiale en 2016.

Lecture : en 2016, 224 femmes officiers ont suivi une formation initiale.

* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : aucune bénéficiaire de formation initiale pour les APM, le CGA et le SID.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des militaires ayant suivi au moins une formation de cursus, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	1 554	3 117	396	5 067	28,7
FEMMES	126	206	64	396	
HOMMES	1 428	2 911	332	4 671	
MARINE	351	1 158	686	2 195	12,5
FEMMES	15	112	100	227	
HOMMES	336	1 046	586	1 968	
AIR	442	1 301	337	2 080	11,8
FEMMES	55	212	109	376	
HOMMES	387	1 089	228	1 704	
GENDARMERIE*	546	6 259	0	6 805	38,6
FEMMES	58	1 127	0	1 185	
HOMMES	488	5 132	0	5 620	
SSA	532	274	235	1 041	5,9
FEMMES	257	180	81	518	
HOMMES	275	94	154	523	
SEA	12	46	120	178	1,0
FEMMES	1	9	15	25	
HOMMES	11	37	105	153	
DGA	169	-	-	169	1,0
FEMMES	20	-	-	20	
HOMMES	149	-	-	149	
SCA	94	-	-	94	0,5
FEMMES	35	-	-	35	
HOMMES	59	-	-	59	
SID	5	-	-	5	0,0
FEMMES	1	-	-	1	
HOMMES	4	-	-	4	
TOTAL	3 705	12 155	1 774	17 634	100,0
FEMMES	568	1 846	369	2 783	15,8
HOMMES	3 137	10 309	1 405	14 851	84,2
%	21,0	68,9	10,1	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation de cursus en 2016.

Lecture : en 2016, 126 femmes officiers servant dans l'armée de terre ont suivi une formation de cursus.

* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : aucune bénéficiaire de formation de cursus pour le CGA.

Répartition des militaires ayant bénéficié d'au moins une formation continue, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2 400	5 058	1 651	0	9 109	20,7
FEMMES	176	196	44	0	416	
HOMMES	2 224	4 862	1 607	0	8 693	
MARINE	844	5 195	2 046	0	8 085	18,3
FEMMES	39	387	185	0	611	
HOMMES	805	4 808	1 861	0	7 474	
AIR	608	3 950	921	0	5 479	12,4
FEMMES	70	476	212	0	758	
HOMMES	538	3 474	709	0	4 721	
GENDARMERIE*	1 405	10 503	0	154	12 062	27,4
FEMMES	147	871	0	13	1 031	
HOMMES	1 258	9 632	0	141	11 031	
SSA	2 887	2 166	1 157	25	6 235	14,1
FEMMES	1 423	1 263	435	13	3 134	
HOMMES	1 464	903	722	12	3 101	
SEA	3	205	812	0	1 020	2,3
FEMMES	0	22	121	0	143	
HOMMES	3	183	691	0	877	
DGA	1 230	-	-	0	1 230	2,8
FEMMES	188	-	-	0	188	
HOMMES	1 042	-	-	0	1 042	
APM	8	3	0	0	11	0,0
FEMMES	4	2	0	0	6	
HOMMES	4	1	0	0	5	
SID	890	-	-	0	890	2,0
FEMMES	82	-	-	0	82	
HOMMES	808	-	-	0	808	
TOTAL	10 275	27 080	6 587	179	44 121	100,0
FEMMES	2 129	3 217	997	26	6 369	14,2
HOMMES	8 146	23 863	5 590	153	37 752	85,8
%	23,3	61,4	14,9	0,4	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi au moins une formation continue en 2016.

Lecture : en 2016, 176 femmes officiers servant dans l'armée de terre ont suivi au moins une formation continue.

* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : aucune bénéficiaire de formation continue pour le CGA et le SCA.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

4.1.7 — Le nombre moyen de jours de formation

Durée moyenne de la formation initiale, par sexe et par catégorie

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	163,9	159,7	160,5
SOUS-OFFICIERS	137,7	128,4	129,8
MILITAIRES DU RANG	77,9	79,8	79,6
VOLONTAIRES	66,4	68,5	68,0
TOTAL	110,0	104,9	105,6

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation initiale en 2016.

Lecture : en 2016, les femmes officiers ont bénéficié en moyenne de 163,9 jours de formation initiale.

Durée moyenne de la formation de cursus, par sexe et par catégorie

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	107,2	64,9	71,4
SOUS-OFFICIERS	22,6	25,3	24,9
MILITAIRES DU RANG	44,7	65,2	61,0
TOTAL	42,8	37,5	38,3

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation de cursus en 2016.

Lecture : en 2016, les femmes officiers ont bénéficié en moyenne de 107,2 jours de formation de cursus.

Durée moyenne de la formation continue, par sexe et par catégorie

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	9,5	10,5	10,3
SOUS-OFFICIERS	10,0	11,8	11,6
MILITAIRES DU RANG	9,5	12,1	11,8
VOLONTAIRES	9,6	20,1	18,5
TOTAL	9,8	11,6	11,4

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi au moins une formation continue en 2016.

Lecture : en 2016, les femmes officiers ont suivi en moyenne 9,5 jours de formation continue.

4.2 – LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

4.2.1 – Le rôle de la formation au ministère de la défense

La formation du personnel civil constitue un droit fondamental reconnu par les textes en vigueur ⁽⁷⁾ et réaffirmé par le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2013.

La formation ne se limite pas à l'adaptation des agents à leur métier, à leur poste de travail et au renforcement de leurs compétences. Elle constitue également un vecteur de promotion sociale en préparant les agents aux concours, essais et examens professionnels.

Elle joue aussi un rôle de valorisation personnelle à travers la validation des acquis de l'expérience (VAE). De même, elle soutient les agents dans leurs projets personnels et professionnels, grâce à des dispositifs de congés de formation professionnelle, de bilans de compétences, de périodes de professionnalisation. Le droit individuel à la formation (DIF) procède d'une logique similaire.

4.2.2 – La gouvernance et l'organisation de la formation

La direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) définit et pilote la politique ministérielle de la formation en déclinant les orientations annuelles de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et les orientations propres au ministère.

Pour mettre en œuvre la politique ministérielle de la formation, la DRH-MD s'appuie sur :

- le centre de formation au management de la défense (CFMD) dont l'objectif est de familiariser les cadres supérieurs, militaires et civils, avec les outils modernes de gestion des ressources humaines ;
- le centre de formation de la défense (CFD), opérateur national de la formation, créé afin de répondre à la nécessité de rationaliser et mettre en adéquation l'offre de formation avec les besoins en compétences des agents du ministère de la défense.

Dans ce cadre, la DRH-MD anime un réseau composé :

- des conseillers coordonnateurs en formation (CCF) dans les centres ministériels de gestion (CMG) et le 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.

4.2.3 – Les objectifs de la formation

Le document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF) fixe les grandes orientations assignées aux acteurs de la formation. Il s'inscrit dans les axes interministériels et les priorités ministérielles sur la période 2013-2016.

Il rappelle les évolutions de l'organisation du ministère et du réseau de la formation et définit les axes d'effort pour les années à venir.

Par ailleurs, il présente également le cadre du dispositif de concertation avec les partenaires sociaux dans le domaine de la formation, notamment au niveau territorial, et précise le rôle central des employeurs.

(7) Cf. en particulier la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et 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.

4.2.4 — Les principales mesures prises en 2016 en matière de formation

En 2016, un effort de lisibilité et de rationalisation a été engagé afin de maintenir les compétences et de prendre en compte l'évolution des métiers. Cela s'est traduit notamment par :

- la poursuite de la rationalisation de l'offre ministérielle afin d'éviter les redondances ;
- la mise en œuvre de l'évaluation différée des formations ;
- le développement des formations en e-learning ;
- l'extension et la rationalisation des marchés nationaux dans l'offre ministérielle.

4.2.5 — Les actions de formation

Répartition des actions de formation, par statut, par catégorie et par type d'action

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III			
FORMATION STATUTAIRE	195	439	172	185	991	2,0
FORMATION CONTINUE*	8 606	10 941	13 337	11 342	44 226	87,9
FORMATION LIÉE À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)	3 847	5 587	5 696	5 032	20 162	
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)	666	851	998	870	3 385	
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	4 093	4 503	6 643	5 440	20 679	
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	575	2 251	1 874	415	5 115	10,1
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	530	2 190	1 792	332	4 844	
PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION	0	0	1	0	1	
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	3	2	2	5	12	
CONGÉS DE RESTRUCTURATION	0	0	4	0	4	
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)	4	9	7	9	29	
BILANS DE COMPÉTENCES	35	26	28	14	103	
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	3	24	40	55	122	
TOTAL	9 376	13 631	15 383	11 942	50 332	100,0
%	18,6	27,1	30,6	23,7	100,0	

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant bénéficié d'une formation en 2016.

Lecture : en 2016, 195 formations statutaires ont bénéficié à des agents de la catégorie A ou de niveau I.

* Classification établie par la DGAFP et permettant de faire des comparaisons entre des formations individuelles dispensées par différents départements ministériels.

Répartition des actions de formation, par catégorie et par domaine de formation

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
ACCUEIL-SENSIBILISATION À L'ENVIRONNEMENT	866	2363	3133	983	7345	14,6
MANAGEMENT-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	1 576	2044	2322	368	6310	12,5
ACHATS PUBLICS	484	618	433	207	1742	3,5
GESTION ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES	557	537	492	512	2098	4,2
TECHNIQUES JURIDIQUES	132	104	60	7	303	0,6
TECHNIQUES ADMINISTRATIVES	55	90	337	71	553	1,1
INFORMATIQUE	1 113	1 881	2 925	1 623	7 542	15,0
LANGUES	442	170	82	175	869	1,7
EUROPE	1	0	2	0	3	0,0
DÉVELOPPEMENT DURABLE	66	85	45	235	431	0,9
SERVICES AUX USAGERS	127	306	694	246	1 373	2,7
FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX MISSIONS DE CHAQUE MINISTÈRE	3 957	5 433	4 858	7 515	21 763	43,2
TOTAL	9 376	13 631	15 383	11 942	50 332	100,0
%	18,6	27,1	30,6	23,7	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant bénéficié d'une formation en 2016.

Lecture : en 2016, 866 formations d'« accueil-sensibilisation à l'environnement » ont été suivies par des agents de la catégorie A ou du niveau I.

NB : les domaines de formation sont classés selon une nomenclature interministérielle définie par la DGAFP. Les formations qui ne peuvent être intégrées dans cette nomenclature sont ajoutées dans la catégorie « formations spécifiques aux missions de chaque ministère ».

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

4.2.6 — Les journées de formation

Répartition des journées de formation, par catégorie ou niveau et par type d'action

En jours

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
FORMATION STATUTAIRE	966	2374	752	2855	6947	4,6
FORMATION CONTINUE*	24783	27050	39366	30422	121621	80,4
FORMATION LIÉE À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)	10506	13718	21517	13002	58743	
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)	1178	1665	2200	2098	7141	
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	13099	11667	15649	15322	55737	
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	1256	4855	14507	2030	22648	15,0
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	918	4539	13429	1691	20577	
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION	0	0	180	0	180	
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	168	114	338	139	759	
CONGÉS DE RESTRUCTURATION	0	0	354	0	354	
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)	25	31	16	27	99	
BILANS DE COMPÉTENCES	139	121	104	56	420	
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	6	50	86	117	259	
ENSEMBLE	27005	34279	54625	35307	151216	100,0
%	17,9	22,7	36,1	23,3	100,0	

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant bénéficié d'une formation en 2016.

Lecture : en 2016, les agents de catégorie A ou de niveau 1 ont bénéficié de 966 jours de formation statutaire.

* Classification établie par la DGAFP et permettant de faire des comparaisons entre des formations individuelles dispensées par différents départements ministériels.

4.2.7 – Les agents ayant suivi au moins une formation

Répartition des agents ayant suivi au moins une formation, par catégorie, par type d'action et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FORMATION STATUTAIRE	94	119	153	131	497
FEMMES	30	56	99	19	204
HOMMES	64	63	54	112	293
FORMATION CONTINUE	4181	5326	6819	5828	22154
FEMMES	1338	2503	4432	816	9089
HOMMES	2843	2823	2387	5012	13065
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	483	616	789	674	2562
FEMMES	160	301	523	87	1071
HOMMES	323	315	266	587	1491

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant bénéficié d'au moins une formation en 2016.

Lecture : en 2016, 94 agents de catégorie A ou de niveau I, dont 30 femmes, ont bénéficié d'une formation statutaire.

NB : un agent peut suivre plusieurs formations dans l'année.

4.2.8 – Le nombre moyen de jours de formation

Durée moyenne de la formation statutaire par sexe et par catégorie

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	14,9	8,1	10,3
CAT. B/Niv. II	15,6	23,8	19,9
CAT. C/Niv. III	2,3	9,7	4,9
OUVRIERS DE L'ÉTAT	13,0	23,3	21,8
ENSEMBLE	8,8	17,6	14,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant suivi une formation statutaire en 2016.

Lecture : en 2016, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié en moyenne de 14,9 jours de formation statutaire.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Durée moyenne de la formation continue, par sexe et par catégorie

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	5,9	5,9	5,9
CAT. B/Niv. II	5,0	5,1	5,1
CAT. C/Niv. III	5,8	5,7	5,8
OUVRIERS DE L'ÉTAT	4,2	5,4	5,2
ENSEMBLE	5,5	5,5	5,5

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant suivi au moins une formation continue en 2016.

Lecture : en 2016, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié en moyenne de 5,9 jours de formation continue.

Durée moyenne d'autres formations professionnelles ⁽⁸⁾, par sexe et par catégorie

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	4,6	1,6	2,6
CAT. B/Niv. II	7,7	8,0	7,9
CAT. C/Niv. III	19,9	15,5	18,4
OUVRIERS DE L'ÉTAT	1,8	3,2	3,0
ENSEMBLE	12,7	6,1	8,8

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant suivi au moins une autre formation professionnelle en 2016.

Lecture : en 2016, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié en moyenne de 4,6 jours d'autres formations professionnelles.

4.2.9 – Le coût de la formation

Répartition du coût de la formation, par catégorie

En M€

	COÛT DE LA FORMATION	%
CAT. A/Niv. I	14,0	25,9
CAT. B/Niv. II	13,0	24,1
CAT. C/Niv. III	14,0	25,9
OUVRIERS DE L'ÉTAT	13,0	24,1
TOTAL	54,0	100,0

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : coût de la formation du personnel civil en 2016.

Lecture : en 2016, le coût de la formation du personnel de catégorie A ou de niveau I s'élève à 14,0 millions d'euros et représente 25,9 % du coût total de formation du personnel civil.

(8) Y compris les congés de formation professionnelle.

4.2.10 – Les agents n'ayant suivi aucune formation

Répartition des agents n'ayant suivi aucune formation par catégorie, par tranche d'âge et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
30 ANS ET MOINS	696	560	1 119	205	2 580	7,2
FEMMES	305	253	614	12	1 184	
HOMMES	391	307	505	193	1 396	
31/40 ANS	1 206	909	2 102	1 011	5 228	14,5
FEMMES	522	427	1 162	104	2 215	
HOMMES	684	482	940	907	3 013	
41/50 ANS	1 964	2 205	4 427	2 139	10 735	29,9
FEMMES	594	820	2 358	425	4 197	
HOMMES	1 370	1 385	2 069	1 714	6 538	
51/60 ANS	2 279	1 969	4 857	5 302	14 407	40,1
FEMMES	508	853	3 499	690	5 550	
HOMMES	1 771	1 116	1 358	4 612	8 857	
+ DE 60 ANS	641	520	1 142	688	2 991	8,3
FEMMES	144	252	889	191	1 476	
HOMMES	497	268	253	497	1 515	
TOTAL	6 786	6 163	13 647	9 345	35 941	100,0
FEMMES	2 073	2 605	8 522	1 422	14 622	
HOMMES	4 713	3 558	5 125	7 923	21 319	
%	18,9	17,1	38,0	26,0	100,0	

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil (hors DGSE) n'ayant suivi aucune formation en 2016.

Lecture: en 2016, 696 personnels civils de catégorie A ou de niveau I, âgés de 30 ans ou moins, dont 305 femmes, n'ont suivi aucune formation.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

4.2.11 – Le congé de formation professionnelle

Répartition des civils ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle, par sexe et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	2	1	3
CAT. B/Niv. II	2	0	2
CAT. C/Niv. III	2	0	2
OUVRIERS DE L'ÉTAT	0	5	5
ENSEMBLE	6	6	12

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle en 2016.

Lecture : en 2016, 2 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle.

4.2.12 – La validation des acquis de l'expérience ⁽⁹⁾ (VAE)

Répartition des civils ayant bénéficié d'une VAE, par sexe et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	0	25	25
CAT. B/Niv. II	12	19	31
CAT. C/Niv. III	15	1	16
OUVRIERS DE L'ÉTAT	3	24	27
ENSEMBLE	30	69	99

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant bénéficié d'une formation au titre de la VAE en 2016.

Lecture : en 2016, 12 femmes civiles de catégorie B ou de niveau II ont bénéficié d'une formation au titre de la VAE.

(9) La validation des acquis de l'expérience est une certification (un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle) inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Nombre moyen de jours consacrés au parcours de VAE, par sexe et par catégorie

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	-	6,3	6,3
CAT. B/Niv. II	2,4	4,8	3,4
CAT. C/Niv. III	3,0	0,5	2,3
OUVRIERS DE L'ÉTAT	3,0	3,0	3,0
ENSEMBLE	2,7	3,8	3,4

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant bénéficié d'une formation au titre de la VAE en 2016.

Lecture : en 2016, les agents féminins de catégorie B ou de niveau II ont consacré en moyenne de 2,4 jours à leur parcours de VAE.

4.2.13 — La formation statutaire après un changement de corps

Répartition des titulaires en formation initiale statutaire après un changement de corps, par catégorie, par type de recrutement et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
CONCOURS EXTERNE	19	65	74	158
FEMMES	6	32	35	73
HOMMES	13	33	39	85
CONCOURS INTERNE/AUTRES*	133	60	131	324
FEMMES	63	22	22	107
HOMMES	70	38	109	217
PROMOTION INTERNE	43	314	152	509
FEMMES	21	162	88	271
HOMMES	22	152	64	238
TOTAL	195	439	357	991
FEMMES	90	216	145	451
HOMMES	105	223	212	540

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des titulaires en formation initiale statutaire après un changement de corps en 2016.

Lecture : en 2016, 19 femmes titulaires de catégorie A, dont 6 femmes, ont suivi une formation initiale statutaire après un changement de corps suite à un concours externe.

* Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ; personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L.4139-2 du code de la défense ; agents civils titularisés au titre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite « loi Sauvadet ».

4.3 – LES ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DU PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP

En 2016, les correspondants handicap de l'administration centrale et des centres ministériels de gestion (CMG) ont animé des sessions de sensibilisation au profit des managers et des collectifs de travail des agents en situation de handicap.

Ils ont également animé, avec la délégation nationale handicap, le module « handicap et vie professionnelle » dans le cadre des formations initiales à la prise de poste (FIPP) au CFD de Bourges et au niveau local.

Répartition du personnel ayant bénéficié d'actions de formation en lien avec le personnel en situation de handicap, par catégorie et par type de formation

	NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES (EFFECTIFS PHYSIQUES)					DURÉE (JOURS)	CRÉDITS PÉDAGOGIQUES (€)	
	CIVILS				MILITAIRES			TOTAL
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT				
SENSIBILISATION ET MOBILISATION DES ACTEURS EN RELATION AVEC LE PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP	217	477	540	132	155	1 521	1 826	5 442
FORMATIONS DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LE PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP	364	826	532	202	4	1 928	1 190	6 186
TOTAL	581	1 303	1 072	334	159	3 449	3 016	11 628

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil, ayant bénéficié d'actions de formation liées au personnel en situation de handicap, en 2016.

Lecture : en 2016, 217 agents de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'actions de formation relatives à la sensibilisation et la mobilisation des acteurs en relation avec le personnel en situation de handicap.

En 2016, le personnel en situation de handicap a également bénéficié de formations :

- 25 civils (3 de catégorie B ou de niveau II, 22 de catégorie C ou de niveau III) ont bénéficié de formations individuelles ou ont eu recours à des adaptations liées à leur situation, pour une durée cumulée de 229 jours. Le montant total des crédits pédagogiques associés s'élève à 39 205 €.
- 3 civils de catégorie C ou de niveau III ont bénéficié d'une formation en lecture labiale ou de perfectionnement en langue des signes française (LSF), pour une durée cumulée de 30 jours. Le montant des crédits pédagogiques associés atteint 8 575 €.

4.4 – LES APPRENTIS ⁽¹⁰⁾

Dans le cadre de plan de développement de l'apprentissage au sein de l'État, mis en œuvre sous l'impulsion du premier ministre, l'objectif d'un total de 1 196 apprentis employés sur l'année 2016 a été fixé au ministère de la défense. En décembre 2016, le ministère comptait 964 apprentis.

Leur coût pédagogique, pour l'année, s'est élevé à 0,43 M€.

Sur l'ensemble de l'année 2016, 660 apprentis dont 269 femmes et 391 hommes ont été recrutés au sein du ministère.

Répartition des apprentis, par employeur et par niveau

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	SSA	DGA	SCA	AUTRES SERVICES EMPLOYEURS*	TOTAL
Niv. I	12	3	10	5	38	10	73	151
Niv. II	13	13	20	11	13	22	52	144
Niv. III	27	15	36	20	14	38	101	251
Niv. IV	51	10	68	17	6	62	60	274
Niv. V	31	0	10	3	1	87	12	144
TOTAL	134	41	144	56	72	219	298	964
ÂGE MOYEN	19	21	20	22	21	21	21	21

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil en apprentissage en décembre 2016, sous PMEA.

Lecture: en décembre 2016, l'armée de terre comptait 134 apprentis âgés en moyenne de 19 ans, dont 12 apprentis de niveau I.

* CGA, DGRIS, DICoD, DIRISI, DRM, DRSD, EMA, SEA, SGA, SIMu.

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



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, est un élément indissociable du parcours professionnel des militaires.

Au sein de la fonction RH du ministère, l'agence de reconversion de la défense (ARD), dénommée également « Défense Mobilité », constitue le service ministériel d'accompagnement à la mobilité externe du personnel, militaire et civil, de la Défense. Service à compétence nationale rattaché au directeur des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), Défense Mobilité conduit son action en étroite collaboration avec les gestionnaires, chargés notamment de l'orientation de leur personnel, et Pôle emploi.

La capacité de Défense Mobilité à capter les ayants droit est une condition essentielle de la réussite de la manœuvre de reconversion. À cette fin, un plan d'actions spécifique a été élaboré. Il s'articule principalement autour de quatre axes :

- la mobilisation des réseaux existants, comme celui des présidents de catégorie ;
- le développement d'un annuaire de candidats reclassés par Défense Mobilité pouvant servir de « grands témoins » et de relais ;

Chiffres-clés

20 786 départs de militaires et **8 038** départs de gendarmes.

17 332 prestations accordées dont **2 931** congés de reconversion.

60 % des militaires suivis par Défense Mobilité reclassés dans le secteur privé ou la fonction publique.

12 800 reclassements dont :

- 2 213 militaires* au sein de la fonction publique ;
- 8 259 militaires* dans le secteur privé ;
- 48 civils dans le secteur privé ;
- 2 280 conjoints.

* Hors gendarmes

Fait marquant

Amélioration du dispositif de reconversion au profit des militaires blessés.

(1) Les militaires de la gendarmerie nationale continuent à bénéficier des prestations de reconversion du ministère de la défense du fait des conventions passées avec le ministère de l'intérieur. Le présent chapitre mentionne, pour mémoire, les résultats de la gendarmerie nationale.

- une communication dédiée en accompagnant, par exemple, les décisions administratives individuelles liées aux fins de lien au service d'une lettre présentant l'offre de service de Défense Mobilité;
- une obligation de participation des militaires du rang aux séances d'information organisées par Défense Mobilité.

En 2016, les activités de Défense Mobilité ont été réalisées dans un contexte marqué par :

- l'augmentation du nombre de militaires du rang parmi les sorties définitives et parallèlement la diminution du nombre d'inscrits à Défense Mobilité;
- la mise en œuvre de la politique de fidélisation des armées, directions et services qui se traduit par la diminution de 20 % des congés de reconversion accordés;
- la diminution de la disponibilité des militaires pour préparer leur reconversion en raison de la densification de leurs activités opérationnelles;
- la persistance d'un marché de l'emploi défavorable.

Dans ce contexte, le nombre de militaires accompagnés par Défense mobilité a diminué de près de 10 % en 2016.

En 2016, Défense Mobilité a accordé 17 332 prestations au personnel militaire, dont 2 931 congés de reconversion. Au total, 12 800 militaires, civils de la Défense et conjoints ont été reclassés :

- 2 213 militaires (hors gendarmes) ont été reclassés dans la fonction publique;
- 8 259 militaires (hors gendarmes) ont trouvé un emploi dans le secteur privé;
- 48 civils ont été réorientés en dehors de la fonction publique;
- 2 280 conjoints ont retrouvé un emploi par le biais de Défense Mobilité.

L'accompagnement des blessés atteints d'un syndrome post-traumatique fait l'objet d'une feuille de route 2016-2018 qui prévoit, notamment, une politique coordonnée de partenariat avec les employeurs potentiels des militaires.

5.1 — LA FONCTION RECONVERSION

En application du statut général des militaires, tous les militaires de carrière ou sous contrat, y compris les volontaires, peuvent bénéficier des prestations d'orientation professionnelle destinées à préparer leur retour à la vie civile.

À condition d'avoir accompli au moins 4 ans de service, les militaires (hors volontaires) peuvent également prétendre à des prestations d'accompagnement direct vers l'emploi ou de formation professionnelle, y compris un congé de reconversion d'une durée cumulée de 120 jours ouvrés (cf. 5.3.1.2).

Les volontaires des armées peuvent, quant à eux, bénéficier d'un congé de reconversion d'une durée maximale de 20 jours ouvrés pour mettre en œuvre leur projet professionnel.

5.1.1 — Les missions de Défense Mobilité

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

- **le personnel militaire** jusqu'à trois ans après son départ de l'institution (sans limite de temps pour le personnel militaire blessé en opération);
- **le personnel civil de la Défense en situation de réorientation professionnelle**, hors fonction publique, jusqu'à trois ans après son départ de l'institution;
- **les conjoints des militaires, y compris ceux de la gendarmerie nationale, et du personnel civil du ministère de la défense.**

Les personnes concernées par la reconversion bénéficient, quels que soient leur statut et leur armée, direction ou service d'appartenance, d'un accompagnement individuel et personnalisé construit autour de 4 axes : information, orientation, accompagnement à la recherche d'emploi, placement.

Le « projet reconversion », établi dans le cadre du programme de modernisation et de simplification du ministère de la défense, s'articule autour de trois volets :

- le **renforcement de l'offre de service** avec :
 - la formation professionnelle des militaires contractuels ;
 - l'accompagnement du personnel blessé en opération ;
 - l'accompagnement de l'ensemble du personnel civil de la Défense en transition professionnelle, hors fonctions publiques ;
 - la montée en puissance de la mission de reconversion des officiers, en charge du pilotage de l'accompagnement des porteurs de projets cadres ;
 - le renforcement de l'accompagnement des conjoints ;
 - la mise en place d'un parcours d'accès à la création et la reprise d'entreprises ;
 - la promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le **développement de la mise en relation des candidats et des employeurs** avec :
 - l'amélioration de l'accompagnement mis en œuvre par Défense Mobilité en s'appuyant sur deux métiers : conseiller en transition professionnelle (CTP) et chargé de prospection et de relations employeurs (CPRE) ;
 - la mise en place d'actions de communication dédiées vers les fonctions publiques, les acteurs économiques et les employeurs du secteur privé ;
 - la modernisation de l'accès aux fonctions publiques ;
 - la définition d'un nouveau système d'information dédié aux emplois réservés ;
 - la mise en œuvre d'un partenariat entre le ministère de la défense et le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) intitulé « parcours Défense Entrepreneurs » ;
 - le déploiement d'un nouveau site Internet d'information et du système d'information reconversion avec un moteur de recherche d'emploi « *job board* » ;
 - la création d'un réseau de réservistes citoyens employés en faveur de la reconversion ;
- l'**amélioration de la gouvernance de la fonction reconversion** avec :
 - la création d'un comité d'orientation de Défense Mobilité ;
 - la création d'un comité de pilotage de l'indemnisation du chômage ;
 - une coordination accrue avec les gestionnaires RH des armées, directions et services ;
 - un rapprochement de Défense Mobilité avec les associations d'anciens militaires impliquées dans le processus de reconversion.

5.1.2 — L'organisation de Défense Mobilité

Défense Mobilité s'appuie sur un réseau de proximité à base d'antennes locales placées au sein des bases de défense. Ces antennes sont pilotées par 6 pôles régionaux (Bordeaux, Lyon, Marseille, Metz, Paris, Rennes), rattachés à une direction à Paris. Au sein de la mission de reconversion des officiers (MRO), Défense Mobilité dispose également d'une antenne « cadres supérieurs » localisée en région parisienne. Le centre militaire de formation professionnelle (CMFP) de Fontenay-le-Comte, le centre de traitement de l'indemnisation du chômage (CTIC) situé à Bordeaux et le bureau d'aide à la reconversion de la légion étrangère (BARLE) à Aubagne complètent le dispositif.

Ce réseau, composé de professionnels de la mobilité (militaires et civils) répartis sur l'ensemble du territoire national, y compris en Outre-mer, détient une bonne connaissance des spécificités des candidats et des besoins des employeurs. Les entreprises ou les institutions souhaitant recruter d'anciens militaires ou civils de la Défense peuvent ainsi avoir accès à des profils ciblés.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

5.1.3 — Les partenariats

En qualité d'opérateur public de placement, Défense Mobilité est une référence parmi les acteurs de l'emploi. Cette position est le fruit d'une politique volontariste de partenariats aux niveaux local et national.

Les entreprises partenaires

En 2016, Défense Mobilité est en relation avec 7 000 entreprises et met en œuvre 59 partenariats (43 conventions avec des entreprises et 16 conventions avec des fédérations professionnelles et associations d'anciens militaires).

Ces seuls accords de coopération ont permis, en 2016, le reclassement de 1 320 agents du ministère de la défense ou de leur conjoint dans le secteur privé.

Pôle emploi

La convention de partenariat qui lie Défense Mobilité et Pôle emploi a été renouvelée par une convention-cadre nationale de collaboration couvrant la période 2017-2019.

Outre le maintien des conseillers référents Pôle emploi dans chacun des pôles régionaux, cette convention ⁽²⁾ permet à Défense Mobilité, sous forme d'une délégation de service consentie par Pôle emploi :

- d'assurer un « suivi délégué » des demandeurs d'emploi anciens militaires ou anciens civils ;
- de garantir un accompagnement spécifique des conjoints et des militaires blessés en opération.

(2) Aussi dénommée « objectif placement ».

5.2. LA RÉPARTITION DES DÉPARTS ET DES AYANTS DROIT

Répartition des départs ⁽³⁾, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR*	TOTAL
DÉPARTS DÉFENSE	1 806	6 300	12 680	20 786
FEMMES	304	1 029	1 299	2 632
HOMMES	1 502	5 271	11 381	18 154
DÉPARTS GENDARMERIE	340	3 045	4 653	8 038
FEMMES	11	250	1 584	1 845
HOMMES	329	2 795	3 069	6 193
TOTAL	2 146	9 345	17 333	28 824
FEMMES	315	1 279	2 883	4 477
HOMMES	1 831	8 066	14 450	24 347

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble personnel militaire ayant quitté l'état militaire en 2016, hors décès.

Lecture : en 2016, 1 502 officiers masculins (hors gendarmerie) ont quitté les armées.

* Y compris volontaires.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

(3) Ensemble du personnel militaire (y compris hors PME) ayant quitté l'état militaire, hors décès.

Répartition des ayants droit ⁽⁴⁾, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR*	TOTAL
Personnel de la Défense				
Mouvements de personnel				
TERRE	664	2 296	4 297	7 257
MARINE	239	1 608	502	2 349
AIR	302	1 478	767	2 547
SSA	153	305	2	460
Dépenses liées au personnel				
SEA	7	18	75	100
DGA	91	0	0	91
APM	16	6	0	22
CGA	3	0	0	3
Formation				
SCA	108	0	0	108
SID	29	0	0	29
S/TOTAL DÉFENSE	1 612	5 711	5 643	12 966
Reconversion				
GENDARMERIE	336	2 781	1 649	4 766
TOTAL	1 948	8 492	7 292	17 732

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant droit, en 2016, hors décès.

Lecture : en 2016, l'armée de terre compte 664 ayants droit officiers.

* Y compris volontaires.

(4) Personnel militaire de carrière ou sous contrat ayant quitté les armées après au moins 4 ans de services, pouvant bénéficier d'une formation professionnelle ou d'un accompagnement vers l'emploi (y compris congés de reconversion).

5.3 – LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE

Amélioration du dispositif de reconversion au profit des militaires blessés Feuille de route 2016-2018

La reconversion des militaires blessés est l'un des axes de progrès identifiés par le ministre

À la suite du rapport d'information de la commission de la défense nationale et des forces armées sur la prise en charge des blessés, publié en décembre 2014, le ministre de la défense a mis en place en novembre 2015, un plan d'actions destiné à améliorer la prise en charge des militaires blessés en opération et en service.

Le 7 novembre 2016, le ministère de la défense a validé une feuille de route 2016-2018 développant l'accompagnement des blessés atteints d'un syndrome post-traumatique. Élaborée par Défense Mobilité en liaison avec l'ensemble des acteurs concernés (Service de santé des armées (SSA), cellules aux blessés des armées, Office national des Anciens combattants (ONAC), Délégation nationale handicap (DNH), Action sociale (AS) et associations) cette feuille de route vise pour les militaires blessés à :

- consolider leurs acquis et étendre leurs droits à la reconversion ;
- optimiser la captation et l'accompagnement spécifique ;
- orienter et dynamiser la relation avec leur employeur ;
- consolider les compétences des conseillers concernant leur situation ;
- communiquer sur l'offre de service ministérielle, notamment dans les médias interarmées, à l'occasion des séminaires des présidents de catégorie et sur le site internet de Défense Mobilité.

Pour tenir cette feuille de route, Défense Mobilité a décidé de :

- mettre en place une structure de coordination dédiée à l'Hôtel national des Invalides ;
- densifier le réseau des conseillers de Défense Mobilité ;
- déployer une prestation d'orientation et d'accompagnement *ad hoc* ;
- renforcer le rôle du centre militaire de formation professionnelle ;
- mettre en place une politique coordonnée de partenariat avec les employeurs potentiels.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

5.3.1 — L'aide à la reconversion du personnel militaire

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

Le parcours de reconversion est composé de différentes prestations :

- les prestations d'orientation ;
- les prestations de formation professionnelle ;
- les prestations d'accompagnement direct vers l'emploi.

• Les prestations d'orientation

Individuelles ou collectives, elles sont accessibles à l'ensemble des militaires, quelle que soit la durée de leurs services. Elles marquent le début de la démarche active de reconversion. Leur objectif principal 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 :

- collectives, pour ce qui concerne :
 - les sessions d'orientation des officiers supérieurs (S2OS) ;
 - les sessions d'orientation accélérée en résidentiel (SOAR) pour les officiers supérieurs dont la date de départ est proche ;
 - les sessions bilan-orientation (SBO) pour le personnel militaire et civil, hors officiers généraux ;
 - les ateliers bilan-orientation (ABO) destinés au public peu ou non qualifié ;
- individuelles, pour ce qui concerne :
 - les bilans individuels de compétences (BIC) ;
 - les bilans orientation (BO) ;
 - les diagnostics approfondis visant à confirmer un projet de création ou de reprise d'entreprise.

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

Les prestations de formation professionnelle sont accessibles aux militaires ayant effectué au moins quatre ans ⁽⁵⁾ 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 une formation, le militaire peut bénéficier d'aides dans ce domaine sous la forme de :

- périodes d'adaptation en entreprise (PAE) ;
- périodes de formation gratuite en entreprise (PFGE) ;
- prestations d'accompagnement du créateur ou du repreneur d'entreprise (PACRE) ;
- prestations « d'accompagnement externe » ;
- session d'accompagnement vers les fonctions publiques (État, territoriale ou hospitalière) pour des postes à haut niveau de responsabilité.

(5) Cette condition varie selon la situation du militaire (elle est notamment de 8 ans pour les légionnaires).

Répartition des prestations accordées par catégorie et par gestionnaire

TYPE DE PRESTATIONS	CAT.	TERRE	MARINE	AIR	GEND. DEFMOB*	DGA	SSA	SEA	SID	SCA	NON RÉPARTIES PAR ARMÉE**	TOTAL DÉFENSE MOBILITÉ	Personnel de la Défense
ORIENTATION	OFF	321	133	208	15	3	21	11	12	31	18	773	Mouvements de personnel
	S-OFF	1053	308	530	78	0	43	8	0	0	1	2021	
	MdR	2590	89	306	50	0	2	40	0	0	1	3078	
	S/TOTAL	3964	530	1044	143	3	66	59	12	31	20	5872	
ACCOMPAGNEMENT DIRECT VERS L'EMPLOI	OFF	329	119	154	14	1	12	7	9	52	16	713	Dépenses liées au personnel
	S-OFF	1292	708	687	32	0	77	16	0	0	4	2816	
	MdR	2741	176	376	14	0	3	50	0	0	0	3360	
	S/TOTAL	4362	1003	1217	60	1	92	73	9	52	20	6889	
FORMATION PROFESSIONNELLE	OFF	79	33	54	12	1	2	2	2	2	1	188	Formation
	S-OFF	683	318	303	173	0	18	5	0	0	1	1501	
	MdR	2070	184	263	305	0	1	54	0	0	5	2882	
	S/TOTAL	2832	535	620	490	1	21	61	2	2	7	4571	
ENSEMBLE DES PRESTATIONS	OFF	729	285	416	41	5	35	20	23	85	35	1674	Reconversion
	S-OFF	3028	1334	1520	283	0	138	29	0	0	6	6338	
	MdR	7401	449	945	369	0	6	144	0	0	6	9320	
TOTAL	11158	2068	2881	693	5	179	193	23	85	47	17332	Conditions de travail	

Source : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant bénéficié de prestations de Défense Mobilité en 2016.

Lecture : en 2016, 321 officiers de l'armée de terre ont bénéficié de prestations d'orientation ont été délivrées au bénéfice d'officiers de l'armée de terre.

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

** Les sessions d'accompagnement vers les fonctions publiques ne peuvent pas être réparties par gestionnaire.

Défense Mobilité a délivré 17332 prestations de reconversion en 2016 (en baisse de 2,0 % par rapport à 2015).

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Les congés de reconversion

Pour permettre aux militaires de préparer leur reconversion dans les meilleures conditions, leur gestionnaire peut les placer en congé de reconversion, fractionnable, dans la limite de 120 jours ouvrés cumulés et, éventuellement, en congé complémentaire de reconversion, d'une durée maximale de 6 mois.

Le congé de reconversion fractionnable permet de suivre des formations segmentées dans le temps et plus particulièrement des formations articulées autour d'une phase d'admissibilité et d'admission. Ce congé permet aux bénéficiaires de suivre des formations nécessaires à leur transition professionnelle, se déroulant en plusieurs étapes ou selon un cursus lui-même fractionné.

Le militaire qui bénéficie de ce dispositif est radié des cadres ou des contrôles, soit à l'issue d'un congé de reconversion d'une durée cumulée de 120 jours ouvrés, soit au plus tard deux ans après l'utilisation du quarantième jour du congé de reconversion, soit à l'expiration du congé complémentaire de reconversion.

Les volontaires bénéficient du même dispositif mais limité à 20 jours ouvrés, afin de leur permettre de mettre en œuvre leur projet professionnel tout en bénéficiant d'une aide à la reconversion.

2931 congés de reconversion et 619 congés complémentaires de reconversion ont été accordés en 2016. La durée moyenne accordée par les gestionnaires est de 79 jours ouvrés pour un congé de reconversion et de 89 jours pour un congé complémentaire de reconversion.

Le taux de reclassement

Le taux de reclassement des militaires rapporte le nombre de militaires reclassés dans l'année à l'ensemble des militaires ayant quitté le service et suivis par Défense Mobilité. Il s'établit en 2016 à 60 % (stable par rapport à 2015).

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

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 des trois fonctions publiques. Cette politique est menée dans quatre directions :

- l'actualisation des connaissances des conseillers de Défense Mobilité en matière de fonction publique (référentiel juridique, supports d'information spécifiques « fonction publique », référentiel des métiers) ;
- le renforcement de la préparation des candidats ;
- la communication, en concertation avec les gestionnaires, pour inciter les candidats à bénéficier de l'offre de service de Défense Mobilité ;
- le développement des relations avec les employeurs publics, en matière de recherche des postes à pourvoir, soit directement auprès des employeurs de la fonction publique de l'État ⁽⁶⁾ ou de la fonction publique territoriale, soit à travers des échanges avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Hors gendarmes, 2 213 militaires ont été reclassés dans les fonctions publiques, en 2016.

Le nombre de recrutements au titre des dispositions de l'article L.4139-2 du code de la défense a baissé en 2016 (- 259 recrutements par cette voie par rapport à 2015).

Les recrutements au titre des procédures L.4138-8 (détachements, + 26), L.4139-1 (concours, + 51) et L.4139-3 (emplois réservés, + 38) sont, quant à eux, plus nombreux en 2016 qu'en 2015.

La baisse des recrutements par la voie contractuelle, constatée depuis 2013, se poursuit en 2016 (-27 par rapport à 2015).

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

(6) Notamment auprès des ministères de l'intérieur, de la justice, de l'éducation nationale et de l'enseignement et de la recherche.

Ensemble des militaires reclassés dans la fonction publique, par type de procédure et par sexe

En effectifs physiques

	FPE*	FPT ET FPH**	TOTAL DÉFENSE	TOTAL GENDARMERIE***	TOTAL RECLASSEMENTS	%
L.4138-8	66	36	102	25	127	4,9
FEMMES	11	5	16			
HOMMES	55	31	86			
L.4139-1 « CONCOURS »	146	24	170	35	205	7,9
FEMMES	36	2	38			
HOMMES	110	22	132			
L.4139-2 « INTÉGRATION/ DÉTACHEMENTS »	587	112	699	53	752	28,9
FEMMES	129	19	148			
HOMMES	458	93	551			
L.4139-3 « EMPLOIS RÉSERVÉS » (HORS PRIORITAIRES)	405	233	638	278	916	35,1
FEMMES	112	30	142			
HOMMES	293	203	496			
CONTRATS	236	368	604	1	605	23,2
FEMMES	59	101	160			
HOMMES	177	267	444			
TOTAL	1 440	773	2 213	392	2 605	100,0

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique en 2016.

Lecture : en 2016, 129 militaires féminins ont été reclassés dans la FPE au titre de l'article L.4139-2.

* FPE : fonction publique de l'État.

** FPT et FPH : fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière.

*** Pas de distinction femmes/hommes disponible.

65 % des militaires (hors gendarmes) reclassés au sein de la fonction publique l'ont été dans la fonction publique de l'État.

Personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L.4139-2, par catégorie

En effectifs physiques

		OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MDR	TOTAL
		HAUT NIVEAU	CAT. A	CAT. B	CAT. C		
L.4139-2 HORS GENDARMERIE	NOMBRE DE POSTES OFFERTS*	21	170	364	247		802
	NOMBRE DE CANDIDATS AYANT DEMANDÉ UN AGRÉMENT**	-	-	-	-		2443
	NOMBRE DE CANDIDATS AGRÉÉS**	-	-	-	-		2272
	NOMBRE DE CANDIDATS RECLASSÉS	14	135	297	253		699
NOMBRE DE GENDARMES RECLASSÉS		2		51			53
TOTAL CANDIDATS RECLASSÉS		151		601			752

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L.4139-2 en 2016.

Lecture : en 2016, 14 officiers ont été reçus en catégorie Haut niveau au titre de l'article L.4139-2.

* Postes uniquement ouverts dans la fonction publique de l'État, les deux autres fonctions publiques n'ayant pas de contingent annuel de postes offerts.

** Les demandes d'agrément ne font plus référence à la catégorie d'emploi visée. Il s'agit désormais de simples demandes d'autorisation de reclassement au sein des fonctions publiques par la voie de l'article L.4139-2.

En 2016, sur les 699 militaires (hors gendarmerie) reclassés dans la fonction publique au titre de l'article L.4139-2, 431 l'ont été au sein du ministère de la défense : 85 en tant que civils de catégorie A, 176 en tant que civils de catégorie B et 170 en tant que civils de catégorie C.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L.4139-3, par catégorie

En effectifs physiques

L.4139-3 HORS GENDARMERIE	SOUS-OFFICIERS		MDR**	TOTAL
	CAT. B	CAT. C		
NOMBRE DE POSTES OFFERTS*	977	687		1 664
NOMBRE DE CANDIDATS INSCRITS	-	-		7 512
NOMBRE DE CANDIDATS RECLASSÉS	195	443		638
NOMBRE DE GENDARMES RECLASSÉS	66	212		278
TOTAL CANDIDATS RECLASSÉS	261	655		916

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L.4139-3 en 2016.

Lecture : en 2016, 195 militaires (hors gendarmerie) ont été reclassés en catégorie B au titre de l'article L.4139-3.

* Postes uniquement ouverts dans la fonction publique de l'État, les deux autres fonctions publiques n'ayant pas de contingent annuel de postes offerts.

** Y compris volontaires.

En 2016, sur les 638 militaires (hors gendarmerie) reclassés dans la fonction publique au titre de l'article L.4139-3, 59 l'ont été au sein du ministère de la défense : 18 en tant que civil de catégorie B et 41 en tant que civil de catégorie C.

Les congés de reconversion

En 2016, 8 259 militaires (hors gendarmerie) ont été reclassés dans le secteur privé, par Défense Mobilité contre 8 625 en 2015, soit une diminution de 4,2 %.

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR*	TOTAL
DÉFENSE MOBILITÉ	563	3 149	4 547	8 259
FEMMES	65	324	380	769
HOMMES	498	2 825	4 167	7 490
GENDARMERIE	66	578	1 773	2 417
FEMMES	1	65	612	678
HOMMES	65	513	1 161	1 739
TOTAL	629	3 727	6 320	10 676
FEMMES	66	389	992	1 447
HOMMES	563	3 338	5 328	9 229

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans le secteur privé en 2016.

Lecture : en 2016, 65 officiers féminins (hors gendarmerie) ont été reclassés par Défense Mobilité dans le secteur privé.

* Y compris volontaires.

5.3.2 – Le chômage des anciens militaires et civils non restructurés

En décembre 2016, 13060 demandeurs d'emploi sont indemnisés.

Le coût du chômage des anciens militaires s'élève en 2016 à 127,6 M€ soit une baisse de 0,6 % par rapport à 2015 (128,4 M€).

S'agissant des civils non restructurés⁽⁷⁾, le nombre de chômeurs indemnisés en décembre 2016 s'établit à 455.

La dépense d'indemnisation du chômage de ces civils s'est élevée en 2016 à 5,6 M€, en hausse de 14 % par rapport à 2015 (4,9 M€).

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

Afin de lutter contre d'éventuelles situations de chômage, Défense Mobilité organise et met en œuvre l'accompagnement de la transition professionnelle, hors des fonctions publiques, du personnel civil du ministère de la défense. Jusqu'en 2015, cet accompagnement était réservé au seul personnel affecté par les restructurations. En 2016, il a été étendu à tous les civils qui le souhaitent, notamment aux agents sur contrat.

Ce dispositif d'accompagnement garantit à l'ensemble du personnel civil un parcours individualisé et personnalisé lui donnant accès à l'ensemble des prestations d'orientation, d'accompagnement et de formation de Défense Mobilité. Le personnel civil peut ainsi, selon les cas, être accompagné en régie par les conseillers présents dans les pôles et antennes Défense Mobilité ou par des cabinets pour certaines prestations retenues dans le cadre de marchés publics.

(7) Le centre de traitement de l'indemnisation du chômage (CTIC) de Défense Mobilité traite également les factures de Pôle emploi au titre des civils restructurés. La dépense correspondante est cependant impartie à une autre unité opérationnelle que Défense Mobilité.

Répartition du personnel civil ayant bénéficié du soutien de Défense Mobilité, par catégorie

En effectifs physiques

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
NOUVELLES INSCRIPTIONS EN 2016	10	24	45	27	106
FEMMES	3	15	32	9	59
HOMMES	7	9	13	18	47
REÇUS EN ENTRETIEN EN 2016	15	31	68	36	150
FEMMES	4	18	47	10	79
HOMMES	11	13	21	26	71
RECLASSÉS DANS UN EMPLOI DU SECTEUR PRIVÉ	1	8	29	10	48
FEMMES	1	3	24	3	31
HOMMES	0	5	5	7	17

Source : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié du soutien de Défense Mobilité en 2016.

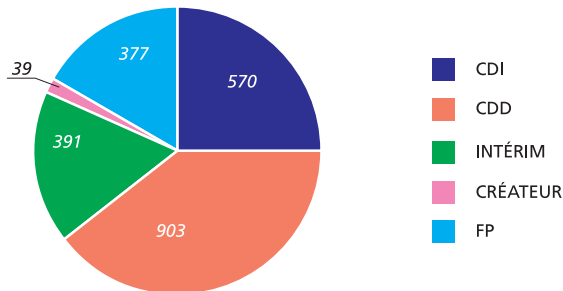
Lecture : en 2016, 4 agents féminins de catégorie A ont été reçus en entretien par des conseillers de l'ARD.

En 2016, 150 civils du ministère de la défense ont été accompagnés par Défense Mobilité. Les nouveaux inscrits sont au nombre de 106 (contre 76 en 2015), soit une hausse de 39 % par rapport à 2015. Le nombre de civils reclassés dans un emploi du secteur privé progresse de 26 % par rapport à 2015.

5.5 – L'ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS VERS L'EMPLOI

En 2016, 1 675 nouveaux conjoints ont été intégrés dans les dispositifs d'accompagnement. Dans l'année, 3744 conjoints ont été accompagnés par Défense Mobilité et 2280 ont retrouvé un emploi.

Répartition des conjoints reclassés selon le type d'emploi retrouvé



Source : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble des conjoints reclassés.

Lecture : en 2016, 570 conjoints ont trouvé un emploi en CDI.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve



LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Prévention des risques professionnels – Accidents de service ou de trajet et maladies professionnelles – Prévention des faits de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel – Rythmes d'activité – Absences pour maladie ou raison familiale

Ce chapitre aborde quatre thématiques distinctes relevant des conditions de travail.

- **La prévention des risques professionnels** : en matière de santé et de sécurité au travail (SST), des dispositions communes à l'ensemble des départements ministériels s'appliquent. Une réglementation ministérielle propre à la Défense s'y ajoute visant à définir l'organisation et la mise en œuvre de moyens techniques spécifiques aux forces armées.

Les instances de concertation pour la prévention des risques professionnels sont distinctes pour le personnel militaire et le personnel civil. En dehors des sujets concernant leur périmètre spécifique, ces instances sont également consultées sur des sujets transverses relatifs à l'ensemble du personnel de la Défense. Sur ces sujets transverses, chaque instance se prononce uniquement sur son périmètre.

- **Les accidents de service ou de trajet et les maladies professionnelles** : s'agissant du personnel militaire, 2 558 accidents de service ou de trajet ⁽¹⁾ avec arrêt ont été déclarés en 2015.

Chiffres-clés

Accidents et maladies professionnelles en 2015 ⁽¹⁾ :

- 2 558 accidents de service ou de trajet, avec arrêt, déclarés par le personnel militaire ;
- 583 accidents du travail ou de service, avec arrêt et 110 accidents de trajet, avec arrêt, déclarés par le personnel civil ;
- 72 maladies professionnelles reconnues, pour le personnel civil.

Rythme de travail du personnel civil, en 2016 :

- 4 744 agents travaillent à temps partiel ;
- 599 agents non titulaires 84-16 sont employés à temps incomplet.

Absences pour raison familiale, en 2016 :

- 7 382 militaires ont pris un congé de paternité d'une durée moyenne de 9,5 jours ;
- 376 civils ont pris un congé de paternité d'une durée moyenne de 11 jours.

Faits marquants

Mise en œuvre en 2016 du télétravail au ministère de la défense.

(1) Les données relatives aux accidents et maladies professionnelles présentées concernent l'année 2015. Les données 2016 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec la publication du bilan social 2016.

En 2016, 2 698 accidents et maladies professionnelles ont donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire (935 cas) ou permanente (1 763 cas).

S'agissant du personnel civil, en 2015, 583 accidents du travail ou de service avec arrêt et 110 accidents de trajet avec arrêt ont été déclarés. Dans le même temps, 72 maladies professionnelles ont été reconnues.

Toujours en 2015, 403 accidents et maladies professionnelles ont donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle (IPP), dont 367 concernent des ouvriers de l'État.

Dans le cadre du plan ministériel contre les cas de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel, la cellule Thémis a recensé 63 faits présumés, en 2016.

Le rythme d'activité: les aménagements du rythme d'activité ne concernent que le personnel civil.

En décembre 2016, 4 744 agents travaillent à temps partiel, soit 7,9 % du personnel civil. Parmi les agents non titulaires 84-16 ⁽²⁾, 599 sont employés à temps incomplet et 4 769 à temps complet.

L'année 2016 a également été marquée par la mise en place du dispositif réglementaire permettant la mise en œuvre du télétravail.

Les absences pour maladie ou raison familiale: en 2016, 995 994 journées ont été perdues en raison des arrêts de travail du personnel militaire et 821 052 journées en raison d'arrêts de travail du personnel civil.

Par ailleurs, 7 382 militaires ont pris un congé de paternité d'une durée de 9,5 jours et 376 civils d'une durée moyenne de 11 jours, soit le maximum de la durée légale autorisée.

(2) Agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Comparaison femme/homme

Les accidents et maladies professionnelles

En 2015, suite à des accidents ou des maladies professionnelles :

- 7 titulaires féminins et 9 masculins ont bénéficié du versement d'une allocation temporaire d'invalidité ;
- 34 femmes et 174 hommes, agents non titulaires ou ouvriers de l'État, ont bénéficié du versement d'une rente.

En 2016, 86 femmes militaires et 1131 hommes militaires se sont vu attribuer une pension pour la première fois ou suite à une infirmité nouvelle.

Le rythme d'activité pour le personnel civil :

Au cours de l'année 2016, 674 agents, dont 478 femmes, sont passés à temps partiel et 688 agents, dont 530 femmes, ont repris leur activité à temps plein.

En décembre 2016, 4744 agents dont 3819 femmes exercent leurs fonctions à temps partiel.

Fin 2016, 13186 agents civils féminins disposent d'un compte épargne temps représentant 227617 jours et 19109 agents civils masculins pour un total de 368471 jours.

Les absences pour raison familiale :

En décembre 2016 :

- 335 militaires dont 314 femmes et 125 civils dont 120 femmes sont en congé parental ;
- 89 titulaires dont 81 femmes sont en disponibilité pour accompagner des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance ;
- 837 civils de la Défense dont 436 femmes sont en disponibilité pour convenance personnelle.

Militaires :

1147 infirmités prises en compte pour la première fois en 2016 :

- 1090 dont 90 concernant des femmes, à la suite d'accidents de service ou de trajet ;
- 57 dont 2 concernant des femmes, à la suite de maladies professionnelles.

En décembre 2016, 335 militaires sont en congé parental, dont 314 femmes.

Civils :

403 accidents de travail ou de trajet ou maladies professionnelles, dont 58 concernant des femmes, ont donné lieu à la reconnaissance d'une IPP* en 2015⁽³⁾.

En décembre 2016, 125 civils sont en congé parental, dont 120 femmes.

4744 agents dont 3819 femmes exercent leurs fonctions à temps partiel en 2016.

* Invalidité permanente partielle.

(3) Les données relatives aux accidents et maladies professionnelles présentées concernent l'année 2015. Les données 2016 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec celui qui s'impose pour la publication du bilan social 2016.

(4) Agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (y compris ICT/TCT et vacataires).

(5) Le temps incomplet ne relève pas du choix de l'agent. L'employeur peut utiliser ce mode de recrutement lorsque le besoin du service ne nécessite pas un temps plein. La durée du temps de travail doit être inférieure ou égale à 70 % de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

6.1 – LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.1.1 – Les instances de concertation pour le personnel militaire en matière de prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels du personnel militaire s'articule autour de deux types d'instance : la commission interarmées de prévention (CIP) au niveau ministériel et les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA) au sein des unités formant corps.

6.1.1.1 – La commission interarmées de prévention

Son rôle

La CIP ⁽⁶⁾ 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.

Son organisation et son fonctionnement

Elle se réunit trois fois par an, sous la présidence du chef d'état-major des armées (CEMA). Elle se compose de représentants des états-majors des armées, de la direction générale de l'armement (DGA), du secrétariat général pour l'administration (SGA), du service de santé des armées (SSA), du service des essences des armées (SEA) et du personnel militaire. Les membres du personnel sont désignés par les états-majors parmi les militaires en activité, membres des CCHPA (cf. 6.1.1.2).

Répartition des représentants du personnel militaire à la CIP (titulaires et suppléants), par sexe

En effectifs physiques

CIP	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	1	1	2
HOMMES	8	8	16
TOTAL	9	9	18

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

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire à la CIP en 2016.

Lecture : en 2016, 1 militaire féminin siège en qualité de titulaire à la CIP.

(6) 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.

Ses activités

En 2016, la CIP s'est réunie à deux reprises le 4 mai et le 13 décembre 2016. Elle a traité :

• De points transverses au personnel militaire et civil, tels que :

- un projet d'ordonnance modifiant le code de la défense et visant à assurer la prise en compte de la prévention au bénéfice des militaires placés hors ministère ;
- le renouvellement du cadre réglementaire relatif à la SST, suite à la modification du code de la défense ;
- un point de situation relatif à la présence de mineurs au sein des organismes relevant du ministère de la défense ⁽⁷⁾ ;
- un arrêté modifiant l'arrêté du 1^{er} décembre 2014 relatif aux conditions d'emploi des jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans ;
- des instructions ⁽⁸⁾ relatives aux mesures de prévention liées aux risques d'exposition à l'amiante présente dans les matériels, équipements et pièces de rechange ;
- un point de situation sur la mise en œuvre des orientations ministérielles relatives aux risques psychosociaux (RPS) et son plan d'action associé ;
- la présentation du rapport annuel ⁽⁹⁾ dressant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au ministère de la défense au titre de l'année 2016, transmis à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ;
- une présentation du bilan de la mise en œuvre du plan d'action ministériel SST 2016 et du plan d'action 2017 ⁽¹⁰⁾ ;
- une présentation des nouveaux programmes de formation ainsi que la formation des fonctionnels de la prévention du ministère de la défense.

• De points spécifiques au personnel militaire, tels que :

- l'examen des projets de textes d'application du référentiel SST ;
- l'évolution du conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) et l'avenir de la CIP ;
- la revue des modules spécifiques de formation pour les militaires par le centre de formation de la défense (CFD) aux membres des instances de concertation du personnel militaire en matière de SST au ministère de la défense ⁽¹¹⁾ ;
- la présentation du bilan des travaux conduits par l'état-major des armées (EMA) et des résultats concernant les difficultés rencontrées dans le domaine de la prévention, maîtrise des risques et environnement (PMRE) ;
- les statistiques de l'année 2015 relatives aux accidents du personnel militaire ⁽¹²⁾ ;
- le rapport annuel de médecine de prévention au titre de l'année 2015 au profit du personnel militaire (cf. 6.1.3.2).

(7) Cf. arrêté modificatif du 1^{er} décembre 2014 fixant les conditions particulières d'application des dispositions des sections 2 et 3 du chapitre III du titre V du livre 1^{er} de la quatrième partie du code du travail aux organismes du ministère de la défense.

(8) Directive n° 3535/DEF du 24 avril 2015 relative aux mesures de prévention face aux risques d'exposition à l'amiante présent dans les matériels, équipements et pièces de rechange (BOC n° 28 du 25 juin 2015, texte n° 2).

(9) Ce bilan est présenté chaque année à la commission centrale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

(10) Plan d'action consultable sur le portail RH de l'intradef.

(11) Arrêté du 2 avril 2015 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel militaire en matière de SST au ministère de la défense (JO n° 90 du 17 avril 2015, texte n° 24 ; signalé au BOC 18/2015).

(12) 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.

6.1.1.2 — Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents

Leur rôle

Les CCHPA sont compétentes pour analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les militaires et pour effectuer des visites dans l'organisme au titre duquel elle est constituée.

Elles contribuent également à la promotion de la prévention des risques professionnels, proposent toutes mesures permettant l'instruction et le perfectionnement du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité du travail et peuvent être consultées sur de nombreuses questions en matière de SST par les agents via leurs représentants.

Leur organisation et leur fonctionnement

Les CCHPA ⁽¹³⁾ sont constituées dans toute unité formant corps ou organisme militaire assimilé comptant plus de 50 militaires. On en compte 540.

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail introduit deux dispositions particulières concernant cette instance, qui permettent :

- de mettre en place une CCHPA commune pour plusieurs organismes ou antennes d'organisme dont les activités ou la nature des risques professionnels sont similaires ;
- d'instaurer une CCHPA spéciale pour des organismes comptant moins de 50 militaires, compte tenu de la nature des activités ou des risques professionnels.

Les CCHPA se réunissent quatre fois par an à l'initiative du chef de l'organisme au sein duquel elles sont implantées et, exceptionnellement, à la suite de tout accident qui a ou aurait pu entraîner des conséquences graves.

Les CCHPA comprennent le chef de l'organisme (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. Ces derniers sont désignés par tirage au sort parmi des volontaires ou, à défaut, parmi la totalité du personnel militaire de l'organisme. La représentation doit tenir compte de la répartition par catégorie du personnel militaire affecté au sein de l'organisme.

6.1.2 — Les instances de dialogue social du personnel civil en matière de risques professionnels

La « Commission centrale de prévention » (CCP) ⁽¹⁴⁾ de niveau ministériel et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT) rattachés aux comités techniques constituent les instances de dialogue social du personnel civil en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

(13) Les CCHPA sont régies par l'arrêté du 8 mars 1999 relatif aux commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents pour les militaires.

(14) La CCP est régie par les dispositions du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense et de l'arrêté du 21 mai 2012 portant création de la commission centrale de prévention du ministère de la défense.

6.1.2.1 – La commission centrale de prévention

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel est dénommé au ministère de la défense « Commission centrale de prévention » (CCP) ⁽¹⁵⁾.

Son rôle

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

Son organisation et son fonctionnement

Cette commission se réunit trois fois par an sous la présidence du secrétaire général pour l'administration. Elle est composée de représentants du SGA et de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), de conseillers de prévention de l'EMA, de la DGA, du coordonnateur national de la médecine de prévention du ministère de la défense, du chef de l'inspection du travail dans les armées, de l'inspecteur du personnel civil de la défense et de dix représentants titulaires du personnel civil dont la répartition par organisation syndicale est fixée par arrêté.

Répartition des représentants (titulaires et suppléants) du personnel civil à la CCP, par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	1	0	1
HOMMES	9	10	19
TOTAL	10	10	20

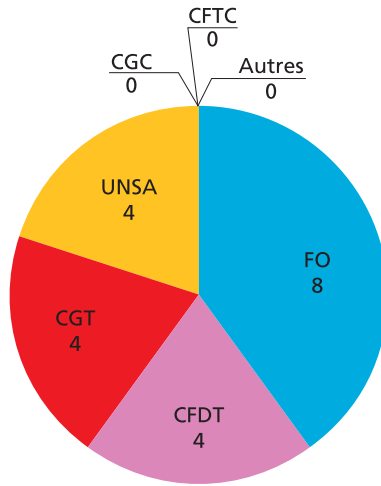
Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel civil à la CCP en 2016.

Lecture : en 2016, 1 civil féminin siège en qualité de titulaire à la CCP.

(15) La CCP est régie par les dispositions du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense et de l'arrêté du 21 mai 2012 portant création de la commission centrale de prévention du ministère de la défense.

Répartition des représentants (titulaires et suppléants) du personnel civil à la CCP, par organisation syndicale



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

Champ : ensemble des représentants du personnel civil à la CCP en 2016.

Lecture : en 2016, « Force ouvrière » dispose de 8 représentants titulaires ou suppléants à la CCP.

Ses activités

En 2016, la CCP s’est réunie les 10 mars, 23 juin et 24 novembre. Outre les sujets transverses relatifs à l’ensemble du personnel du ministère de la défense également mis à l’ordre du jour de la CIP (cf. 6.1.1.1.), ont été abordés :

- le renouvellement du cadre réglementaire relatif à la SST, issu de l’ordonnance du 20 juillet 2016 ⁽¹⁶⁾ modifiant le code de la défense ;
- le projet d’instruction d’application de la directive ministérielle relative aux mesures de prévention face aux risques d’exposition à l’amiante présent dans les matériels, équipements et les pièces de rechange ;
- le projet d’arrêté relatif aux attributions particulières exercées par le pôle travail du groupe des inspections spécialisées du contrôle général des armées (CGA), dans le cadre des procédures administratives prévues par la quatrième partie du code du travail ;
- le nouveau programme de formation des membres de la CCP ;
- la formation aux premiers secours dans les organismes du ministère de la défense ;
- l’amiante dans le domaine de l’infrastructure ;
- le fonctionnement de la cellule « Thémis » chargée de la prévention du harcèlement sexuel ;
- les différentes prestations proposées par la plateforme « Écoute défense » en matière de harcèlement moral au travail ;
- le bilan du plan handicap 2013-2015 et la présentation du projet 2016-2018 ;
- le bilan de la mise en œuvre du suivi médical post-professionnel au titre de l’année 2015 prévu par le décret n° 2015-564 du 20 mai 2015 et par la circulaire du 18 août 2015.

(16) Ordonnance n° 2016-982 du 20 juillet 2016 prise en application de l’article 30 de la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense.

Plusieurs communications ont été faites aux membres de la CCP :

- la présentation du rapport relatif au pilotage ministériel de la maîtrise des risques professionnels et des risques d'atteinte à l'environnement ;
- la présentation du rapport annuel de la médecine de prévention au titre de l'année 2015 (cf. 6.1.3.2) ;
- la présentation des statistiques relatives aux accidents du travail, de trajet et aux maladies professionnelles du personnel civil pour l'année 2015.

6.1.2.2 – Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Leur rôle

Les CHSCT sont des instances consultatives, spécialisées dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail du personnel civil. Ils apportent leur concours à un ou plusieurs comités techniques.

Ils procèdent à l'analyse des risques professionnels, contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels et suggèrent toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail.

Leur organisation et leur fonctionnement

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 CHSCT.

Le CHSCT d'administration centrale et les CHSCT de réseaux ou de base de défense se réunissent au moins trois fois par an. Les CHSCT locaux se réunissent au moins quatre fois par an, à l'initiative de leur président. La cartographie des CHSCT repose sur une logique d'emprise permettant une plus grande proximité de ces instances vis-à-vis du personnel.

Les règles relatives aux attributions et au fonctionnement des CHSCT sont communes à l'ensemble des départements ministériels.

À la suite des élections professionnelles du 4 décembre 2014, 435 CHSCT ont été constitués ou renouvelés dans leur composition :

- 404 CHSCT Défense ;
- 31 CHSCT au sein des établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère de la défense.

Les membres des CHSCT bénéficient, pour l'exercice de certaines de leurs missions, d'un contingent annuel d'autorisations d'absence spécifique fixé en jours par décret ⁽¹⁷⁾. Ce contingent est majoré, par arrêté interministériel, pour 161 CHSCT présentant des risques particuliers ou ayant une couverture géographique importante.

(17) Décret n° 2014-1255 du 27 octobre 2014 pris en application de l'article 75-1 du 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.

Répartition des représentants (titulaires et suppléants) du personnel civil aux CHSCT, par sexe

En effectifs physiques

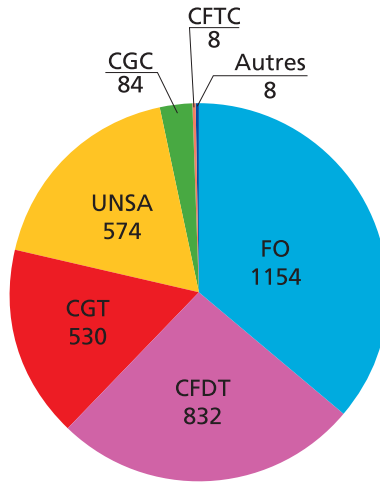
	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	367	427	794
HOMMES	1 252	1 144	2 396
TOTAL	1 619	1 571	3 190

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

Champ : ensemble des représentants du personnel civil aux CHSCT en 2016.

Lecture : en 2016, 367 civils féminins siègent en qualité de titulaire aux CHSCT.

Répartition des représentants (titulaires et suppléants) du personnel civil aux CHSCT, par organisation syndicale



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

Champ : ensemble des représentants du personnel civil à la CCP et aux CHSCT en 2016.

Lecture : en 2016, « Force ouvrière » dispose de 1 154 représentants aux CHSCT.

6.1.3 — L'application des dispositions relatives à la prévention des risques professionnels

6.1.3.1 — La santé et la sécurité au travail

Les orientations ministérielles en matière de SST

Le ministre de la défense a transmis, par note du 16 décembre 2014, ses directives en matière de SST au CEMA, au DGA, au SGA et aux chefs d'état-major. Elles s'articulent autour de quatre orientations prioritaires pour la période 2015-2018 :

- l'amélioration continue du dispositif en matière de santé et de sécurité au travail ;
- le développement de la connaissance des risques ;
- la prévention des RPS ;
- la prévention de l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction.

Depuis 2015, 32 actions ont été inscrites au plan d'action. Au titre de l'année 2016, 18 nouvelles actions ont été engagées. Parmi celles-ci, 3 actions visant à prendre en compte le nouveau cadre réglementaire relatif à la prévention des risques d'exposition à l'amiante dans les activités du ministère de la défense ont abouti.

L'extension du cadre réglementaire en matière de SST

Alors que le ministère de la défense met en œuvre, depuis plus de 40 ans, un cadre réglementaire visant à préserver la santé et à assurer la sécurité au travail du personnel militaire et civil, certains militaires placés auprès d'une autre autorité que celle du ministre de la défense ne bénéficient d'aucun cadre réglementaire en matière de SST ⁽¹⁸⁾.

Afin de remédier à cette situation, l'article L. 4123-19 prévoit désormais de manière générale que ⁽¹⁹⁾ « des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique soient assurées aux militaires durant leur service selon des modalités fixées par décret en conseil d'État », en cours d'élaboration.

L'évaluation des risques

Une directive ministérielle ⁽²⁰⁾, diffusée aux grands subordonnés du ministre de la défense, fixe les enjeux de la prévention des risques professionnels et rappelle la nécessité de maîtriser les méthodes d'évaluation de ces risques. Le chef d'organisme a, de ce fait, l'obligation d'évaluer, sur son périmètre, les risques professionnels existants et d'en transcrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Il lui appartient de mettre en place le plan d'actions associé.

Au 1^{er} juin 2016, 95 % des organismes disposent d'un DUERP initial (812 organismes sur 851). Parmi eux, 515 ont fait l'évaluation des RPS et 433 ont retranscrit l'évaluation des RPS dans le DUERP.

(18) Les dispositions du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 ne sont pas applicables aux formations militaires de la sécurité civile (FORMISC), aux structures internationales disposant de la personnalité juridique telles que le corps de réaction rapide européen (CRRE) ou le service de l'enseignement en Allemagne, aux participations extérieures (PARTEX) du ministère de la défense, à la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, au bataillon de marins-pompiers de Marseille, au service militaire adapté et aux militaires attachés auprès d'une ambassade.

(19) Article 3 de l'ordonnance n° 2016-982 du 20 juillet 2016.

(20) N° 3258/DEF du 9 avril 2014.

6.1.3.2 — La médecine de prévention

Le bilan de suivi médical

La direction centrale du service de santé des armées (DCSSA) réalise chaque année une synthèse chiffrée des rapports annuels établis au titre de l'année précédente par les directions générales du service de santé des armées et les directions interarmées du service de santé.

Dans ce cadre, le bilan 2016, établi au titre de l'exercice 2015, indique que :

- pour le personnel civil :
 - 61 700 agents civils affectés en métropole sont suivis ;
 - le taux de réalisation des visites médicales systématiques du personnel en surveillance médicale renforcée (SMR) est de 52 % (+ 2 points par rapport à l'année 2014). Il est conforme à l'évolution de la périodicité des visites médicales ⁽²¹⁾ ;
 - le taux de réalisation des autres visites, précédemment dénommées surveillance médicale simple, s'élève à 30 % (+ 5 points par rapport à 2014) ;
- pour le personnel militaire :
 - 56 371 militaires affectés en métropole sont suivis au titre de la médecine de prévention, dans le cadre de visites médicales renforcées ;
 - le taux de réalisation des visites médicales renforcées est de 17,7 % (+ 1 point par rapport à 2014).

Activité des médecins de prévention

En 2015, 167 médecins de prévention sont intervenus au bénéfice du personnel militaire et civil. Tous n'exercent pas cette activité à temps plein pour le ministère de la défense. Leur intervention représente environ 33 ETPT.

Nombre de demandes de visites spontanées aux médecins de prévention pour 100 agents ⁽²²⁾ en 2015

NOMBRE DE DEMANDES DE VISITES SPONTANÉES AUX MÉDECINS DE PRÉVENTION	
POUR 100 PERSONNELS CIVILS	7,8
POUR 100 PERSONNELS MILITAIRES	5,8*

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil.

Lecture : En moyenne, pour 100 civils de la Défense, 7,8 demandes de visite spontanée aux médecins de prévention ont été recensées au titre de l'année 2015.

* Ne sont comptabilisés que les militaires suivis dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée (SMR).

(21) Périodicité prévue par l'arrêté du 23 janvier 2013 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 du ministère de la défense (JO n° 46 du 23 janvier 2013, texte 24).

(22) Cet indicateur est établi sur la base des données fournies par le rapport annuel de médecine de prévention au titre de l'année 2015. Conformément aux orientations ministérielles relatives aux RPS, cet indicateur distingue le personnel militaire du personnel civil.

6.1.3.3 — La formation en matière de prévention des risques professionnels

La formation des agents en charge de la prévention des risques professionnels

Relevant de la DRH-MD, le centre de formation de la défense (CFD) assure des 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 ministère de la défense.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les fonctionnels de la prévention bénéficient d'une formation initiale rénovée ⁽²³⁾ dispensée par le CFD, et d'une formation à la sécurité des agents du ministère de la défense.

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

- des stages généralistes d'une durée de une à trois semaines ;
- des stages spécialisés concernant les risques environnementaux, les risques électromagnétiques ou les RPS et la constitution du DUERP.

En 2016, sur 1 278 demandes de formation exprimées par les coordonnateurs centraux à la prévention, 946 stagiaires ont pu bénéficier des stages organisés par le CFD dans le domaine de la prévention et de l'environnement.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

(23) Arrêté du 1^{er} décembre 2014 relatif à la formation des fonctionnels de la prévention et du personnel d'encadrement en matière de prévention des risques professionnels ainsi qu'à la formation à la sécurité des agents du ministère de la défense.

Répartition du nombre de stagiaires formés par le CFD par statut, par catégorie et par employeur

En effectifs physiques

	MILITAIRES*				CIVILS					TOTAL	%
	OFF.	S-OFF.	MDR	S/TOTAL	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OE	S/TOTAL		
TERRE	44	47	8	99	2	49	10	16	77	176	18,6
MARINE	28	112	1	141	5	9	7	10	31	172	18,2
AIR	18	56	4	78	7	22	7	14	50	128	13,5
EMA	21	30	3	54	4	13	2	5	24	78	8,2
SCA	6	8	2	16	5	22	14	23	64	80	8,5
SIMU	4	0	0	4	0	1	0	8	9	13	1,4
SSA	10	32	6	48	4	7	7	11	29	77	8,1
SEA	7	6	2	15	1	5	6	10	22	37	3,9
DGA	2	1	0	3	12	14	1	3	30	33	3,5
SGA	13	9	0	22	11	27	30	14	82	104	11,0
DIRISI	13	9	0	22	3	7	3	2	15	37	3,9
AUTRES**	1	2	0	3	1	6	1	0	8	11	1,2
TOTAL	167	312	26	505	55	182	88	116	441	946	100,0
%	17,7	33,0	2,7	53,4	5,8	19,2	9,3	12,3	46,6	100,0	

Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil, en charge de la prévention des risques, formé par le CFD.

Lecture : en 2016, 44 officiers de l'armée de terre en charge de la prévention des risques ont été formés par le CFD.

* Les volontaires ne bénéficient pas des stages de formation du CFD.

** DGSE, Cabinet du ministre, DGGN, DRM, ECPAD.

La formation des membres des CHSCT et des CCHPA

Conformément aux arrêtés du 22 novembre 2013 ⁽²⁴⁾ et du 2 avril 2015 ⁽²⁵⁾, le CFD est chargé également d'organiser et de mettre en œuvre le module général de formation des membres des CHSCT et des CCHPA.

Au titre de l'année 2016, le CFD a organisé, avec l'appui de formateurs accrédités et des conseillers prévention des bases de défense, 107 sessions de formation de 2 jours consécutifs permettant de former 924 membres de CHSCT et de 751 membres de CCHPA siégeant dans les instances de prévention des risques en matière de SST.

Nombre de membres des CCHPA et des CHSCT formés par le CFD et coût global de la formation

	NOMBRE DE MEMBRES (EN EFFECTIFS PHYSIQUES)	COÛT GLOBAL DE LA FORMATION* (EN K€)
MEMBRES DES CCHPA	751	279,4
MEMBRES DES CHSCT	924	343,7
TOTAL	1 675	623,1

Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil, membre des CCHPA ou les CHSCT, formé par le CFD pendant deux jours consécutifs en 2016.

Lecture : en 2016, 751 membres des CCHPA ont bénéficié d'une formation dispensée par le CFD.

* Coût estimé à partir de l'objectif n° 4 du contrat d'objectifs et de performance pour la période 2015-2017 du CFD.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

(24) Arrêté du 22 novembre 2013 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel civil en matière de SST au ministère de la défense.

(25) Arrêté du 2 avril 2015 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel militaire en matière de SST au ministère de la défense.

6.2 – LES ACCIDENTS DE SERVICE OU DE TRAJET ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

6.2.1 – Le personnel militaire

Les accidents de service ou de trajet en 2015 ⁽²⁶⁾

Répartition des accidents de service et de trajet avec arrêt, par gestionnaire et par sexe, en 2015

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	SID	DGA	EMA	DIRISI	SSA	SCA	AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES*	TOTAL
ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET AVEC ARRÊT	733	533	598	38	2	264	84	84	196	26	2558
DONT DÉCÈS	1	0	9	1	0	0	0	0	0	0	11
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	16947	8509	7402	451	21	3429	850	2152	2958	391	43110

Source : EMA/SCH-PERF/Appui métier/PMRE.

Champ : ensemble des militaires ayant connu un accident de service ou de trajet avec arrêt au cours de l'année 2015.
Lecture : en 2015, 733 militaires de l'armée de terre ont déclaré un accident de service ou de trajet avec arrêt.

* SEA, DRM, SIMu, DRSD.

(26) Les données présentées relatives aux accidents de service concernent l'année 2015. Celles relatives à l'année 2016 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec celui qui s'impose pour la publication du bilan social 2016.

Les invalidités ou infirmités en 2016

Répartition des accidents et maladies professionnelles de militaires ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire ou permanente, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELLES AYANT DONNÉ LIEU À RECONNAISSANCE D'INVALIDITÉ		
	TEMPORAIRE	PERMANENTE	TOTAL
TERRE	646	1 045	1 691
FEMMES	43	57	100
HOMMES	603	988	1 591
MARINE	63	198	261
FEMMES	5	3	8
HOMMES	58	195	253
AIR	90	145	235
FEMMES	16	11	27
HOMMES	74	134	208
GENDARMERIE*	106	338	444
FEMMES	6	16	22
HOMMES	100	322	422
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	30	37	67
FEMMES	9	4	13
HOMMES	21	33	54
TOTAL	935	1 763	2 698
FEMMES	79	91	170
HOMMES	856	1 672	2 528

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des militaires ayant connu un accident ou une maladie professionnelle ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire ou permanente en 2016.

Lecture : en 2016, 43 accidents ou maladies professionnelles déclarés par des militaires féminins servant dans l'armée de terre ont donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire.

* Faute de pouvoir identifier les gendarmes placés sous PMEA Défense, les données affichées globalisent l'ensemble de la gendarmerie.

** SSA, SEA, DGA, SCA, APM, CGA et SID.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des infirmités prises en compte pour la première fois en 2016 et des pensions attribuées pour la première fois ou suite à une infirmité nouvelle en 2016, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	NOMBRE D'INFIRMITÉS PRISES EN COMPTE POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 2016			NOMBRE DE PENSIONS ATTRIBUÉES POUR LA PREMIÈRE FOIS OU SUITE À UNE INFIRMITÉ NOUVELLE EN 2016
	SUITE À DES ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET*	SUITE À DES MALADIES PROFESSIONNELLES	TOTAL	
	TERRE	736	22	
FEMMES	48	2	50	47
HOMMES	688	20	708	728
MARINE	63	23	86	85
FEMMES	5	0	5	5
HOMMES	58	23	81	80
AIR	122	4	126	95
FEMMES	20	0	20	19
HOMMES	102	4	106	76
GENDARMERIE**	136	5	141	143
FEMMES	9	0	9	7
HOMMES	127	5	132	136
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES***	33	3	36	33
FEMMES	8	0	8	8
HOMMES	25	3	28	25
TOTAL	1 090	57	1 147	1 131
FEMMES	90	2	92	86
HOMMES	1 000	55	1 055	1 045

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des militaires ayant reçu une pension d'invalidité pour la première fois ou suite à une infirmité nouvelle en 2016.

Lecture : 736 infirmités concernant des militaires de l'armée de terre (48 femmes et 688 hommes) à la suite d'un accident de service ou de trajet, ont été prises en compte pour la première fois en 2016.

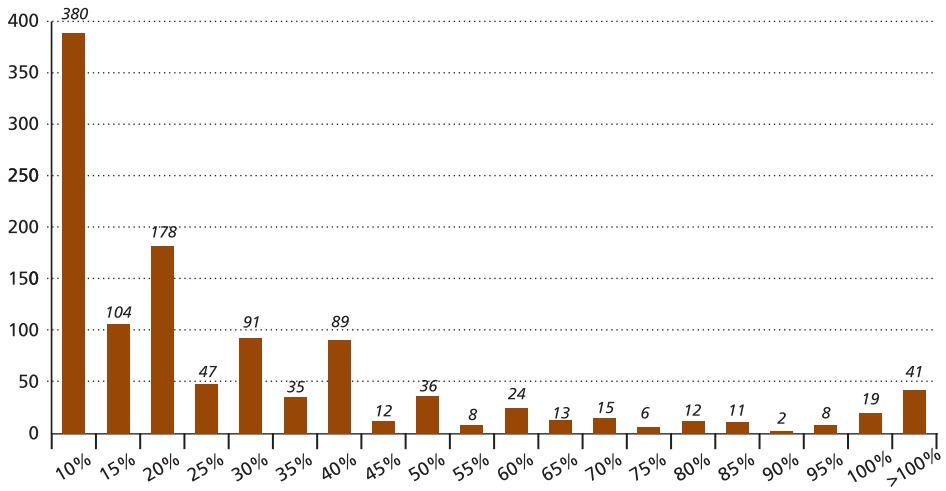
* Depuis 2010, la sous-direction des pensions comptabilise conjointement les accidents de service et de trajet.

** Faute de pouvoir identifier les gendarmes placés sous PME A Défense, les données affichées globalisent l'ensemble de la gendarmerie.

*** DGA, SSA, SEA, SCA, APM, CGA et SID.

Répartition des pensions allouées en 2016, par taux d'invalidité global

En effectifs physiques



Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des militaires ayant bénéficié d'une pension d'invalidité pour la première fois ou pour une infirmité nouvelle en 2016.

Lecture : en 2016, 380 pensions ont été allouées pour un taux d'invalidité de 10 %.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

6.2.2 – Le personnel civil

Les accidents du travail ou de service, les accidents de trajet et les maladies professionnelles, en 2015 ⁽²⁷⁾

Répartition des accidents du travail ou de service, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE SERVICE	230	59	109	14	107	358	58	935
FEMMES	44	16	21	2	62	184	12	341
HOMMES	186	43	88	12	45	174	46	594
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT	153	33	73	11	61	220	32	583
FEMMES	27	8	14	1	34	98	8	190
HOMMES	126	25	59	10	27	122	24	393
DONT DÉCÈS	1	0	0	0	0	0	0	1
FEMMES	0	0	0	0	0	0	0	0
HOMMES	1	0	0	0	0	0	0	1
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	3363	1084	1393	267	1976	4573	738	13394
FEMMES	420	187	212	10	1103	2100	194	4226
HOMMES	2943	897	1181	257	873	2473	544	9168

Source : DRH/MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des accidents du travail ou de service du personnel civil déclarés en 2015.

Lecture : en 2015, 44 accidents du travail ou de service ont été déclarés par des femmes civiles affectées dans l'armée de terre.

* EMA et organismes interarmées.

Répartition des accidents du travail ou de service avec arrêt, par sexe et par statut

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	141	107	248
NON TITULAIRES	9	19	28
OUVRIERS DE L'ÉTAT	40	267	307
TOTAL	190	393	583

Source : DRH/MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des accidents du travail ou de service avec arrêt déclarés par le personnel civil en 2015.

Lecture : en 2015, 141 accidents du travail ou de service avec arrêt ont été déclarés par des femmes titulaires.

(27) Les données présentées relatives aux accidents de service concernent l'année 2015. Celles relatives à l'année 2016 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec celui qui s'impose pour la publication du bilan social 2016.

Répartition des accidents de trajet, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
ACCIDENTS DE TRAJET	34	16	17	3	28	54	12	164
FEMMES	15	3	6	2	21	30	3	80
HOMMES	19	13	11	1	7	24	9	84
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT	24	13	9	1	19	35	9	110
FEMMES	9	3	5	1	14	19	2	53
HOMMES	15	10	4	0	5	16	7	57
DONT DÉCÈS	1	0	0	0	0	0	0	1
FEMMES	0	0	0	0	0	0	0	0
HOMMES	1	0	0	0	0	0	0	1
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	612	367	201	12	545	1 118	276	3 131
FEMMES	202	91	157	12	494	471	8	1 435
HOMMES	410	276	44	0	51	647	268	1 696

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des accidents de trajet déclarés par le personnel civil en 2015.

Lecture : en 2015, 15 accidents de trajet ont été déclarés par des femmes civiles affectées dans l'armée de terre.

* EMA et organismes interarmées.

Répartition des accidents de trajet avec arrêt, par sexe et par statut

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	42	18	60
NON TITULAIRES	5	7	12
OUVRIERS DE L'ÉTAT	6	32	38
TOTAL	53	57	110

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des accidents de trajet déclarés par le personnel civil en 2015.

Lecture : en 2015, 42 accidents de trajet avec arrêt ont été déclarés par des femmes titulaires.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des maladies professionnelles, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
MALADIES DÉCLARÉES	72	40	26	5	16	56	5	220
FEMMES	30	18	7	1	6	42	0	104
HOMMES	42	22	19	4	10	14	5	116
MALADIES RECONNUES	20	15	12	4	8	10	3	72
FEMMES	7	6	0	1	4	3	0	21
HOMMES	13	9	12	3	4	7	3	51
DONT DÉCÈS	0	0	0	0	0	0	0	0
FEMMES	0	0	0	0	0	0	0	0
HOMMES	0	0	0	0	0	0	0	1
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	2246	726	653	244	79	778	47	4773
FEMMES	943	191	0	65	0	627	42	1868
HOMMES	1303	535	653	179	79	151	5	2905

Source : DRH/MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des maladies professionnelles déclarées par le personnel civil en 2015.

Lecture : en 2015, 30 maladies professionnelles déclarées par des femmes civiles affectées dans l'armée de terre ont été déclarées.

* EMA et organismes interarmées.

Répartition des maladies professionnelles reconnues, par sexe et par statut

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	8	5	13
NON TITULAIRES	2	0	2
OUVRIERS DE L'ÉTAT	11	46	57
TOTAL	21	51	72

Source : DRH/MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des maladies professionnelles reconnues par l'administration en 2015.

Lecture : en 2015, 8 maladies professionnelles déclarées par des femmes titulaires ont été reconnues par l'administration.

Les invalidités en 2015

Répartition des accidents et maladies professionnelles ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
ACCIDENTS DU TRAVAIL	12	6	101	119
FEMMES	5	3	11	19
HOMMES	7	3	90	100
ACCIDENTS DE TRAJET	4	2	29	35
FEMMES	3	1	9	13
HOMMES	1	1	20	22
MALADIES PROFESSIONNELLES	9	3	237	249
FEMMES	4	3	19	26
HOMMES	5	0	218	223
TOTAL	25	11	367	403
FEMMES	12	7	39	58
HOMMES	13	4	328	345

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble des accidents et maladies professionnelles ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle reconnue par l'administration en 2015.

Lecture: en 2015, 5 accidents du travail ou de service déclarés par des femmes titulaires ont donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des accidents et des maladies professionnelles du personnel titulaire ayant donné lieu au versement d'une allocation temporaire d'invalidité, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE SERVICE		ACCIDENTS DE TRAJET		MALADIES PROFESSIONNELLES		TOTAL	
	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*)	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*)	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*)	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*)
CAT. A	1	20,0	0	-	1	5,0	2	12,5
FEMMES	0	-	0	-	0	-	0	-
HOMMES	1	20,0	0	-	1	5,0	2	12,5
CAT. B	0	-	1	51,0	1	10,0	2	30,5
FEMMES	0	-	1	51,0	0	-	1	51,0
HOMMES	0	-	0	-	1	10,0	1	10,0
CAT. C	4	15,0	1	10,0	7	8,4	12	10,8
FEMMES	1	10,0	1	10,0	4	12,3	6	11,5
HOMMES	3	16,7	0	-	3	3,3	6	10,0
TOTAL	5	16,0	2	30,5	9	8,2	16	13,4
FEMMES	1	10,0	2	30,5	4	12,3	7	17,1
HOMMES	4	17,5	0	-	5	5,0	9	10,6

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des titulaires ayant bénéficié d'un versement d'une allocation temporaire d'invalidité en 2015, suite à un accident ou une maladie professionnelle.

Lecture : en 2015, 1 accident du travail ou de service déclaré par une femme titulaire de catégorie C a donné lieu au versement d'une allocation partielle à un taux moyen de 10 %.

* Invalidité permanente partielle.

Répartition des accidents et maladies professionnelles du personnel non titulaire et ouvrier de l'État ayant donné lieu au versement d'une rente

En effectifs physiques

	RENTES PAYÉES			TOTAL
	CAPITAUX IPP* < 10 %	IPP* > 10 % ET < 50 %	IPP* ≥ 50 %	
ACCIDENTS DU TRAVAIL	73	16	2	91
FEMMES	11	0	1	12
HOMMES	62	16	1	79
ACCIDENTS DE TRAJET	21	7	0	28
FEMMES	6	2	0	8
HOMMES	15	5	0	20
MALADIES PROFESSIONNELLES	59	26	4	89
FEMMES	7	7	0	14
HOMMES	52	19	4	75
TOTAL	153	49	6	208
FEMMES	24	9	1	34
HOMMES	129	40	5	174

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État ayant bénéficié du versement d'une rente suite à un accident ou une maladie professionnelle en 2015.

Lecture : en 2015, 11 agents féminins non titulaires ou ouvriers de l'État ont bénéficié d'une rente versée pour une IPP reconnue à un taux inférieur à 10 % à la suite d'un accident du travail.

* Invalidité permanente partielle.

6.3 – LA PRÉVENTION DES FAITS DE HARCELEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

6.3.1 – La prévention

Le traitement institutionnel de la souffrance au travail relève de la responsabilité de l'employeur. Pour prendre en compte les situations qui n'auraient pas été décelées à ce niveau, le dispositif Écoute défense (ED) a été créé en 2013. Il offre une ligne directe d'écoute⁽²⁸⁾, d'information et d'orientation pour le personnel, militaire et civil, exposé en service à des situations de stress opérationnel et des traumatismes psychiques. Depuis 2015, son périmètre d'action est étendu à la prise en charge psychologique de victimes de harcèlement moral et de discrimination.

(28) Des psychologues cliniciens du SSA assurent, à tour de rôle, une astreinte téléphonique, 24h/24 et 7j/7 au numéro suivant : 08 08 800 321.

6.3.2 – La cellule Themis

Dans le cadre d'un plan d'action global visant à combattre efficacement les cas de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel (HDV-S) au sein du ministère, le ministre de la défense a créé la cellule dite « Themis ».

La cellule Themis écoute les victimes et leur propose un appui juridique, qui peut s'inscrire dans la durée. Elle est également habilitée à conseiller le commandement.

En 2016, au titre de la prévention, la cellule Themis :

- a réalisé, en coopération avec la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) un « kit de prévention », destiné à être utilisé par les instructeurs dans les centres de formation militaire initiale des trois armées ;
- a formé des cadres dédiés à la mission de sensibilisation des militaires du rang et des volontaires du service militaire volontaire (SMV) sur le sujet du HDV-S ;
- a débuté une cartographie des besoins en matière de sensibilisation de tous les agents du ministère dans le cadre des parcours professionnels, sous l'autorité du haut fonctionnaire à l'égalité des droits, dans le but de mettre en place un plan de formation.

La plaquette « Harcèlement, discrimination et violence à caractère sexuel », élaborée par la cellule Themis, a été insérée dans les guides de bonne conduite des trois armées. La cellule s'est également engagée dans un programme d'une trentaine de conférences comprenant un enseignement juridique illustré de cas concrets.

6.3.3 – Les dossiers instruits par la cellule Themis

En 2016, la cellule a été saisie 63 fois.

Le tableau page ci-contre recense les faits présumés, basés sur les déclarations des victimes. Les qualifications juridiques données à ces déclarations l'ont été par les juristes de la cellule. Celles-ci devront être confirmées par le juge. Ces statistiques recouvrent des signalements de viol ou tentative de viol, d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel selon les définitions des articles 222-23, 222-22 et 222-33 du code pénal.

Répartition des victimes de faits présumés de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel, par sexe et par type d'infraction

En effectifs physiques

	VICTIMES CONCERNÉES			FAITS PRÉSUMÉS COMMIS EN 2016*
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
VIOL/TENTATIVE DE VIOL	9	0	9	9
AGRESSION SEXUELLE	10	2	12	11
HARCÈLEMENT SEXUEL	31	1	32	27
CAPTATION D'IMAGE-VOYEURISME	7	0	7	3
DISCRIMINATION (DONT HOMOPHOBIE)	5	1	6	6
HARCÈLEMENT SEXISTE	1	0	1	1
DIVERS	6	0	6	6
TOTAL	69	4	73	63

Source : CGA/PRB/Cellule « Thémis ».

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA Défense déclarant avoir été victime de harcèlement, de discrimination ou de violence à caractère sexuel en 2016.

Lecture : en 2016, la cellule Thémis a été saisie de 9 faits présumés de viol ou tentative de viol.

* Plusieurs victimes peuvent être concernées par un même fait présumé commis.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

6.4 – LES RYTHMES D'ACTIVITÉ

6.4.1 – Le travail à temps partiel du personnel civil

Sur l'ensemble du personnel civil, 4744 agents exerçaient leurs fonctions à temps partiel, en décembre 2016, soit 7,9 % des effectifs.

Répartition des agents à temps partiel, par quotité de travail, par statut et par sexe

En effectifs physiques

		QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL						TOTAL	% TEMPS PARTIEL*
		MOINS DE 50 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %		
TITULAIRES	FEMMES	0	76	51	72	2236	710	3145	
	HOMMES	0	13	9	9	321	137	489	
	S/TOTAL	0	89	60	81	2557	847	3634	10,2
NON TITULAIRES	FEMMES	6	63	6	12	223	44	354	
	HOMMES	14	43	1	2	76	20	156	
	S/TOTAL	20	106	7	14	299	64	510	6,0
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	0	7	1	5	226	81	320	
	HOMMES	0	12	3	4	203	58	280	
	S/TOTAL	0	19	4	9	429	139	600	3,7
TOTAL	FEMMES	6	146	58	89	2685	835	3819	16,4 %
	HOMMES	14	68	13	15	600	215	925	2,5 %
	TOTAL	20	214	71	104	3285	1050	4744	7,9 %

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

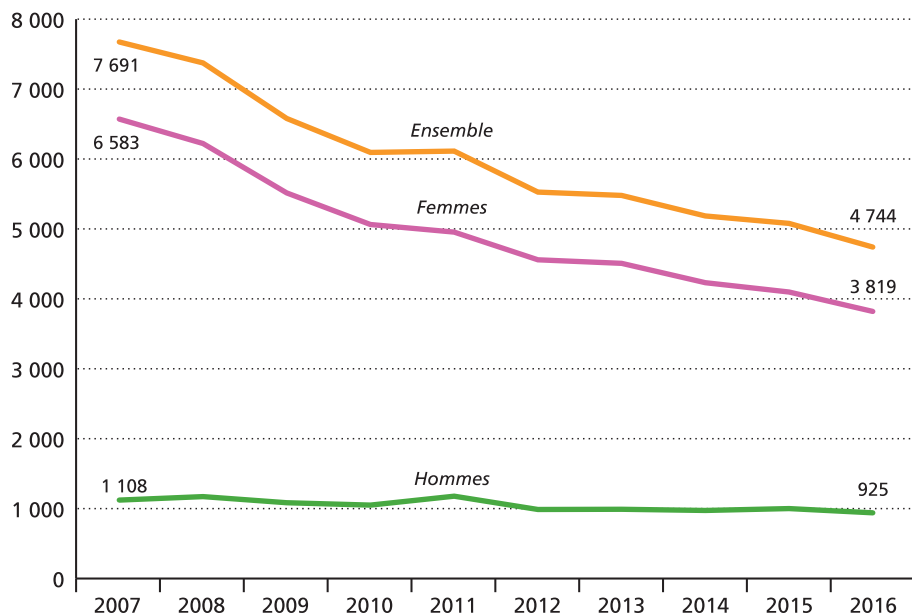
Champ : ensemble du personnel civil travaillant à temps partiel en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, 3634 agents titulaires travaillaient à temps partiel au sein du ministère, soit 10,2 % des agents titulaires.

* Pourcentage des agents travaillant à temps partiel par rapport à l'ensemble du personnel considéré.

Évolution sur 10 ans du nombre d'agents à temps partiel, par sexe

En effectifs physiques



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

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA Défense travaillant à temps partiel entre 2007 et 2016.

Lecture: en décembre 2016, 925 agents civils masculins travaillent à temps partiel au sein du ministère.

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Répartition des agents à temps partiel, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
Mouvements de personnel de Titulaires	CAT. A +	4	1	5
	CAT. A (HORS A +)	271	97	368
	CAT. B	919	227	1 146
	CAT. C	1 951	164	2 115
	S/TOTAL	3 145	489	3 634
Dépenses liées au personnel NON TITULAIRES	Niv. I	217	94	311
	Niv. II	40	14	54
	Niv. III	97	48	145
	S/TOTAL	354	156	510
Formation OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	41	47	88
	CHEFS D'ÉQUIPE	7	16	23
	TSO	272	217	489
	S/TOTAL	320	280	600
TOTAL		3 819	925	4 744

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A Défense travaillant à temps partiel en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, 4 femmes titulaires de catégorie A + travaillent à temps partiel.

Répartition des agents à temps plein passant à temps partiel, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A +	1	1	2
	CAT. A (HORS A +)	32	23	55
	CAT. B	110	41	151
	CAT. C	247	41	288
	S/TOTAL	390	106	496
NON TITULAIRES	Niv. I	45	32	77
	Niv. II	3	3	6
	Niv. III	15	6	21
	S/TOTAL	63	41	104
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	16	36	52
	CHEFS D'ÉQUIPE	1	5	6
	TSO	8	8	16
	S/TOTAL	25	49	74
TOTAL	478	196	674	

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA Défense étant passé à temps partiel en 2016.

Lecture : en 2016, 1 femme titulaire de catégorie A + à temps plein est passée à temps partiel.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des agents à temps partiel passant à temps plein, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
Mouvements de personnel	TITULAIRES	CAT. A +	2	1	3
		CAT. A (HORS A +)	34	13	47
		CAT. B	125	34	159
		CAT. C	244	32	276
		S/TOTAL	405	80	485
Dépenses liées au personnel	NON TITULAIRES	Niv. I	30	20	50
		Niv. II	8	3	11
		Niv. III	29	10	39
		S/TOTAL	67	33	100
Reconversion	OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	47	32	79
		CHEFS D'ÉQUIPE	2	1	3
		TSO	9	12	21
		S/TOTAL	58	45	103
TOTAL		530	158	688	

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA Défense étant passé à temps plein en 2016.

Lecture : en 2016, 2 femmes titulaires de catégorie A + à temps partiel ont repris une activité à temps plein.

6.4.2 — Le temps incomplet

Le travail à temps incomplet est distinct du travail à temps partiel. Le temps incomplet peut être utilisé lorsque les besoins du service ne nécessitent pas un emploi à temps complet. Pour être qualifié de temps incomplet, la durée du temps de travail doit être inférieure ou égale à 70 % de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

De fait, le temps incomplet ne concerne que les agents non titulaires 84-16 ⁽²⁹⁾ (y compris les ICT/TCT et les vacataires).

Si un agent à temps partiel peut passer à temps plein, un agent à temps incomplet, lui, ne peut pas accéder à un emploi à temps complet.

Répartition des agents non titulaires 84-16 à temps complet et incomplet, par niveau et par sexe

En effectifs physiques

		TEMPS COMPLET	TEMPS INCOMPLET
Niv. I	FEMMES	970	185
	HOMMES	2 406	99
	S/TOTAL	3 376	284
Niv. II	FEMMES	162	24
	HOMMES	458	14
	S/TOTAL	620	38
Niv. III	FEMMES	493	166
	HOMMES	280	111
	S/TOTAL	773	277
TOTAL	FEMMES	1 625	375
	HOMMES	3 144	224
		4 769	599

Source: DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble des agents non titulaires 84-16 (dont ICT/TCT et vacataires) en décembre 2016.

Lecture: en décembre 2016, 970 femmes civiles non titulaires de niveau I sont employées à temps complet.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

(29) Agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

6.4.3 – Le télétravail

Le cadre réglementaire du télétravail

Le télétravail est apparu dans le courant des années 1990 avec l'avènement des nouvelles technologies de l'information et de la communication. D'abord réservé au secteur privé, il a fait son apparition dans la fonction publique en 2012.

L'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ⁽³⁰⁾, dite loi « Sauvadet », a introduit le télétravail dans la sphère publique. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 en fixe les conditions et les modalités d'exercice. Ce décret définit le télétravail comme étant « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ». L'arrêté du 14 novembre 2016 définit la mise en œuvre du télétravail au sein de l'ensemble des entités du ministère de la défense.

La mise en œuvre du télétravail au ministère de la défense

Le ministère de la défense, après négociation avec les organisations syndicales, a décidé de limiter l'exercice du télétravail au seul domicile de l'agent, sauf exception dûment justifiée.

Conçu comme un nouvel outil de management au bénéfice du service et des agents, le télétravail est en phase de déploiement au sein du ministère de la défense. La DRH-MD est chargée, en liaison avec l'ensemble des employeurs, de la mise en œuvre de cette modalité d'organisation du travail.

De manière concrète, l'agent qui souhaite exercer son activité en télétravail devra en faire la demande écrite auprès de son chef de service, en y indiquant ses motivations, le nombre de jours qu'il souhaite exercer en télétravail, ainsi que l'organisation qu'il voudrait mettre en place. Il s'ensuivra un échange à l'issue duquel sera arrêté le dispositif à mettre en œuvre d'un commun accord.

L'employeur devra fournir à son agent l'ensemble des outils nécessaires à l'exercice de ses fonctions. En contrepartie, l'agent devra aménager son domicile pour exercer son activité et fournir à son employeur un certain nombre de garanties.

(30) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

6.4.4 — Le compte épargne-temps

Bilan de l'utilisation des comptes épargne-temps (CET) au cours de l'année 2016, par sexe

	NOMBRE D'AGENTS AYANT UN CET	NOMBRE D'AGENTS AYANT DÉPOSÉ AU MOINS 1 JOUR SUR LEUR CET	NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS NON PRIS ET VERSÉS SUR UN CET	NOMBRE DE JOURS DE CET UTILISÉS	NOMBRE DE JOURS STOCKÉS SUR LES CET*
FEMMES	13 186	8 558	51 581	19 348	227 617
HOMMES	19 109	12 059	78 966	32 647	368 471
TOTAL	32 295	20 617	130 547	51 995	596 088

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA Défense ayant un CET en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, 13 186 femmes civiles disposent d'un CET.

* En décembre 2016.

6.5 — LES ABSENCES POUR MALADIE OU RAISON FAMILIALE

6.5.1 — Les congés liés à la maladie

Répartition des jours d'arrêt de travail du personnel militaire, par motif

	En jours
	NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT
CONGÉ DE MALADIE	819 859
CONGÉ DE LONGUE DURÉE POUR MALADIE	127 401
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	48 734
TOTAL	995 994

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA Défense ayant pris des jours d'arrêt de travail pour maladie en 2016.

Lecture : en 2016, 819 859 jours ont été perdus par le personnel militaire suite à un congé de maladie.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des jours d'arrêts de travail du personnel civil, par statut et par motif

En jours

	TITULAIRES	NON TITULAIRES*	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
MALADIE ORDINAIRE	317 507	30 455	139 300	487 262
LONGUE MALADIE	108 846	0	26 753	135 599
MALADIE DE LONGUE DURÉE ET POUR GRAVE MALADIE	-	12 517	-	12 517
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	111 970	0	52 357	164 327
ACCIDENT DU TRAVAIL IMPUTABLE AU SERVICE	743	133	953	1 829
MALADIE PROFESSIONNELLE	4 659	248	6 393	11 300
DISPONIBILITÉ D'OFFICE**	8 218	-	-	8 218
TOTAL	551 943	43 353	225 756	821 052

Source : DRHMD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble des fonctionnaires, des agents non titulaires sur emploi permanent et des ouvriers de l'État sous PMEVA ayant pris des jours d'arrêt de travail pour maladie en 2016 (hors DGSE).

Lecture : en 2016, 317 507 jours ont été perdus par les titulaires suite à un congé de maladie ordinaire.

* Sur un emploi permanent.

** État de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercer des fonctions.

6.5.2 — Le congé de paternité

Répartition des militaires ayant pris un congé de paternité et nombre moyen de jours pris dans le cadre de ce congé de paternité ⁽³⁰⁾, par statut et par catégorie

	NOMBRE DE MILITAIRES AYANT PRIS UN CONGÉ DE PATERNITÉ	NOMBRE MOYEN DE JOURS* PRIS
MILITAIRES DE CARRIÈRE	OFFICIERS	788
	SOUS-OFFICIERS	1 600
	S/TOTAL	2 388
MILITAIRES SOUS CONTRAT	OFFICIERS	259
	SOUS-OFFICIERS	1 873
	MdR	2 859
	VOLONTAIRES	3
	S/TOTAL	4 994
TOTAL	7 382	9,5

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire masculin sous PMEA Défense ayant pris des jours de congé de paternité en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, 788 officiers de carrière ont pris un congé de paternité pour une durée moyenne de 9,5 jours.

* Hors les 3 jours de congés de naissance.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

(30) Le congé de paternité est accordé, sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de dix-huit jours en cas de naissances multiples.

Répartition des agents civils ayant pris un congé de paternité et nombre moyen de jours pris dans le cadre de ce congé de paternité, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		NOMBRE D'AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ DE PATERNITÉ	NOMBRE MOYEN DE JOURS* PRIS	
Mouvements de personnel	TITULAIRES	CAT. A	91	11,0
		CAT. B	53	11,0
		CAT. C	62	11,0
		S/TOTAL	206	11,0
Dépenses liées au personnel	NON TITULAIRES	Niv. I	63	10,9
		Niv. II	10	11,0
		Niv. III	0	0,0
		S/TOTAL	73	10,9
Formation	OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	88	10,9
		CHEFS D'ÉQUIPE	2	11,0
		TSO	7	11,0
		S/TOTAL	97	10,9
Reconversion	TOTAL	376	11,0	

Source : DRH/MD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil masculin sous PME A Défense (hors DGSE) ayant pris un congé de paternité en 2016. Lecture : en 2016, 91 agents titulaires de catégorie A ont pris un congé de paternité, d'une durée moyenne de 11,0 jours.

* Hors les 3 jours de congé de naissance.

6.5.3 – Les congés parentaux

Répartition des congés parentaux pris par les militaires, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	CARRIÈRE	CONTRAT	TOTAL
FEMMES	130	184	314
HOMMES	9	12	21
TOTAL	139	196	335

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A Défense ayant pris un congé parental en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, 130 femmes militaires de carrière étaient en congé parental.

Répartition des congés parentaux pris par les agents civils, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FEMMES	110	7	3	120
HOMMES	5	0	0	5
TOTAL	115	7	3	125

Source: DRHMD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA Défense (hors DGSE) en congé d'une durée égale ou supérieure à 6 mois en décembre 2016.

Lecture: en décembre 2016, 110 femmes titulaires étaient en congé parental.

6.5.4 — La disponibilité

Répartition des agents civils ayant pris une disponibilité, par motif, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN FIN DE VIE OU EN SITUATION DE DÉPENDANCE	89	0	0	89
FEMMES	81	0	0	81
HOMMES	8	0	0	8
CONVENANCES PERSONNELLES	680	104	53	837
FEMMES	386	33	17	436
HOMMES	294	71	36	401
TOTAL	769	104	53	926
FEMMES	467	33	17	517
HOMMES	302	71	36	409

Source: DRHMD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA Défense (hors DGSE) ayant pris une disponibilité d'une durée égale ou supérieure à 6 mois en 2016.

Lecture: en 2016, 81 femmes titulaires ont pris une disponibilité pour accompagner une personne en fin de vie ou en situation de dépendance.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve



LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Concertation du personnel militaire – Dialogue social du personnel civil – Mouvements de grève

Dernière année de fonctionnement des instances de concertation du personnel militaire sous leur forme actuelle, l'année 2016 a été marquée par la publication d'un corpus législatif et réglementaire prévu dans le cadre de la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la Défense. Ces nouvelles instances de concertation, siégeront pour la première fois sous leur forme renouvelée, en 2017. Par ailleurs, 11 premières associations professionnelles nationales de militaires (APNM) ont été créées en 2016.

En 2016, le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) a examiné au total 40 projets de textes au cours de trois sessions, la première ayant été entièrement consacrée à l'examen de textes relatifs à la mise en œuvre de la concertation renouvelée.

Pour le personnel civil, le comité technique ministériel (CTM) s'est réuni à quatre reprises en 2016, une fois sous la présidence du ministre de la défense, trois fois sous la présidence du secrétaire général pour l'administration. 49 textes ont été examinés.

Lors de la séance présidée par le ministre de la défense, le projet d'arrêté permettant la mise en œuvre en 2017 du télétravail au sein du ministère a été examiné. La dernière séance du CTM a été essentiellement consacrée à l'examen de textes relatifs à la situation des ouvriers de l'État.

Les moyens humains, attribués en équivalents temps plein (ETP) aux différentes organisations syndicales représentatives, s'élèvent à 430 ETP, au titre de l'année 2016.

Faits marquants

83 militaires, dont 20 femmes, auxquels s'ajoutent 6 retraités, tous masculins, siègent au CSFM.

301 militaires, dont 54 femmes, siègent au sein des sept conseils de la fonction militaire (CFM).

11 APNM ont été créées.

**

*

15 représentants civils titulaires siègent au CTM, dont 3 femmes.

118 représentants civils titulaires, dont 27 femmes, siègent au sein des 12 CTR.

367 représentants civils titulaires, dont 163 femmes, siègent au sein des différentes commissions administratives paritaires du personnel titulaire.

Les associations professionnelles nationales de militaires (APNM)

Dans ses arrêts du 2 octobre 2014, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a condamné la France, considérant qu'elle ne respectait pas l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Dans la continuité du Livre blanc sur la Défense et la sécurité nationale de 2013 et du rapport de M. Pêcheur établi à la suite des arrêts de la CEDH, la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la Défense a renouvelé le dialogue des militaires dans les armées et instauré le droit d'association sous la forme des APNM et le droit pour ces dernières de participer à la concertation au niveau national. Afin de mettre en application ces dispositions législatives, un décret et quatre arrêtés ont été publiés en 2016.

Ce droit d'association, *sui generis*, distinct du droit syndical, fait néanmoins référence au droit commun des associations issu de la loi de 1901, notamment pour les formalités de création.

Une APNM a pour objet de préserver et de promouvoir les intérêts des militaires en ce qui concerne la condition militaire. Elle est composée de militaires reflétant au maximum la multiplicité de leurs engagements : militaires d'active, militaires réservistes qui exercent une activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité et fonctionnaires en détachement qui exercent en qualité de militaires, certaines fonctions spécifiques nécessaires aux forces armées.

Aucune distinction de grade ou d'appartenance à une force armée ou à une formation rattachée ne peut nuire à la liberté d'adhésion à une APNM. Par ailleurs, les adhérents ne peuvent subir aucune discrimination en raison de leur appartenance à une APNM.

Les APNM créées sont considérées comme représentatives dès lors qu'elles regroupent un nombre suffisant d'adhérents avec une diversité des catégories et grades représentés. Elles peuvent siéger au CSFM si elles satisfont certaines contraintes additionnelles de représentativité en termes de forces armées et de formations rattachées.

En 2016, onze APNM ont été créées.

7.1 – LA CONCERTATION DU PERSONNEL MILITAIRE

Trois types d'instances existent pour le personnel militaire :

- le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) et les conseils de la fonction militaire (CFM), qui étudient les questions concernant les conditions de vie, d'exercice du métier militaire ou d'organisation du travail (cf. 7.1.1) ;
- le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM), qui étudie les questions touchant à la condition des militaires retraités et de leur famille (cf. 7.1.2) ;
- les instances de concertation pour la prévention des risques (cf. chapitre 6 relatif aux conditions de travail, point 6.1.1).

7.1.1 – Le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) et les conseils de la fonction militaire (CFM)

L'organisation et la composition

Le CSFM et les CFM d'armées ou de formations rattachées sont présidés par le ministre de la défense, le chef d'état-major d'armée ou le chef de service étant le vice-président. Chacun des conseils est animé par un secrétaire général, contrôleur général des armées pour le CSFM, officier supérieur pour les CFM.

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

- le conseil d'administration de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) ;
- le conseil d'administration de l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPPF) ;
- le conseil central de l'action sociale des armées (CCAS).

Certains membres contribuent également aux travaux du Haut comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM), du Comité d'orientation de l'agence de reconversion de la défense (ARD), de la commission d'attribution des allocations des fonds de prévoyance de l'aéronautique et des fonds de prévoyance militaire, des commissions de relations avec les usagers et de la qualité de la prise en charge au sein des hôpitaux des armées, ainsi qu'aux travaux du « groupe utilisateurs solde », pour Louvois.

Composition du CSFM, par armée, direction et service d'appartenance, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	DGA	SSA	SEA	RETRAITÉS	TOTAL
OFFICIERS	5	3	3	2	2	1	1	-	17
FEMMES	0	1	0	0	1	1	0	-	3
HOMMES	5	2	3	2	1	0	1	-	14
SOUS-OFFICIERS	10	7	7	16	0	1	0	-	41
FEMMES	3	1	3	2	0	0	0	-	9
HOMMES	7	6	4	14	0	1	0	-	32
MdR	12	2	4	0	0	0	1	-	19
FEMMES	4	1	2	0	0	0	0	-	7
HOMMES	8	1	2	0	0	0	1	-	12
RETRAITÉS	-	-	-	-	-	-	-	6	6
FEMMES	-	-	-	-	-	-	-	1	1
HOMMES	-	-	-	-	-	-	-	5	5
TOTAL	27	12	14	18	2	2	2	6	83
FEMMES	7	3	5	2	1	1	0	1	20
HOMMES	20	9	9	16	1	1	2	5	63

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble du personnel militaire et des retraités militaires composant le CSFM.

Lecture : en 2016, le CSFM comprend 5 officiers du CFM de l'armée de terre dont aucune femme.

NB : 2 postes (1 pour la gendarmerie et 1 pour le SSA) sont laissés vacants et expliquent le total de 83 (77 + 6 retraités) au lieu de 85 (79 + 6 retraités) prévus par la réglementation.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Composition des CFM, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	CFM TERRE	CFM MARINE	CFM AIR	CFM GENDAR- MERIE	CFM DGA	CFM SSA	CFM SEA	TOTAL
OFFICIERS	18	8	12	10	16	19	4	87
FEMMES	0	2	2	0	4	7	0	15
HOMMES	18	6	10	10	12	12	4	72
SOUS-OFFICIERS	25	27	25	65	0	26	5	173
FEMMES	2	6	6	10	0	10	0	34
HOMMES	23	21	19	55	0	16	5	139
MdR	22	4	9	0	0	0	6	41
FEMMES	0	1	4	0	0	0	0	5
HOMMES	22	3	5	0	0	0	6	36
TOTAL	65	39	46	75	16	45	15	301
FEMMES	2	9	12	10	4	17	0	54
HOMMES	63	30	34	65	12	28	15	247

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble du personnel militaire composant les CFM.

Lecture : en 2016, 18 officiers dont aucune femme siègent au CFM de l'armée de terre.

La concertation du personnel militaire Ce qui va changer en 2017

L'année 2016 marque une étape importante dans la modernisation et l'adaptation de la concertation. Engagée en 2015, la rénovation de la concertation se concrétise en 2016 avec la publication du nouveau corpus législatif et réglementaire, en particulier celle de l'ordonnance n° 2016-982 et du décret n° 2016-997 du 20 juillet 2016, puis la désignation des représentants des CSFM et CFM appelés à siéger dans les instances renouvelées à compter de 2017.

Cette rénovation instaure notamment :

- la reconnaissance de la mission de concertation puisque les membres du CSFM occuperont cet emploi à temps plein et seront évalués en cette qualité ;
- la désignation des membres du CSFM et des CFM prioritairement parmi les anciens présidents de catégorie et les anciens membres ;
- la contraction du nombre de militaires d'active, membres du CSFM (42 au lieu de 79), auxquels il convient d'ajouter 3 militaires retraités (au lieu de 6) ;
- la participation des APNM représentatives au sein du CSFM (dans la limite de 16 sièges).

Par ailleurs, des CFM des services du commissariat des armées et du service de l'infrastructure de la défense ont été créés à l'été 2016.

Sur les fondements de ces nouveaux textes, les militaires des Forces armées et formations rattachées (FAFR) ont été invités, à l'été, à faire acte de candidature afin de renouveler l'ensemble des membres des CFM et du CSFM. Si le mode de désignation des membres du CSFM demeure l'élection, celui des membres des CFM s'accomplit selon un modèle (tirage au sort ou élection) propre à chacune des FAFR. Le CPRM a procédé à l'élection des trois représentants des retraités militaires siégeant au CSFM lors de la session extraordinaire du mois d'octobre.

À l'issue des opérations de désignation des CFM réalisées courant octobre, les FAFR ont élu, lors de la formation des membres, les 42 titulaires (12 terre, 12 ⁽¹⁾ gendarmerie, 6 marine, 6 air, 1 DGA, 2 SSA, 1 SEA, 1 SCA, 1 SID) du CSFM renouvelé. Le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM) a pour sa part procédé à la première élection de ses représentants (3 titulaires et 2 suppléants) au CSFM, qui vont désormais représenter l'ensemble des retraités et non plus une association en particulier.

(1) 11 au titre de la gendarmerie et 1 au titre des gendarmeries spécialisées.

Les attributions

La loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la Défense donne une dimension nouvelle au dialogue interne et à la rénovation de la concertation. Depuis 2015, le CSFM exprime son avis sur les questions de caractère général relatives à la condition militaire. Il est obligatoirement saisi des projets de loi modifiant le statut général des militaires ainsi que des textes d'application qui ont une portée statutaire, indiciaire ou indemnitaire, donnant ainsi aux membres une compétence consultative élargie.

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.

Les CFM étudient toute question relative à leur armée, direction ou service concernant les conditions de vie, d'exercice du métier militaire ou d'organisation du travail. Ils peuvent également procéder à une étude des questions inscrites à l'ordre du jour du CSFM qui concernent leur armée, direction ou service.

Les activités de l'année 2016

Les instances de concertation des militaires ont connu en 2016 une activité particulièrement soutenue notamment avec l'étude de nombreux textes relatifs à la rénovation de la concertation au sein du ministère de la défense, mais aussi du plan d'amélioration de la condition du personnel.

En 2016, le CSFM a tenu trois sessions.

- **95^e session (14 au 18 mars 2016) : le Conseil a été consulté sur 5 projets de textes réglementaires relatifs à la mise en œuvre de la concertation rénovée au sein des FAFR tels que :**

1. l'arrêté portant règlement intérieur du CSFM et des CFM (avis favorable avec observations) ;
2. l'arrêté relatif à la désignation des membres des instances de représentation du personnel militaire et des membres des commissions participatives locales (avis favorable avec observations) ;
3. l'instruction relative à la désignation des membres des instances de représentation du personnel militaire et des membres des commissions participatives (avis favorable avec observations) ;
4. l'arrêté fixant la composition du CSFM et des CFM et les modalités de désignation de leurs membres (avis défavorable) ;
5. l'instruction relative à la désignation des membres des instances de représentation du personnel militaire et des membres des commissions participatives (avis défavorable).

Durant cette session, le directeur de la CNMSS a présenté la structure de l'organisme qu'il dirige, entièrement dédié au personnel militaire, et ses missions, arrêtées dans le cadre d'un contrat d'objectif avec sa tutelle. Outre l'assurance maladie, ces missions recouvrent la prévention ou des prestations de service telles que celle de maisons de retraite. Il a souligné l'évolution de l'action sanitaire et sociale de la CNMSS pour une meilleure prise en compte de la spécificité du métier de soldat dans toutes ses composantes (bénéficiaires fragilisés, éloignement du militaire, réactivité à adopter face aux situations d'urgence).

- **96^e session (6 au 10 juin 2016): le Conseil a été consulté pour l'examen de quatorze projets de texte de nature législative et réglementaire. Parmi ces projets, huit l'ont été dans le cadre de la procédure d'urgence. La nature de ces projets visait à :**

1. préciser les sanctions disciplinaires applicables aux officiers généraux en deuxième section (avis favorable avec observations);
2. actualiser la sémantique afin d'harmoniser l'expression « les forces armées et formations rattachées » avec celle idoine figurant dans les autres articles du code de la défense (avis favorable avec observations);
3. modifier le code de la défense en vue de reconnaître le rôle de l'inspecteur général des affaires maritimes (IGAM) dans la direction de l'enseignement militaire supérieur (EMS) des administrateurs des affaires maritimes (AAM) et celui de l'inspecteur général de l'enseignement maritime (IGEM) dans celui des professeurs de l'enseignement maritime (PEM) (avis favorable);
4. déterminer le contenu de la formation initiale et de la formation continue des membres du CSFM et des CFM et ouvrir les possibilités de formation par alternance et de valorisation des acquis de l'expérience (avis favorable avec observations);
5. préciser les nouvelles modalités d'organisation et de fonctionnement du CPRM (avis favorables avec observations);
6. fixer les modalités d'application du projet de décret instituant une aide financière spécifique du ministère de la défense ou du ministre de l'intérieur (avis favorable);
7. mettre en application les mesures du « protocole pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la gendarmerie nationale » portant modification de divers décrets relatifs aux primes et indemnités perçues par les militaires de la gendarmerie nationale (avis favorable);
8. mettre en application les mesures du « protocole pour la valorisation des carrières des compétences et des métiers dans la gendarmerie nationale », fixant le taux de diverses primes et indemnités allouées aux militaires de la gendarmerie nationale (avis favorable);
9. modifier le statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie en vue de permettre l'avancement semi-automatique au grade d'adjudant à 25 ans de service (avis favorable avec observations);
10. modifier l'arrêté du 3 mai 2002 fixant les conditions d'attribution et le taux journalier de l'indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (ITAOPC) (avis favorable avec observations);
11. fixer les modalités de mise en œuvre de l'abattement prévu par l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 au personnel militaire (avis favorable avec observations);
12. préciser le périmètre d'attribution de l'indemnité pour sujétion spéciale d'alerte opérationnelle (AOPER) (avis favorable avec observations);
13. créer une indemnité d'absence cumulée (IAC) visant à compenser la suractivité (avis favorable avec observations);
14. déterminer le montant de l'IAC en fonction de la durée de l'absence cumulée (avis favorable).

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Lors de cette session, deux intervenants extérieurs ont été reçus par le CSFM :

- la présidente du conseil d'administration de l'EPFP, accompagnée du directeur général de l'EPFP, a présenté l'actualité des fonds de prévoyance en insistant tout particulièrement sur les projets immobiliers de l'organisme et notamment le financement du logement familial des militaires ;
- le président de la mutuelle Unéo a exposé l'actualité dans le domaine des mutuelles et de la prévoyance en général.

• **97^e session du CSFM (21 au 25 novembre 2016): dernière session au format classique avant que ne soit mise en œuvre la rénovation de la concertation, le Conseil a procédé à l'étude de vingt et un projets de textes de nature législative et réglementaire visant à :**

1. mettre en œuvre la mesure dite « transfert primes/points » du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) (avis favorable avec observations) ;
2. mettre en œuvre diverses dispositions statutaires applicables aux corps de sous-officiers et officiers mariniers de carrière des armées et du soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (décret statutaire pris dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR dans les armées) (avis favorable avec observations) ;
3. mettre en œuvre le PPCR en faveur des militaires engagés relevant du décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires engagés, par une modification des dispositions statutaires s'agissant de l'échelonnement indiciaire (avis favorable avec observations) ;
4. transposer aux militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées, des mesures intervenues dans la fonction publique hospitalière liées à la mise en œuvre du PPCR et à l'avenir de la fonction publique ainsi qu'à la création du corps des sages-femmes des hôpitaux (avis favorable) ;
5. majorer l'indice de solde de certains militaires bénéficiaires de la conservation de leur indice à titre personnel (avis favorable avec observations) ;
6. modifier les décrets fixant les indices de solde applicables aux officiers de la gendarmerie (avis favorable avec observations) ;
7. modifier les décrets fixant les indices de solde applicables aux sous-officiers de la gendarmerie (avis favorable avec observations) ;
8. modifier plusieurs décrets fixant les indices de solde à certains militaires officiers (avis favorable) ;
9. modifier plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires (avis favorable avec observations) ;
10. modifier les dispositions réglementaires de la prime de résultats exceptionnels de la gendarmerie nationale (avis favorable) ;
11. créer une prime de fidélité et d'autres mesures d'encouragement au profit des réservistes exerçant une activité au titre de leur engagement dans la réserve opérationnelle (avis favorable avec observations) ;
12. modifier le statut particulier des officiers de gendarmerie et le statut particulier des officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale (avis favorable avec observations) ;

13. modifier le statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie (avis favorable avec observations) ;
14. modifier divers décrets portant statuts des corps d'officiers (hors gendarmerie nationale) (avis favorable avec observations) ;
15. modifier des dispositions statutaires concernant le corps des praticiens des armées (avis favorable avec observations) ;
16. fixer les plafonds des effectifs des corps de praticiens des armées et des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (avis favorable) ;
17. modifier le statut général des militaires (texte législatif) tendant à repousser la limite d'âge de trois ans des officiers généraux du corps des officiers de l'air et en l'alignant sur celle des officiers des armes (avis favorable) ;
18. reporter (décret) la limite d'âge de trois ans des officiers généraux du corps des officiers de l'air en l'alignant sur celle des officiers des armes (avis favorable) ;
19. modifier les modalités de fonctionnement de la commission de déontologie des militaires (avis favorable avec observations) ;
20. mettre en œuvre l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue par la loi « déontologie » du 20 avril 2016 (avis favorable) ;
21. mettre en œuvre l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue par la loi « déontologie » du 20 avril 2016 (avis favorable).

Lors de cette ultime session, le chef des armées a annoncé des mesures importantes en matière de revalorisation de la condition militaire décidées en conseil des ministres.

Les trois cycles de concertation de l'année 2016 ont été complétés par la convocation à deux reprises par le secrétaire général pour l'administration du groupe de liaison ⁽²⁾ qui :

- lors de la première réunion en date du 21 janvier, a abordé les sujets relatifs aux opérations intérieures (protection juridique, fonctionnelle, statutaire, moyens alloués) et la question de la reconnaissance des militaires engagées dans ces opérations ;
- lors de la 2nde réunion en date du 12 juillet, a fait le point sur les préoccupations et les propositions formulées dans l'avis de la 96^e session du CSFM.

En parallèle des sessions du CSFM et de l'activité du groupe de liaison, des membres ont été réunis pour diverses auditions, comité de lecture et groupes de travail.

Le 6 décembre 2016, des représentants du CSFM ont été auditionnés par la commission de la défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale dans le cadre d'une mission d'information sur la protection sociale des militaires.

Enfin, le secrétaire général du CSFM a participé à des séances d'information et de sensibilisation sur la thématique du dialogue interne et de la concertation au sein de la communauté militaire. Ce sujet a également été présenté à des officiers en stage de préparation au commandement d'une unité élémentaire.

(2) Composé de dix-huit membres du Conseil désignés par leurs pairs, le groupe de liaison a pour mission d'assurer, entre les sessions, un lien permanent entre la communauté militaire et le ministre qui peut le saisir, sans attendre la séance plénière semestrielle, sur des sujets qui concernent directement les militaires. Il sera remplacé en 2017 dans la nouvelle structure par « un groupe de contact » qui compte un membre de chaque FAFR et un retraité.

Le nombre de questions traitées

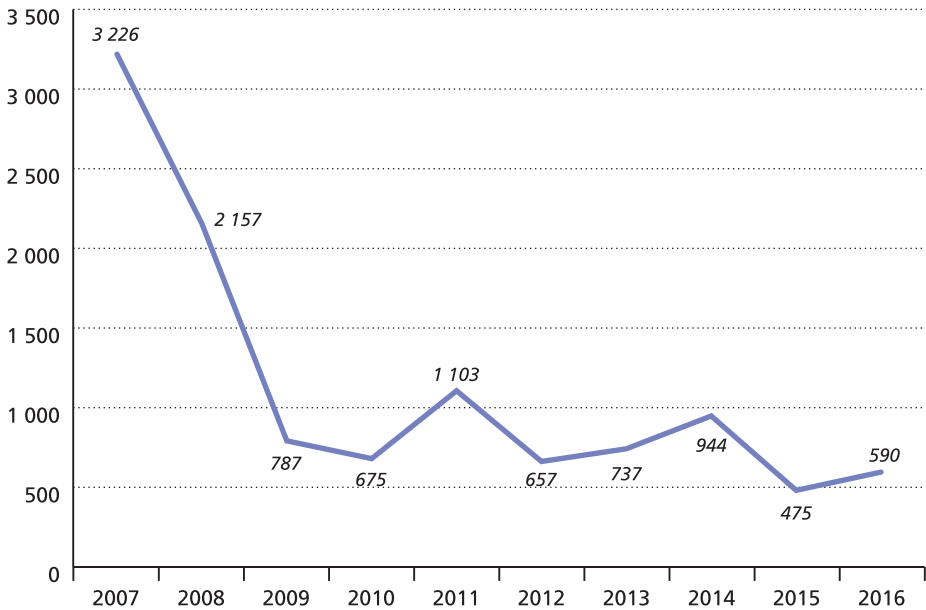
Les questions adressées par les militaires aux secrétariats généraux du CSFM et des CFM, ainsi que celles posées au cours des sessions, témoignent des préoccupations principales et des évolutions en cours ou envisagées. Elles concernent notamment :

- les rémunérations ;
- les sujétions liées à l'état militaire ;
- la condition du personnel (logement, niveau indiciaire et indemnitaire, déroulements de carrières, logement,...) ;
- la réserve opérationnelle.

Au total, 590 ⁽³⁾ questions ont été traitées au cours de l'année 2016.

Évolution du nombre de questions traitées depuis 10 ans

Nombre de questions traitées



Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble des questions traitées à l'occasion des sessions du CSFM ou des CFM d'armées.

Lecture : 3 226 questions ont été traitées au cours de l'année 2007.

(3) CSFM = 127 – CFM Terre = 51 – CFM Marine = 52 – CFM Air = 16 – CFM Gendarmerie = 249 – CFM Direction générale de l'armement = 54 – CFM Service de santé des armées = 13 – CFM Service des essences des armées = 28.

7.1.2 – Le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM)

La composition et les attributions

Le CPRM, créé en 1983, est chargé :

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

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 ⁽⁴⁾;
- des personnalités nommées en raison de leur compétence et de leur activité dans le domaine de la condition des retraités ⁽⁵⁾;
- des représentants de l'administration.

La durée du mandat des représentants titulaires et suppléants des associations de retraités militaires ainsi que des personnalités qualifiées est de cinq ans renouvelable. Six représentants des retraités militaires, désignés par le ministre au titre des organisations nationales des retraités militaires les plus représentatives, siègent en tant que membre titulaire et suppléant au CSFM.

Le CPRM se réunit au moins deux fois par an. Des sessions extraordinaires peuvent également avoir lieu.

(4) Association nationale des officiers de carrière en retraite, des veuves, veufs et orphelins d'officiers (ANOCR); association des officiers de marine (AOM); confédération nationale des retraités militaires, des anciens militaires et de leurs conjoints (CNRM); fédération nationale des officiers mariniers en retraite et veuves (FNOM); fédération nationale des retraités de la gendarmerie (FNRG); union nationale du personnel en retraite de la gendarmerie (UNPRG); union nationale des sous-officiers en retraite (UNSOR).

(5) Union nationale de coordination des associations militaires (UNCAM), syndicat professionnel des anciens médecins des armées (SAMA).

Les activités et les principaux dossiers traités en 2016

En 2016, la concertation a été marquée par les travaux relatifs à la réforme du CSFM et la publication des nouveaux textes d'application induits par la rénovation de l'instance de concertation des militaires. Le rôle et le fonctionnement du CPRM ont été actualisés par les dispositions de l'arrêté du 29 août 2016 portant organisation et fonctionnement du CPRM. Ces dispositions sont issues d'une concertation avec les représentants des retraités dans le cadre d'un groupe de travail.

Le CPRM s'est réuni à trois reprises en 2016 : le 10 février et le 24 mai en session ordinaire, préalablement aux 95^e (mars) et 96^e (juin) sessions du CSFM et le 26 octobre en session extraordinaire, préalablement à la 97^e session (décembre) du CSFM.

Les projets de textes présentés durant les sessions de février et mai ont fait l'objet d'un avis favorable du CPRM à l'unanimité, parfois assorti d'observations transmises au CSFM.

La plupart des textes examinés s'inscrivaient dans le cadre de la rénovation de la concertation militaire. Ils portaient notamment sur les instances de concertation, les APNM et le CSFM.

Le projet de loi relatif aux mesures disciplinaires applicables aux officiers généraux en deuxième section a fait l'objet d'un examen particulièrement attentif s'agissant de respecter les droits de la défense.

Le CPRM a appelé l'attention de l'administration sur un certain nombre de sujets concernant les pensions militaires d'invalidité et la situation des veuves des militaires. Il a notamment saisi l'administration afin que soient menées deux études relatives à :

- la situation des ayants cause de militaires ;
- la situation sociale des 6000 veuves de militaires dont la pension a été liquidée avant le 3 août 1962.

7.2 – LE DIALOGUE SOCIAL DU PERSONNEL CIVIL

Le dialogue social s'exerce à travers plusieurs instances :

- les comités techniques (CT), qui traitent de questions générales, d'organisation et de fonctionnement des services (cf. 7.2.1) ;
- les commissions administratives paritaires (CAP), qui traitent de questions individuelles (cf. 7.2.2) ;
- les instances de concertation pour la prévention des risques professionnels (cf. chapitre 6 point 6.1.2).

7.2.1 – Les comités techniques (CT)

Organisation et fonctionnement

Les CT sont des instances de dialogue social élues, dont les règles d'organisation, de composition et de fonctionnement sont prévues par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Les CT du ministère de la défense sont consultés sur les questions et projets de textes relatifs :

- à l'organisation et au fonctionnement des organismes ou services ⁽⁶⁾ ;
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail et à leurs incidences sur le personnel ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant ;
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre toutes les discriminations ;
- à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux.

Au sein du ministère de la défense, il existe cinq catégories de CT :

1. **un comité technique ministériel (CTM)**, compétent pour examiner « les questions ou projets de textes intéressant les services du ministère de la défense » qui dispose des attributions listées par le décret du 15 février 2011. Seul compétent pour toutes les questions relatives à l'élaboration ou la modification des statuts particuliers des corps relevant du ministère de la défense, des règles d'échelonnement indiciaire applicables à ces corps, et des statuts d'emploi du département ministériel, il doit également débattre, au moins une fois par an, des orientations stratégiques du ministère en matière de politique des ressources humaines civiles ;
2. **un comité technique d'administration centrale (CTAC)**, compétent pour les services d'administration centrale à compétence nationale ;
3. **56 comités techniques de base de défense (CT BdD)**, qui constituent les instances de dialogue social de proximité et sont compétents pour l'ensemble des formations, organismes et détachements situés sur leurs périmètres géographiques ;
4. **12 comités techniques de réseau (CTR)** créés pour chacun des réseaux, armées et chaînes d'emploi du ministère de la défense (armée de terre, marine, armée de l'air, DIRISI, SSA, SEA, SIMu, SCA, SID, DGA, DRH-MD, DSNU) ;
5. **6 comités techniques de centre ministériel de gestion (CT CMG)**, relevant du périmètre de gestion du CMG concerné.

Les établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère de la défense disposent également de leurs propres comités techniques.

(6) En application de la loi de programmation militaire n° 2013-1168 du 18 décembre 2013, les organismes militaires à vocation opérationnelle (OMVO) ne font pas l'objet d'une concertation, conformément au décret n° 2015-212 du 25 février 2015 pris en application de l'article 15 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

La représentation du personnel au sein des comités techniques

La composition du CTM de la Défense, renouvelée à la suite des élections du 4 décembre 2014, comprend 15 représentants titulaires répartis comme suit :

Répartition des suffrages et des sièges attribués, par organisation syndicale

	SUFFRAGES EXPRIMÉS	%	NOMBRE DE SIÈGES	DONT NOMBRE DE SIÈGES OCCUPÉS PAR DES FEMMES
FO	12 799	28,1	4	0
CFDT/CFTC	12 623	27,7	4	1
CGT	8 414	18,4	3	1
UNSA	8 317	18,2	3	1
CGC	2 839	6,2	1	0
SNUAS FP/FSU	625	1,4	0	0
TOTAL	45 617	100,0	15	3

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

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections du 4 décembre 2014 pour la désignation des représentants du personnel au CTM.

Lecture : FO a recueilli 12 799 voix, soit 28,1 % des suffrages exprimés.

NB : **FO** : Force ouvrière ; **CFDT** : Confédération française démocratique du travail ; **CGT** : Confédération générale du travail ; **UNSA** : Union nationale des syndicats autonomes ; **CFTC** : Confédération française des travailleurs chrétiens ; **CGC** : Confédération générale des cadres ; **SNUAS FP/FSU** : Syndicat national unitaire des assistants sociaux de la fonction publique/fédération syndicale unitaire.

Répartition des sièges, par comité technique et par organisation syndicale

	FO	CFDT/ CFC	UNSA	CGT	CGC	AUTRES*	TOTAL
CTM	4	4	3	3	1	0	15
CTAC	3	3	2	1	1	0	10
CTR	36	34	25	21	2	0	118
CT BdD	128	121	67	63	7	6	392
CT CMG**	21	16	11	12	0	0	60
CT EPA***	15	23	7	12	2	0	59
TOTAL	207	201	115	112	13	6	654

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

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections du 4 décembre 2014 pour la désignation des représentants du personnel aux comités techniques.

Lecture : 4 sièges sont attribués à FO au CTM.

* CT de Nouvelle-Calédonie : 2 sièges pour la fédération des fonctionnaires et CT de Polynésie Française : 3 sièges pour SADPF, 1 siège pour ATIA IMUA.

** Les représentants de ces CT sont désignés par les OS.

*** Les représentants des CT des EPA sous tutelle du ministère de la défense sont désignés à la suite d'élections propres à chacun des EPA.

Répartition des représentants (titulaires et suppléants), par comité technique et par sexe

	TITULAIRES*		SUPPLÉANTS*		TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CTM	3	12	3	12	6	24	30
CTAC	4	6	6	4	10	10	20
CTR	27	91	30	87	57	178	235
CT BdD	86	304	115	275	201	579	780
CT CMG	13	47	15	45	28	92	120
CT EPA	23	36	27	28	50	64	114
TOTAL	156	496	196	451	352	947	1 299

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

Champ : ensemble des représentants du personnel déclarés siégeant aux différents CT en 2016.

Lecture : en 2016, 3 femmes siègent au CTM en qualité de titulaire.

* 2 titulaires et 7 suppléants démissionnaires manquent en fin d'année (pour mutation ou raison personnelle) ; ils doivent être remplacés pour permettre de retrouver les totaux de 654 titulaires et 654 suppléants en rapport avec le tableau précédent.

Répartition des réunions, par comité technique

	NOMBRE DE RÉUNIONS	NOMBRE DE RECONVOICATIONS RENDUES NÉCESSAIRES À LA SUITE D'UN DÉFAUT DE QUORUM OU D'UN VOTE DÉFAVORABLE UNANIME DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	TOTAL	
Personnel de la Défense				
Mouvements de personnel	CTM	4	1	5
	CTAC	3	0	3
Dépenses liées au personnel	CTR	28	1	29
	CT BdD	114	1	115
	CT CMG	16	0	16
	CT EPA	35	3	38
Formation	TOTAL	200	6	206

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

Champ : ensemble des réunions en comités techniques en 2016.

Lecture : en 2016, le CTM s'est réuni à 4 reprises, hors reconvoication.

L'activité du CTM

Au cours de l'année 2016, le CTM s'est réuni à quatre reprises.

- **Le mardi 12 avril 2016, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration, le 1^{er} CTM s'est tenu avec 12 textes inscrits à l'ordre du jour :**

1. Le projet d'arrêté fixant les missions du centre national des sports de la Défense (CNSD) et les attributions spécifiques du commissaire aux sports militaires (CSM) qui vise à asseoir le rôle du CNSD en matière de réinsertion des militaires blessés par le sport. Il précise les missions du CSM vis-à-vis des sportifs de haut niveau, traduisant ainsi réglementairement la politique ministérielle des sports baptisée « Sport 2020 » (arrêté du 3 juin 2016 publié au JO le 16 juillet 2016).

2. Le projet d'arrêté modifiant certains arrêtés relatifs à certains organismes relevant du chef d'état-major des armées qui tire les conséquences réglementaires de plusieurs réformes, notamment la création d'un commandement de cyber défense, le rattachement des bases navales outre-mer et à l'étranger à la force d'action navale, la fusion du centre d'instruction naval de Saint-Mandrier et de l'école de plongée et du changement d'appellation de « l'état-major interarmées de force et d'entraînement » devenu « le commandement pour les opérations interarmées » (arrêté du 12 mai 2016 publié au JO le 27 mai 2016).

3 et 4. Les projets de décret modifiant d'une part le décret n° 2001-1269 du 21 décembre 2001 relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité (ASCAA) à certains ouvriers de l'État relevant du régime des pensions d'ouvriers des établissements industriels de l'État et modifiant d'autre part le décret n° 2006-418 du 7 avril 2006 relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains fonctionnaires et agents non titulaires relevant du ministère de la défense. Ils visent à mettre ces décrets en conformité avec le projet de décret de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) étendant à

l'ensemble des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public le bénéfice de l'ASCAA lorsqu'ils sont atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante (projet en cours d'examen).

5, 6 et 7. Les projets de décret modifiant, d'une part, divers décrets relatifs à l'organisation des carrières de certains corps paramédicaux de la catégorie A du ministère de la défense et modifiant, d'autre part, 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. Ils ont pour objet de mettre en œuvre les dispositions du protocole relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) au profit de certains fonctionnaires de la filière paramédicale de la catégorie A du ministère de la défense et de valoriser les grilles indiciaires de ces corps à l'identique des revalorisations indiciaires applicables dans la fonction publique hospitalière (décret du 18 octobre 2016 publié au JO le 20 octobre 2016 et décret du 8 février 2017 publié au JO le 10 février 2017).

8. Le projet de décret modifiant le décret n° 2002-670 du 24 avril 2002 portant dérogation aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certains agents du ministère de la défense, ceux en fonction dans les établissements du service de santé des armées et dans les services des télécommunications et de l'informatique de l'armée de terre (décret du 6 février 2017 publié au JO le 8 février 2017).

9 et 10. Les projets de décret et d'arrêté modifiant le décret du 12 décembre 2011 pris en Conseil d'État et son arrêté d'application du 14 décembre 2011 portant délégation de pouvoirs en matière de gestion du personnel civil au profit des CMG/SDGPAC et des employeurs de proximité visant à entériner les évolutions réglementaires, statutaires ou organisationnelles intervenues depuis 2011, qui modifient les dispositions existantes relatives à la nature des actes, les autorités compétentes et le périmètre de gestion des CMG/SGDPAC (projets en cours).

11. Le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 26 novembre 2015 fixant la liste des opérations de restructuration et de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et établissements du ministère de la défense ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration qui complète la liste des opérations fixées dans l'arrêté du 26 novembre 2015 ayant pour vocation de garantir l'accompagnement des agents directement touchés par la transformation du ministère, en y ajoutant des opérations qui n'y figuraient pas (arrêté du 25 avril 2016 publié au JO le 5 mai 2016).

12. Les projets d'arrêté fixant la liste des opérations de restructuration ouvrant droit au complément indemnitaire d'accompagnement et à un congé de restructuration (projets en cours).

- **Le 28 juin 2016, sous la présidence du ministre de la défense, Jean-Yves Le Drian, le deuxième CTM s'est tenu, avec 8 textes inscrits à l'ordre du jour :**

1 et 2. Les projets de décret et d'arrêté relatifs à l'École navale qui ont pour objet de transformer cette école, organisme sans personnalité juridique relevant de la direction du personnel militaire de la marine, en établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel constitué sous la forme d'un grand établissement, au sens de l'article L. 717-1 du code de l'éducation, afin d'assurer à l'École navale une meilleure intégration dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche dans le domaine maritime (décret et arrêté du 21 octobre 2016 publiés au JO du 23 octobre 2016).

3. Le projet de décret fixant les modalités d'intégration dans la fonction publique hospitalière de certains personnels des établissements médico-sociaux gérés par l'Office

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC-VG) visant à transférer 18 établissements médico-sociaux gérés par l'ONAC-VG à des repreneurs publics. Un droit d'option est prévu au profit des fonctionnaires, hors enseignants, en fonction dans ces établissements afin d'opter, soit en faveur du maintien dans leur corps de la fonction publique de l'État et une affectation dans un autre service du ministère de la défense, soit en faveur d'une intégration dans la fonction publique hospitalière et le maintien dans ces établissements (décret du 7 septembre 2016 publié au JO le 9 septembre 2016).

4. Le projet de décret fixant les conditions de reclassement des agents contractuels pyrotechniciens en ouvriers de l'État ouvrant à ces agents la possibilité d'être reclassés en qualité d'ouvrier de l'État du ministère de la défense et fixant les conditions de ce reclassement notamment dans la profession matriculaire d'ouvrier de pyrotechnie (décret du 30 décembre 2016 publié le 31 décembre 2016).

5. Le projet d'arrêté relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de la défense instauré par la loi Sauvadet du 12 mars 2012, dont les modalités d'organisation ont été précisées par le décret du 11 février 2016 avec notamment l'obligation d'élaborer un arrêté ministériel destiné à en fixer les règles de fonctionnement après avis du comité technique (arrêté du 14 novembre 2016 publié le 2 décembre 2016).

6, 7 et 8. Les trois projets d'arrêté portant application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (RIFSEEP) l'étendant au corps des ingénieurs d'études et de fabrications (arrêté du 14 novembre 2016 publié au JO le 20 novembre 2016), au corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications (arrêté du 14 novembre 2016 publié au JO le 20 novembre 2016) et au corps des ingénieurs des travaux maritimes (projet d'arrêté présenté de nouveau au CTM du 21 novembre 2016).

• Le 21 novembre 2016, s'est tenu le troisième CTM, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration, avec 13 textes inscrits à l'ordre du jour :

1. Le projet de décret relatif aux services de soutien actualisant les missions confiées aux services de soutien, traduisant également dans l'organisation de ces services, la mise en place des bases de défense mentionnées à l'article R. 3239-9-1 du code de la défense et l'évolution des modalités de délivrance des soutiens, qui s'inscrivent dans une logique de bout en bout. Ce décret décline plus particulièrement ces évolutions dans les attributions du service du commissariat des armées (projet en cours d'examen au Conseil d'État).

2 et 3. Le projet de décret relatif au service militaire volontaire qui transforme le commandement du service militaire volontaire, rattaché au chef d'état-major de l'armée de terre, en un service à compétence nationale rattaché au directeur du service national. Cette évolution s'inscrit dans le cadre d'un dispositif expérimental prévu par la loi de programmation militaire. Elle vise à créer une structure plus adaptée pour garantir l'efficacité de l'insertion professionnelle des jeunes ; la direction du service national se transforme en direction du service national et de la jeunesse. Le projet d'arrêté relatif à l'organisation et au fonctionnement du service militaire volontaire décrit l'organisation de cette nouvelle direction (projets en cours).

4. Le projet de décret portant statut particulier du corps des personnels civils de rééducation et médico-techniques du ministère de la défense transposant les évolutions intervenues au sein de la fonction publique hospitalière pour les ergothérapeutes qui ont intégré un corps de catégorie A. Les ergothérapeutes appartenant au corps des techniciens paramédicaux du ministère de la défense et regroupant neuf autres spécia-

lités (pédicures-podologues, masseurs-kinésithérapeutes, etc.), il est créé un nouveau corps des personnels civils de rééducation et médico-techniques classé en catégorie A. Ce nouveau corps accueille dans un premier temps tous les ergothérapeutes et dans un second temps les autres spécialités qui accéderont à la catégorie A (décret du 13 février 2017 publié au JO le 15 février 2017).

5. 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 et modifiant le décret n° 2016-588 du 11 mars 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points ». Ce projet fixe l'échelonnement indiciaire applicable au nouveau corps des personnels civils de rééducation et médico-techniques du ministère de la défense. L'échelonnement indiciaire est identique à celui applicable, à compter du 1^{er} janvier 2017, aux ergothérapeutes de la fonction publique hospitalière et prend en compte la revalorisation PPCR (décret du 13 février 2017 publié au JO le 15 février 2017).

6. Le projet d'arrêté portant application à certains emplois de responsabilités supérieures du ministère de la défense des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État, qui achève le déploiement du RIFSEEP par l'adhésion des emplois fonctionnels qui étaient demeurés assujettis à la prime de performance et de résultat. Les emplois concernés sont les emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'État régis par le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 et les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics régis par le décret n° 2008-382 du 21 avril 2008. Quelques autres emplois spécifiques de niveau équivalent (inspecteurs civils de la défense, emplois relevant de textes statutaires propres à des établissements publics sous tutelle...) sont également concernés (projet en cours).

7. Le projet d'arrêté portant application au corps des infirmiers de la Défense des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État dont les conditions générales d'application du dispositif RIFSEEP aux trois corps d'infirmiers de catégorie A relevant du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 (infirmiers de prévention) ont été fixées par un arrêté du 31 mai 2016. Selon le schéma usuel d'entrée des corps dans le RIFSEEP, cet arrêté cadre est complété d'un arrêté formel d'adhésion du corps des infirmiers de la Défense (arrêté du 29 décembre 2016 publié au JO du 31 décembre 2016).

8. Le projet d'arrêté portant application au corps des ingénieurs des travaux maritimes du ministère de la défense des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État, préalablement soumis au CTM du 28 juin 2016 et de nouveau présenté avec les modifications apportées par la fonction publique (arrêté du 12 décembre 2016 publié le 15 décembre 2016).

9, 10 et 11. Le projet d'arrêté fixant la liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et établissements du ministère de la défense ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration (indemnité de départ volontaire, aides à la mobilité) (arrêté du 30 novembre 2016 publié au JO le 16 décembre 2016), ainsi que les projets d'arrêté fixant la liste des opérations de restructuration du ministère de la défense ouvrant droit

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

à un congé de restructuration et au complément indemnitaire d'accompagnement au titre de l'année 2017 (projets en cours).

12. Le projet d'arrêté relatif à la réduction de la durée du mandat des membres de la commission administrative paritaire centrale et des membres de la commission administrative paritaire locale compétentes à l'égard des fonctionnaires du corps des aides-soignants et agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense permettant de procéder à l'élection d'une nouvelle commission administrative paritaire centrale et d'une nouvelle commission administrative paritaire locale prenant en compte la création d'un nouveau grade d'avancement au profit des agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense (arrêté du 25 novembre 2016 publié le 2 décembre 2016).

13. Le projet d'arrêté fixant la date des élections professionnelles au ministère de la défense des membres de la commission administrative paritaire centrale et des membres de la commission administrative paritaire locale compétentes à l'égard des fonctionnaires du corps des aides-soignants et agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense (arrêté du 25 novembre 2016 publié le 2 décembre 2016).

- **Le CTM du 9 décembre 2016 ne s'étant pas tenu en l'absence de quorum, un quatrième CTM s'est réuni le mardi 13 décembre 2016 sous la présidence du secrétaire général pour l'administration (SGA).** Ce CTM a revêtu une importance particulière pour les personnels à statut ouvrier du ministère de la défense puisque consacré essentiellement aux textes relatifs à cette catégorie de personnel avec **16 textes inscrits à l'ordre du jour** :

1. Le projet de décret modifiant diverses dispositions relatives au secrétariat général pour l'administration élargissant notamment les missions de la direction du service national à la politique en faveur de la jeunesse d'une part, et actualisant d'autre part, les attributions de la direction de la mémoire, du patrimoine et des archives, renommée direction des patrimoines, de la mémoire et des archives (décret du 5 mai 2017 publié au JO du 7 mai 2017).

2. Le projet d'arrêté portant organisation de la direction du service national et de la jeunesse, qui complète les missions historiques de la direction du service national par de nouvelles attributions dans le domaine de la jeunesse (arrêté du 5 mai 2017 publié au JO du 7 mai 2017).

3. Le projet de décret modifiant diverses dispositions relatives aux installations et activités nucléaires intéressant la Défense (IANID) en attribuant au ministre de la défense l'entière responsabilité de l'ensemble des IANID (saisine du Conseil d'État en cours).

4. Le projet d'arrêté relatif à la délégation à l'accompagnement régional, qui transforme la délégation à l'accompagnement des restructurations en une délégation à l'accompagnement régional (DAR) avec des attributions élargies. La DAR devient ainsi un pivot entre les organismes du ministère et les acteurs locaux : services déconcentrés de l'État, collectivités territoriales, entreprises (projet en cours de signature).

5. Le projet de décret relatif à la rémunération des personnels à statut ouvrier relevant du ministère de la défense, qui deviendra le décret salarial unique pour les personnels à statut ouvrier en intégrant les nouvelles conditions d'indexation du bordereau de salaire ouvrier sur l'évolution de la valeur du point d'indice de la fonction publique. Il reprend également à droit constant des dispositions applicables aux personnels à statut ouvrier mutés dans les DOM-COM et à l'étranger ainsi que celles applicables aux personnels à statut ouvrier recrutés et employés dans les DOM (décret du 30 décembre 2016 publié au JO le 31 décembre 2016).

6 et 7. Les projets d'arrêté portant application du décret relatif à la rémunération des ouvriers de l'État relevant du ministère de la défense, qui visent d'une part, à l'application aux personnels concernés des mesures gouvernementales de revalorisation du point d'indice de la fonction publique et d'autre part, à appliquer aux personnels concernés les mesures d'amélioration du déroulement de carrière décidées au 1^{er} novembre 2016 (arrêtés du 30 décembre 2016 publiés au JO le 31 décembre 2016).

8. Le projet de décret relatif à certains éléments de rémunération des personnels à statut ouvrier relevant du ministère de la défense, qui vise d'une part, à sécuriser et regrouper dans un texte unique, pour l'essentiel à droit constant, de nombreuses dispositions relatives à la rémunération du personnel à statut ouvrier jusqu'alors dispersées et d'autre part, à intégrer les nouvelles modalités de calcul de la prime de rendement (sur l'échelon réellement détenu dans la limite du 5^e échelon), (décret du 30 décembre 2016 publié au JO le 31 décembre 2016).

9. Le projet d'arrêté portant application du décret relatif à certains éléments de rémunération des personnels à statut ouvrier relevant du ministère de la défense, qui fixe les taux des primes et indemnités institués par le décret précité (arrêté du 30 décembre 2016 publié au JO le 31 décembre 2016).

10. Le projet de décret fixant la liste des professions ouvertes au recrutement en ouvriers de l'État du ministère de la défense, qui étend à 21 professions, actuellement limitées à 17, les possibilités de recrutement d'ouvriers de l'État à compter de l'année 2017 (décret du 30 décembre 2016 publié au JO le 31 décembre 2016).

11. Le projet d'arrêté relatif aux règles de recrutement des ouvriers de l'État du ministère de la défense, avec de nouvelles modalités de recrutement, qui seront mises en place à compter de la campagne de recrutement de 2017, offrant 25 % de ses postes au recrutement d'apprentis en fin d'alternance (arrêté du 30 décembre 2016 publié au JO le 31 décembre 2016).

12. Le projet d'arrêté fixant les modalités de reclassement des ouvriers et chefs d'équipe groupes IV N et V au groupe VI destiné à ouvrir une perspective de déroulement d'échelons aux ouvriers groupe V qui sont actuellement au 8^e échelon de leur groupe et à améliorer le montant de la pension des ouvriers de sécurité et de surveillance (arrêté du 30 décembre 2016 publié au JO le 11 janvier 2017).

13. Le projet d'arrêté portant sur la fixation du taux d'avancement de groupe de rémunération des personnels à statut ouvrier et fixant les modalités de reclassement consécutives à la création de groupes de rémunération nouveaux, qui prévoit le reclassement des ouvriers hors catégorie C en hors catégorie D ainsi que l'avancement dès 2017 des ouvriers hors-groupe et techniciens à statut ouvrier T6BIS dans les nouveaux groupes d'avancement hors-groupe nouveau et T7 (arrêté du 30 décembre 2016 publié au JO le 11 janvier 2017).

14. Le projet d'arrêté portant sur la fixation du taux d'avancement d'échelon au choix des personnels à statut ouvrier et fixant les modalités de reclassement consécutives à la création du 9^e échelon, qui prévoit le reclassement des ouvriers se trouvant dans le 8^e échelon depuis 4 ans et plus dans le 9^e échelon et à compter de 2018, un avancement au choix dans ce 9^e échelon à partir de 3 ans d'ancienneté au 8^e échelon (arrêté du 30 décembre 2016 publié au JO le 11 janvier 2017).

15. Le projet de modificatif à l'instruction n° 154/DEF/SGA/DRH-MD du 14 décembre 2015 relative à la nomenclature des professions ouvrières, qui modifie la nomenclature des professions ouvrières. La profession d'ouvrier des techniques de l'électrotechnique a été fusionnée avec celle d'ouvrier des techniques de l'électronique en une seule profes-

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

sion intitulée « ouvrier des techniques de l'énergie » dont les 5 domaines techniques ont désormais accès à la hors catégorie (en cours de publication au bulletin officiel des armées).

16. Le projet de modificatif à la circulaire n° 300245/DEF/SGA/DRH-MD/SR-RH/RSSF du 7 janvier 2016 relative aux formations qualifiantes des ouvriers de l'État visant à mettre à jour la liste d'agrément des formations qualifiantes afin de prendre en compte les évolutions des besoins des employeurs en introduisant un modificatif induit par la refonte des professions d'ouvrier des techniques de l'électrotechnique/électronique (en cours de publication au bulletin officiel des armées).

7.2.2 — Les commissions paritaires

Le ministère de la défense dispose de 15 commissions administratives paritaires centrales (CAPC) compétentes à l'égard de chacun de ses corps de fonctionnaires.

Il dispose également de 2 commissions consultatives paritaires (CCP) compétentes à l'égard des agents non titulaires dont les contrats sont passés en référence au décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949, de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 mars 2000 ou de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée. Une commission, dénommée « commission paritaire spécifique des ingénieurs, cadres technico-commerciaux (ICT) et techniciens, cadres technico-commerciaux (TCT) de la direction générale de l'armement (CPSICT/DGA) », est placée auprès du directeur des ressources humaines de la DGA.

Les ouvriers de l'État ne disposent d'aucune instance de concertation au niveau national. Des commissions d'avancement ouvrier (CAO) existent généralement au niveau des groupements de soutien de base de défense (GSBdD).

L'organisation et le fonctionnement

• Les titulaires

Instances de concertation entre l'administration et les représentants du personnel sur les décisions d'ordre individuel intéressant le personnel civil titulaire, les commissions administratives paritaires (CAP) émettent des avis consultatifs dans des domaines fixés par leur arrêté constitutif. Elles sont réunies au moins deux fois par an.

Elles traitent notamment des promotions de corps, des sanctions disciplinaires de niveaux III et IV, des détachements entrants et des refus de titularisation pour toutes les catégories de personnel.

Pour les corps de catégorie A, elles sont compétentes pour les avancements de grade, les recours sur le compte rendu d'évaluation professionnelle, les détachements sortants et les sanctions disciplinaires de niveau II.

Pour les corps de catégorie B et C, des commissions administratives paritaires locales ont été créées. Présidées par les directeurs des CMG, le chef du service parisien de soutien de l'administration centrale et le directeur de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (pour les corps des secrétaires administratifs et d'adjoint administratif), elles sont notamment compétentes en matière d'avancement de grade, d'attribution de réduction de temps de service, de recours sur le compte rendu d'évaluation professionnelle, de détachements sortants et de discipline (pour les sanctions de niveau II).

• Les agents non titulaires

Pour les agents non titulaires (hors ICT) recrutés au titre de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, la commission consultative paritaire du ministère de la défense (CCPMD) est obligatoirement saisie lors d'un licenciement ou d'une sanction disciplinaire supérieure au blâme ou à l'avertissement ainsi que sur les décisions refusant l'autorisation de télétravail. Elle peut également être saisie sur des recours en matière d'évaluation ou de refus de formation, de temps partiel.

Pour les agents non titulaires dont les contrats sont passés en référence au décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 ou de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 mars 2000, la commission consultative paritaire d'avancement et de discipline (CCPAD) est consultée sur les avancements de catégorie et d'échelon.

La CPSICT/DGA pour les agents non titulaires de la DGA se réunit au moins une fois par an en séance plénière. Des réunions spécifiques sont tenues, notamment pour valider le résultat des campagnes de changements de positions des ICT et de changements de coefficients des TCT.

La CPSICT/DGA est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, aux non-renouvellements des contrats des personnels investis d'un mandat syndical. Elle peut être saisie par tout agent pour un litige d'ordre individuel le concernant relatif notamment aux évaluations, aux refus opposés à des demandes de congés ou d'autorisation de temps partiels.

• Les ouvriers de l'État

Les CAO émettent des avis, notamment, sur les avancements d'échelon et de groupe « au choix » des ouvriers, le choix des modes d'accès au groupe supérieur, les changements de profession, la situation des ouvriers issus d'établissements restructurés et les nominations en qualité de chef d'équipe.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

La représentation du personnel au sein des CAP et des CCP

- La représentation du personnel civil titulaire au sein des CAP

Répartition du nombre des représentants (titulaires et suppléants) pour l'ensemble des CAP par catégorie et par sexe et du nombre de réunions en 2016

	NOMBRE DE CAP	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS						NOMBRE DE RÉUNIONS**
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	
CAT. A ET A +	7	42	46	88	47	41	88	18
CAT. B	8	53	69	122	54	68	122	45
CAT. C	6	68	89	157	77	75	152	33
TOTAL	21	163	204	367	178	184	362	96

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des représentants du personnel siégeant aux CAP, au 31 décembre 2016.

Lecture : en 2016, les 7 CAP de corps de fonctionnaires de catégorie A ou A + se sont réunies 18 fois.

* Centrales et locales pour chaque corps.

** Hors réunions des CAPC siégeant en conseil de discipline.

- La représentation du personnel civil non titulaire au sein des CCP

Répartition du nombre des représentants (titulaires et suppléants) pour l'ensemble des CCP par sexe et nombre de réunions tenues en 2016

	NOMBRE DE CCP	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS						NOMBRE DE RÉUNIONS*
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	
CCPMD ET CCPAD	2	5	12	17	6	11	17	4
CPSICT/DGA	1	0	5	5	1	4	5	5
TOTAL	3	5	17	22	7	15	22	9

Source : DRHMD/SRHC/GPC et DGA/DRH/SDGS/OAC.

Champ : ensemble des représentants du personnel siégeant aux CCP.

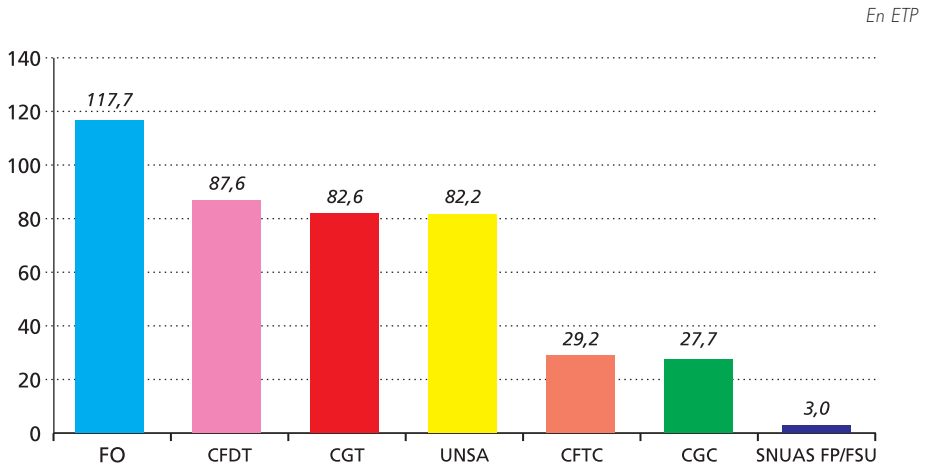
Lecture : en 2016, la CPSICT/DGA s'est réunie cinq fois.

* Hors réunions siégeant en conseil de discipline.

7.2.3 – Les droits et les moyens octroyés aux syndicats

Les moyens humains attribués aux différentes organisations syndicales au titre de l'année 2016 s'élèvent à 430 équivalents temps plein (ETP).

Répartition des ETP attribués, par organisation syndicale



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

Champ : ensemble des ETP attribués aux organisations syndicales ayant obtenu des représentants au sein des instances de concertation.

Lecture : en 2016, 117,7 ETP ont été attribués à FO.

Ces 430 ETP ont été répartis entre les différentes organisations syndicales représentatives au sein du ministère de la défense en fonction de leur représentativité, à la suite des élections au comité technique ministériel du 4 décembre 2014.

Les moyens matériels octroyés aux différentes organisations syndicales (locaux, équipements des bureaux, etc.) sont attribués au niveau des organismes du ministère comprenant au moins 50 agents civils. Ils sont rattachés aux budgets spécifiques de chaque organisme.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des ETP utilisés, par organisation syndicale

	ETP UTILISÉS SOUS FORME DE DAS*	ETP UTILISÉS SOUS FORME DE CRÉDITS D'HEURES	TOTAL ETP UTILISÉS
FO	92,6	25,1	117,7
CFDT	68,0	19,6	87,6
CGT	61,3	21,3	82,6
UNSA	66,2	16,0	82,2
CGC	29,2	0,0	29,2
CFTC	26,0	1,7	27,7
SNUAS FP/FSU	3,0	0,0	3,0
TOTAL	346,3	83,7	430,0

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

Champ : ensemble des ETP utilisés par les organisations syndicales ayant obtenu des représentants au CTM.

Lecture : 92,6 ETP ont été utilisés sous forme de décharges d'activité de service par FO sur l'ensemble de l'année 2016.

* DAS : décharges d'activité de service.

7.3 – LES MOUVEMENTS DE GRÈVE

En 2016, le ministère de la défense a enregistré vingt-quatre mouvements de grève (contre neuf mouvements en 2015).

Dix-huit mouvements ont eu une portée nationale avec une participation des organisations syndicales ministérielles. Six mouvements ont eu une portée ministérielle ou locale.

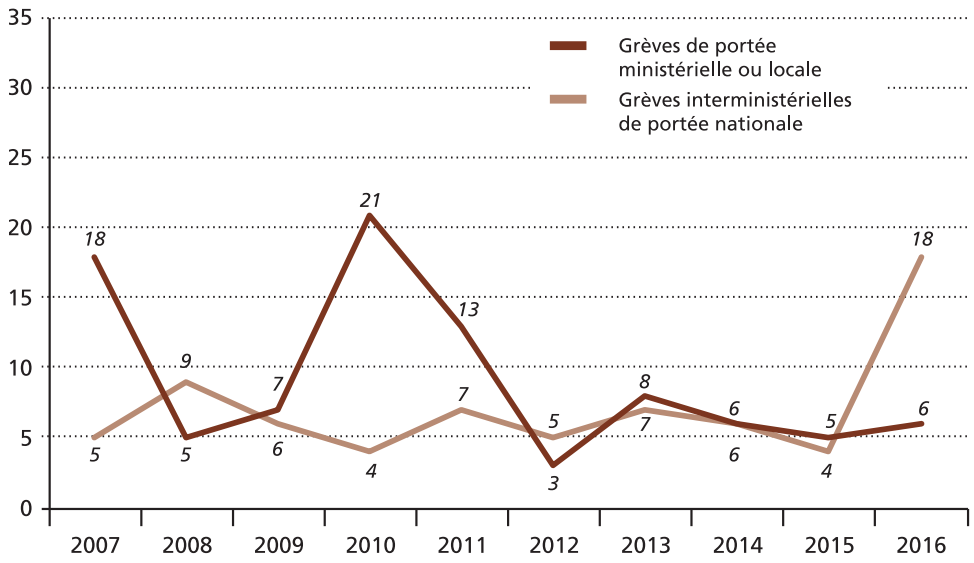
Au total, 9 646 journées de travail ont été perdues pour fait de grève en 2016.

Les mouvements intervenus au cours de l'année 2016 ont majoritairement porté, au niveau national, sur des revendications en faveur :

- du retrait du projet de la loi travail dite « loi El Khomri » ;
- de l'augmentation de la valeur du point d'indice fonction publique ;
- de l'amélioration des conditions de travail.

Les mouvements ministériels ou locaux ont porté quant à eux sur des revendications liées à la défense du statut des ouvriers de l'État et au dégel des bordereaux de salaires ouvriers.

Évolution du nombre de grèves depuis 10 ans



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

Champ : ensemble des grèves du personnel civil de la défense.

Lecture : le nombre de grèves de portée ministérielle ou locale est passé de 5 en 2015 à 6 en 2016.

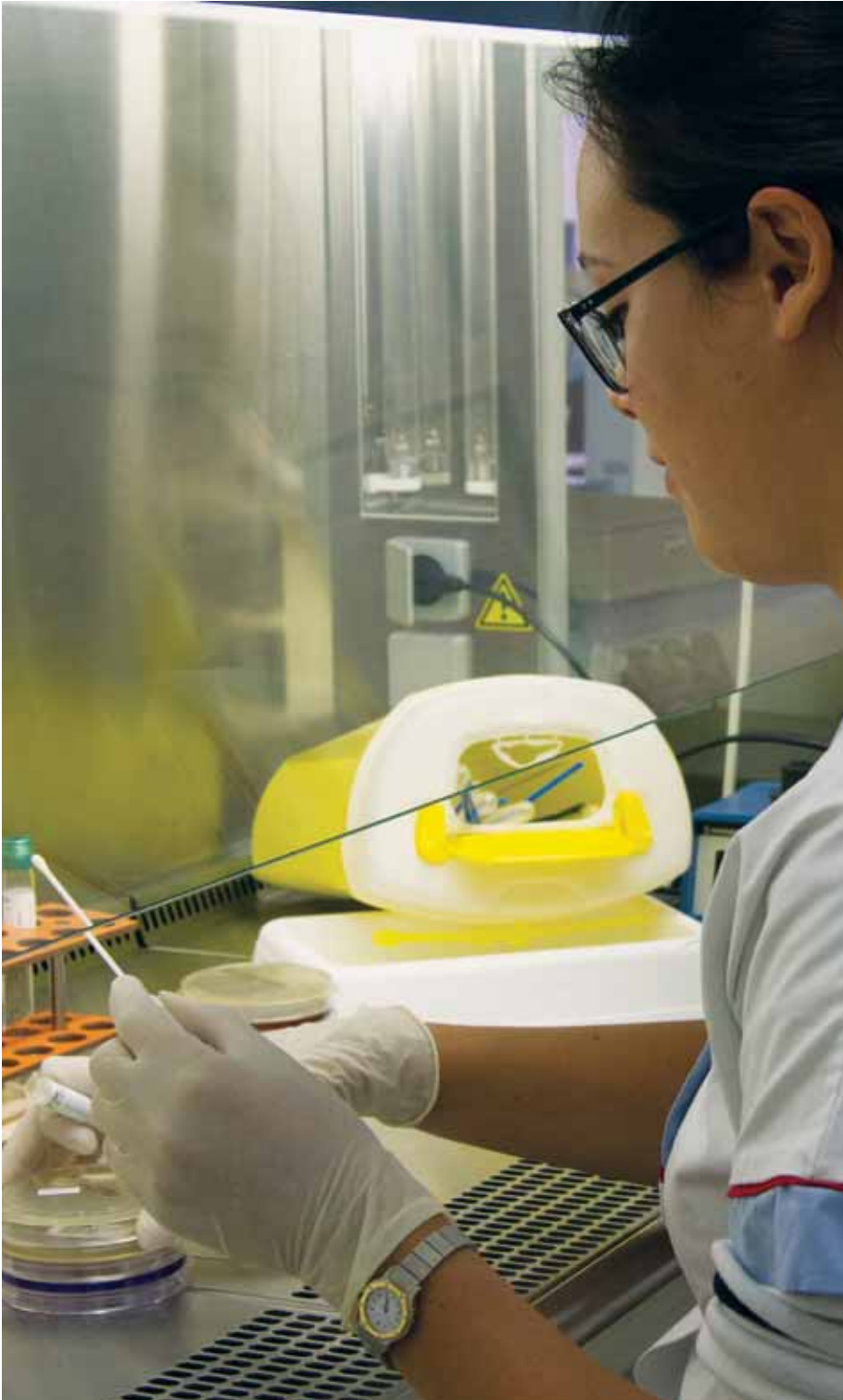
Évolution sur 10 ans du nombre de journées perdues pour fait de grève



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

Champ : ensemble des journées perdues pour fait de grève du personnel civil de la Défense.

Lecture : le nombre de journées perdues pour fait de grève est passé de 2824 en 2015 à 9646 en 2016.



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. Elle reflète la volonté du ministère d'accompagner ses ressortissants dans une situation personnelle ou familiale difficile et d'offrir à l'ensemble du personnel, militaire et civil, ainsi qu'à leur famille, des prestations adaptées à leurs conditions d'emploi et de vie.

En 2016 :

- le budget de l'action sociale (hors rémunérations et charges sociales de ses agents) s'est élevé à 127,5 millions d'euros (M€), dont 94,3 M€ consacrés aux prestations sociales, 29,3 M€ à la délivrance de prêts et 3,9 M€ à des opérations d'infrastructure ;
- la priorité accordée par le ministère aux aides à la petite enfance a été réaffirmée par la poursuite du plan d'actions ministériel « Petite enfance 2015-2019 » et l'ouverture de 120 places supplémentaires d'accueil de jeunes enfants sur les sites de Saint-Germain-en-Laye et Marseille ;
- 264,8 M€ ont été attribués au titre des aides au logement, notamment celles destinées à la compensation de la mobilité exigée des militaires ;
- dans le cadre du plan d'amélioration de la condition du personnel (PACP), annoncé par le Président de la République le 13 juillet 2016, des mesures d'accompagnement pour le cadre de vie et les actions sociales communautaires et culturelles ont été mises en œuvre pour un montant global de 7,8 M€.

Chiffres-clés

127,5 M€ ont été consacrés aux prestations sociales, soit :

- **94,3 M€** pour des prestations sociales ;
- **29,3 M€** pour des prêts ;
- **3,9 M€** pour des opérations d'infrastructure.

264,8 M€ ont été consacrés à l'aide au logement, dont :

- **136,6 M€** dédiés à l'aide à la personne ;
- **128,2 M€** dédiés à l'aide à la pierre.

Faits marquants

Mise en œuvre en 2016 :

- d'un plan d'amélioration de la condition du personnel (PACP) ;
- d'un dispositif ministériel d'indemnisation en faveur des ressortissants contraints à l'annulation de leurs vacances pour raisons de service.

8.1 – L'ACTION SOCIALE

8.1.1 – La politique d'action sociale

L'action sociale du ministère de la défense vise à améliorer les conditions de vie du personnel, militaire et civil, et de sa famille.

Sous réserve du périmètre propre à chaque prestation sociale, l'action sociale du ministère de la défense s'exerce au profit de 1,9 millions de bénéficiaires :

- 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, ainsi que leur famille ;
- fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers de l'État en activité ou placés en position de congé parental, ainsi que leur famille ;
- anciens militaires et civils de la Défense et leur famille ;
- anciens militaires et civils de la Défense titulaires d'une pension d'invalidité, ainsi que leur famille ;
- veufs et veuves d'anciens militaires et civils de la Défense, non remariés ;
- orphelins à charge, au sens de la législation fiscale, des personnels mentionnés aux alinéas ci-dessus ;
- militaires servant en qualité de volontaires dans la réserve opérationnelle (RO1) ou au titre de la disponibilité (RO2).

Les personnels civils employés et rémunérés par les établissements publics à caractère administratif (EPA) placés sous tutelle du ministère ⁽¹⁾, ainsi que leur famille, bénéficient également de l'action sociale du ministère de la défense, lorsqu'une convention a été 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.

Les prestations proposées relèvent, d'une part, de dispositifs individuels : prestation éducation, prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD), garde d'enfants de 0 à 6 ans, aide à l'installation des personnels de l'État et, d'autre part, de dispositifs collectifs : réservations interministérielles de places en crèches, dispositifs de réservation de logements et actions des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS).

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

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

(1) La liste complète de ces EPA est consultable au point 1.3 du chapitre 1 du Bilan social.

8.1.2 – Les moyens financiers de l'action sociale en 2016

Le budget de l'action sociale consacré aux prestations sociales en 2016 est de 94,3 M€, en légère diminution par rapport à 2015 (98,8 M€).

En 2016, les principales évolutions relatives aux prestations sociales concernent :

- l'augmentation de la ressource dédiée aux actions de garde d'enfants dans le cadre du plan « Petite enfance 2015-2019 » (26,2 M€) ;
- le redéploiement, notamment dans le cadre du PACP, de l'abondement exceptionnel de crédits alloués au secours en 2015 ;
- la baisse du budget « mobilité logement » consécutive à la diminution des restructurations des sites de la Défense.

En M€

	EN CRÉDIT DE PAIEMENT		
	TITRE II	TITRE III	TITRE V
ACTIONS COLLECTIVES	-	28,6	-
VACANCES-LOISIRS	-	19,9	-
MOBILITÉ LOGEMENT	-	3,3	-
GARDE D'ENFANTS	8,9	17,2	0,1
SOUTIEN SOCIAL	-	7,6	-
SOUTIEN AUX STRUCTURES	-	4,4	-
AIDES INDIVIDUELLES	-	3,2	-
SOUTIEN DU RÉSEAU SOCIAL	-	1,1	-
TOTAL	8,9	85,3	0,1

Source : DRHMD/SA2P/AS.

Champ : ensemble des crédits de l'action sociale consacrés aux prestations sociales.

Lecture : en 2016, 28,6 millions d'euros ont été consacrés aux actions collectives, à partir du titre III.

En outre, le ministère de la défense a accordé des prêts d'accèsion à la propriété et des prêts complémentaires liés aux fonds de prévoyance, des prêts de financement de travaux, des prêts liés à la mobilité, ainsi que des prêts personnels et des prêts sociaux à hauteur de 29,3 M€. Suite à la réforme des prêts « habitat ⁽²⁾ », il est constaté une reprise de la demande des ressortissants en 2016.

(2) Depuis 2016, les prêts d'accèsion à la propriété et de financement de travaux peuvent être attribués plusieurs fois au cours d'une carrière. Par ailleurs, le montant du prêt complémentaire lié aux fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique a été réévalué. (cf. 8.1.7.3).

Évolution du montant total des prêts accordés entre 2012 et 2016

En M€

MONTANT TOTAL DES PRÊTS ACCORDÉS					
	2012	2013	2014	2015	2016
	40,9	33,5	30,4	24,2	29,3

Source : IGESA.

Enfin, 3,9 M€ ont été consacrés à des opérations d'infrastructure.

8.1.3 – L'organisation de l'action sociale

Les orientations de la politique sociale ministérielle sont proposées au ministre de la défense par le secrétaire général pour l'administration, en liaison avec les instances de concertation sociale. Un réseau dédié est chargé de mettre en œuvre la politique sociale au plus près des ressortissants.

La sous-direction de l'action sociale

Au sein du service de l'accompagnement professionnel et des pensions (SA2P), la sous-direction de l'action sociale ⁽³⁾ (SDAS) constitue la tête du réseau de l'action sociale. Elle est notamment chargée :

- de préparer et de mettre en œuvre les orientations ministérielles en matière d'action sociale, en liaison avec le réseau de l'action sociale et l'institution de gestion sociale des armées (IGESA) ⁽⁴⁾ ;
- de participer à la définition de la politique générale du ministère de la défense et des établissements publics placés sous sa tutelle dans le domaine social ;
- d'assurer les relations de partenariat avec les mutuelles et les associations relevant de l'action sociale.

Le réseau de l'action sociale

En 2016, le réseau de l'action sociale est composé de :

- 7 pôles ministériels d'action sociale (PMAS) ⁽⁵⁾, à vocation interarmées en métropole, situés à Bordeaux, Brest, Lyon, Metz, Rennes, Saint-Germain-en-Laye et Toulon ;
- 7 directions locales d'action sociale (DLAS) de la gendarmerie, situées à Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Metz, Paris et Rennes ;
- 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, situé à Vincennes ;
- 8 échelons sociaux interarmées (ESIA) en outre-mer et à l'étranger (Antilles, Djibouti, Gabon, Guyane, La Réunion, Nouvelle-Calédonie, Polynésie, Sénégal) ;
- 1 échelon social à Abu-Dhabi.

En métropole, les échelons sociaux sont implantés au plus près des ressortissants afin de les accueillir, les informer, les orienter et les accompagner. Certains sont plus particulièrement chargés de la délivrance des prestations sociales et de leur mise en paiement, ainsi que de l'animation et de l'encadrement technique des échelons sociaux de proximité.

(3) Arrêté du 20 avril 2012 modifié portant organisation de la DRH-MD.

(4) L'IGESA est un établissement public à caractère industriel et commercial sous tutelle du ministère de la défense, lié à celui-ci par un contrat d'objectifs et de performance.

(5) À compter du 1^{er} janvier 2017, les PMAS seront dénommés centres territoriaux de l'action sociale (CTAS).

Le réseau de l'action sociale est animé par 631 conseillers techniques et assistants de service social (ASS) ainsi que 423 agents, civils et militaires, à compétence générale.

Les instances de concertation sociale

Les comités sociaux constituent des instances locales de concertation 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. Ils sont composés de représentants du personnel militaire (désignés), du personnel civil (élus) et de retraités.

Ils font connaître les besoins exprimés par les ressortissants et formulent des propositions afin de les satisfaire. Ils se prononcent également, en commission restreinte, sur l'attribution de secours aux ressortissants et participent, le cas échéant, aux décisions d'attribution des prêts sociaux. Enfin, ils mettent en place, localement, des actions de cohésion.

Le conseil central de l'action sociale (CCAS) est présidé par le ministre de la défense ou son représentant. Il est composé de représentants de l'administration et de représentants du personnel militaire et civil, tous membres titulaires des comités sociaux. Il a pour mission :

- d'associer les représentants du personnel, militaire et civil, comme les principales autorités du ministère, à l'élaboration de la politique d'action sociale de la Défense ;
- de délibérer sur les orientations à apporter en matière d'action sociale ;
- de donner son avis sur le budget de l'action sociale, sur les projets de textes qui lui sont présentés, sur les projets de conventions pluriannuelles relatifs aux objectifs de l'IGESA.

Deux de ses membres siègent au conseil de gestion de l'IGESA.

Une nouvelle organisation du réseau de l'action sociale en 2017

À compter du 1^{er} janvier 2017, le ministère de la défense réorganise son réseau d'action sociale avec pour objectif de simplifier l'organisation et les procédures de délivrance des prestations sociales, tout en maintenant les travailleurs sociaux au plus près du personnel, civil et militaire, actif et retraité.

En métropole, les ressortissants bénéficieront d'un réseau d'action sociale organisé en deux niveaux :

- les sept centres territoriaux de l'action sociale (CTAS) se substitueront aux PMAS et seront notamment chargés, au sein de leur zone de compétence, de traiter les dossiers relatifs aux prestations sociales, avant leur mise en paiement par l'institution de gestion sociale des armées (IGESA) ;
- les antennes d'action sociale (AAS) sont situées à une échelle plus locale. Chaque CTAS comportera 14 à 19 AAS. Les assistants de service social y accueilleront et orienteront les ressortissants, les conseilleront et les accompagneront dans leurs démarches.

En outre-mer, les centres d'action sociale d'outre-mer (CASOM) remplaceront les ESIA en Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Guyane, à La Réunion-Mayotte et aux Antilles, en dotant les directeurs de CASOM de la qualité de chef d'organisme.

À l'étranger, les trois ESIA situés à Djibouti, au Gabon et au Sénégal, demeureront sans changement. Il en sera de même pour l'échelon social situé à Abu Dhabi qui est rattaché à la structure centrale de la SDAS.

L'organisation des DLAS de la gendarmerie sera maintenue en 2017.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

8.1.4 — Les activités du conseil central de l'action sociale

Le CCAS s'est réuni à deux reprises en 2016, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration.

Lors de la session du 29 juin 2016, les membres du CCAS ont notamment examiné :

- la circulaire relative à la prestation éducation ;
- la circulaire relative à l'aide-ménagère ou familiale à domicile ;
- la circulaire relative à la prestation de soutien en cas d'absence prolongée (PSAD) ;
- le suivi du contrat d'objectifs et de performance 2015-2019 de l'IGESA (indicateurs de l'année 2015) ;
- le financement du volet « aide à la famille » du PACP ;
- l'état d'avancement de la mise en œuvre de la réorganisation territoriale du réseau de l'action sociale, notamment en ce qui concerne l'actualisation des textes réglementaires.

Au cours de la session du 22 novembre 2016, ont été présentés :

- le budget prévisionnel 2017 de l'action sociale ;
- la circulaire relative à l'accueil périscolaire des enfants scolarisés à l'école élémentaire ;
- la circulaire relative à la garde d'enfants pendant des horaires atypiques ;
- le nouvel état d'avancement de la mise en œuvre de la réorganisation territoriale du réseau de l'action sociale ;
- le bilan du fonctionnement de la bibliothèque Clément Ader de Balard, gérée par l'IGESA.

8.1.5 — Le pôle d'accueil social de la défense (PASD) en Île-de-France

Structure originale implantée à Paris, sur le site de Balard, le PASD dépend de la SDAS. « Guichet unique » multi-prestations de l'action sociale de la Défense, il propose aux ressortissants du ministère des services à caractère social accessibles et diversifiés. Tout personnel ayant la qualité de ressortissant (primo-arrivant ou déjà affecté, conjoint, membre de la famille et ayant droit du personnel en activité, retraité ou réserviste), qui est en instance d'affectation à Paris ou en Île-de-France, a accès au PASD.

L'ASS du PASD est, quant à lui, le point d'entrée de la chaîne sociale en Île-de-France. Il est également le référent pour tout le personnel, militaire ou civil, en poste permanent à l'étranger (PPE).

8.1.6 — Le soutien aux militaires en OPEX et à leur famille

Le dispositif interarmées du soutien psychologique des familles de militaires et de civils déployés en opérations extérieures, à Vigipirate et à Harpie

Le marché, conclu en 2015 avec deux prestataires extérieurs au ministère, a été renouvelé en septembre 2016. Il répond aux besoins de soutien psychologique des familles de militaires et de civils déployés en OPEX, à Vigipirate (y compris Sentinelle) et à Harpie. Ce dispositif de prestations collectives a notamment pour but de sensibiliser le personnel et les familles à tous types de situations anxiogènes ou potentiellement traumatiques, susceptibles de les affecter. Les séances de sensibilisation ont lieu avant le départ et avant le retour d'OPEX ou de mission.

Ce soutien psychologique est proposé en complément des actions menées par le commandement (cellule d'intervention et de soutien psychologique de l'armée de terre, cellules psychologiques des armées, etc.), le service de santé des armées (SSA) et le réseau social.

Les familles ont également la possibilité de contacter, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, un psychologue d'astreinte capable de les aider, lors d'un événement grave, via le numéro « Écoute défense » (n° 08 08 800 831), mis en place par le SSA.

Le « dossier unique » pour le suivi des blessés en OPEX

Mis en œuvre le 1^{er} janvier 2013, le dossier administratif unique a pour vocation d'améliorer la réactivité et la coordination des acteurs (cellules d'aide aux blessés, mutuelles référencées, etc.) en charge de l'attribution des aides, notamment financières, susceptibles d'être allouées aux blessés et à leur famille. Ce dispositif est piloté par la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS).

L'hébergement d'urgence de longue durée pour les familles de blessés en OPEX, hospitalisés en région parisienne

Les familles de militaires gravement blessés et hospitalisés peuvent bénéficier d'une aide financière, afin de se rendre rapidement à leur chevet.

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'ASS référent de la famille et sur justification médicale.

En outre, l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP) peut accorder, pendant la durée de l'hospitalisation, des aides permettant d'accompagner les familles des militaires hospitalisés à la suite d'une blessure liée au service ⁽⁶⁾. L'IGESA participe également à l'hébergement des familles de blessés en OPEX en leur réservant des chambres, à l'année, dans ses résidences relais sur Paris.

Les séjours gratuits en famille dans l'un des établissements de l'IGESA

Un protocole visant à octroyer un séjour gratuit aux blessés graves 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 ministère à ses agents gravement blessés dans l'exercice de leurs fonctions. Ceux-ci, une fois leur état médical consolidé, ont la possibilité de séjourner gratuitement une semaine, en famille, dans l'un des établissements gérés par l'IGESA en pension complète, demi-pension ou location.

Depuis le 2 janvier 2014, ce dispositif a été étendu à l'ensemble des personnels gravement blessés en opération au sens large (OPEX, faits de guerre, opérations de maintien de l'ordre, de sécurité civile ou de sécurité publique) ainsi qu'aux conjoints des personnels décédés en opération.

En 2016, 59 séjours de cette nature ont bénéficié à 173 personnes pour un montant global de 50 000 €.

(6) Cf. le 4^e de l'article 1 du décret n° 2015-690 du 18 juin 2015.

8.1.7 — Le soutien à la vie professionnelle

Les prestations individuelles

5 prestations existent :

1. l'aide à la restauration près du lieu de travail pour le personnel militaire et civil

Cette prestation est destinée à réduire le prix des repas servis dans les cantines ou les mess. Elle est attribuée (1,22 € par repas) 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. 5,0 M€ ont été versés au titre de cette prestation, en 2016.

2. 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, non remboursable, 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 0,3 M€, en 2016.

3. l'accompagnement social des restructurations

Deux prestations permettent d'accompagner les ressortissants de la Défense concernés par une mesure de restructuration :

- l'aide à l'acquisition d'un nouveau logement, qui permet, dans la limite de 8000 €, de compenser la différence entre le prix de vente de l'ancien logement et le prix d'achat d'un nouveau logement ;
- l'aide financière à la location, qui est 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 se sont élevées à un peu plus de 0,7 M€, en 2016.

4. l'aide à l'emploi du personnel handicapé

La DRH-MD, par le biais de son réseau social, assure, en liaison avec la délégation nationale handicap (DNH) et les employeurs concernés, le financement et le suivi des aménagements de postes ouverts aux personnes en situation de handicap (cf. chapitre 1 point 1.3).

5. la participation à la protection sociale complémentaire du personnel civil et militaire

Le ministère de la défense a adhéré au dispositif de référencement des organismes de protection sociale complémentaire afin de participer à la couverture sociale complémentaire de ses ressortissants. Pour l'exercice 2016, sa contribution financière s'est élevée à 15,8 M€.

Répartition de la participation du ministère à la protection sociale complémentaire, par organisme

	PARTICIPATION DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE EN 2016 (EN M€)	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES SANTÉ ACTIFS
UNEO	13,0	257 228
MCDEF	2,8	22 655
HARMONIE FONCTION PUBLIQUE	0,0	7 623
TOTAL	15,8	287 506

Source: DRHMD/SA2P/AS.

Champ: participation du ministère de la défense à la protection sociale complémentaire du personnel militaire et civil.

Lecture: en 2016, le ministère de la défense a contribué à hauteur de 13,0 M€ à la complémentaire santé UNEO.

Les prestations collectives

4 prestations existent:

1. 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: arbres de Noël, visites culturelles, clubs pour épouses et enfants, réunions de cohésion, séances récréatives, conférences, etc.

En 2016, le montant des dépenses réalisées pour ces actions s'est élevé à 4,8 M€. Il est en augmentation par rapport à 2015 grâce, notamment, à l'abondement lié au PACP.

2. 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 de création de cybercafés, de zones d'activité ludique, etc.

En 2016, le montant des dépenses réalisées pour ces actions a fortement progressé pour atteindre 3,3 M€, en particulier grâce à l'abondement lié au PACP.

3. les actions de prévention

Chaque année, une programmation des actions de prévention à mener par le réseau des travailleurs sociaux, est élaborée. L'enveloppe allouée est destinée à financer les projets relevant notamment de la gestion du budget familial, des risques psycho-sociaux, des conduites à risque ou dédiée au soutien à la parentalité.

En 2016, le budget alloué aux actions de prévention s'est élevé à 0,6 M€.

4. les subventions aux associations

Le ministère de la défense soutient des associations à caractère social, dont les actions complètent les siennes. En 2016, 24 associations (telles que la Fédération des clubs de la défense [FCD] ou Solidarité défense) ont bénéficié d'une subvention pour un montant global de 1,2 M€.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Les prêts d'accession 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. Désormais, ils peuvent être attribués plusieurs fois au cours d'une carrière. Le montant maximal pouvant être alloué est de 13 000 €, remboursable sur une période de 10 ans maximum.

En 2016, 19,7 M€ ont été versés aux ressortissants de la Défense, sous forme de 879 prêts d'aide à l'accession à la propriété et de 829 prêts de financement de travaux, soit 1 708 prêts au total.

Un prêt complémentaire a été créé en 2009 au profit des personnes affiliées aux fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique pour l'accession à la propriété (crédits limitatifs). Son montant a été porté de 5 000 € à 7 000 € en 2016. À ce titre, 729 prêts complémentaires ont été accordés, en 2016, pour un montant de 5,1 M€.

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT EN 2016 (EN €)	MONTANT TOTAL VERSÉ EN 2016 (EN M€)
	2014	2015	2016		
PRÊTS D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ ET PRÊTS TRAVAUX	1 850	1 477	1 708	11 519	19,7
PRÊTS COMPLÉMENTAIRES (FONDS DE PRÉVOYANCE)	978	732	729	6 981	5,1

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2016, 1 708 prêts d'accession à la propriété et prêts travaux ont été accordés, pour un montant moyen de 11 519 €.

8.1.8 — Le soutien à la vie personnelle et familiale

Les secours et les aides

7 types de secours ou d'aides existent :

1. les secours

Un secours peut être accordé, après évaluation de la situation personnelle par un ASS, aux ressortissants de la Défense qui se trouvent dans une situation critique, source de difficultés personnelles, familiales ou professionnelles. D'un montant maximal de 1 500 € (sauf cas exceptionnels), cette aide financière n'est pas remboursable.

En 2016, 8 596 secours ont été délivrés pour un montant de 6,8 M€.

Par ailleurs, consécutivement aux événements survenus le 14 juillet 2016 à Nice, un dispositif spécifique de soutien a été mis en place pour les personnels rappelés ou maintenus en service sur une période de vacances initialement programmée et pour laquelle l'annulation des réservations a entraîné des dépenses supplémentaires non remboursées. Le montant de ce soutien social, venant s'ajouter aux secours et versé sous la forme de chèques sociaux, s'est élevé à 0,2 M€.

2. 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 à l'organisme d'aide une participation qui vient en déduction de ce que la famille doit payer pour l'aide apportée.

En 2016, 1 189 dossiers ont fait l'objet d'une prise en charge pour une participation globale de la Défense d'un montant de 0,5 M€.

3. la prestation éducation

La prestation éducation ⁽⁷⁾ permet d'attribuer une aide financière 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, etc.);
- des études préparant aux diplômes professionnels d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture;
- des études supérieures générales ou techniques après le baccalauréat.

Au titre de l'année 2016, 6 500 dossiers (dont 75 demandes de prise en charge partielle des intérêts bancaires) ont été acceptés et 3 M€ consacrés à cette prestation.

4. les allocations aux parents d'enfants handicapés et d'étudiants infirmes

Le ministère de la défense propose deux allocations aux familles de ressortissants qui ont un enfant handicapé :

- la première allocation est attribuée aux familles qui ont un enfant de moins de 20 ans gravement handicapé (taux d'incapacité égal ou supérieur à 50 %) et bénéficiaire de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Son montant mensuel est de 159 € et n'est soumis à aucune condition de ressources;
- la seconde allocation est destinée à permettre aux enfants âgés de 20 à 27 ans, atteints d'un handicap ou d'une affection chronique, de poursuivre des études ou un apprentissage. Son montant mensuel est de 122 €.

En 2016, 8,9 M€ ont été consacrés à ces prestations.

5. la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD)

Depuis le 1^{er} mai 2015, la PSAD ⁽⁸⁾ remplace le chèque emploi service universel Défense (CESU Défense). Elle est destinée aux familles du personnel, militaire ou civil, du ministère de la défense, absentes de leur foyer, pour pallier les conséquences d'un départ en mission opérationnelle ou d'une hospitalisation de longue durée. Cette prestation a vocation à soutenir le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, resté seul au domicile ou, en cas de famille monoparentale, les personnes fiscalement à charge. Elle favorise le recours aux services à la personne pendant toute la durée de l'absence du ressortissant.

Pour l'année 2016, 2,0 M€ ont été consacrés à la PSAD. 4 461 paiements ont été effectués au titre de cette aide en 2016 pour un montant de 0,8 M€.

6. la prestation pour la garde d'enfants pendant des horaires atypiques

Cette prestation, sous condition de ressources, est destinée à atténuer le coût des 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 2016, 605 enfants ont bénéficié de cette prestation pour un total de 37 959 heures de garde et un coût de 0,1 M€.

7. l'aide à l'accueil périscolaire des enfants de 6 à 11 ans

Cette aide financière, attribuée depuis la rentrée scolaire 2014-2015, est destinée à compenser les dépenses engagées pour l'accueil des enfants âgés de 6 à 11 ans pendant le temps périscolaire.

Au titre de l'année scolaire 2015-2016, 954 demandes ont été acceptées, pour un montant total de 0,1 M€.

(7) Le quotient familial plafond ouvrant droit à la prestation éducation a été porté à 8 870 €, en application de la circulaire relative à la prestation.

(8) L'ouverture du droit au bénéfice de la PSAD est soumise à un quotient familial plafond (15 000 €). Alors que les chèques CESU Défense étaient délivrés lors de la décision d'attribution de la prestation au ressortissant, la PSAD est allouée, a posteriori, sous la forme de remboursement de factures acquittées durant l'absence. Le ressortissant dispose d'un délai d'un an, à partir de la date de la décision d'attribution de la prestation, pour demander le remboursement.

Le « Pass Avantages »

Cette nouvelle prestation de l'IGESA, lancée officiellement par le ministre le 22 novembre 2016 lors du CFSM, propose, à tous les personnels actifs, militaires et civils, et à leur famille, des tarifs avantageux sur un grand nombre de produits et de services pour les besoins du quotidien (alimentation, équipement de la maison, habillement, loisirs, soutien scolaire, garde d'enfant(s), assurance automobile, etc...).

L'accès au Pass Avantages se fait en ligne sur le site de l'IGESA.

Les établissements sociaux

Ces établissements (crèches, haltes-garderies, crèches familiales et micro-crèches) bénéficient aux ressortissants en activité ayant des enfants de moins de 3 ans (6 ans pour le jardin d'enfants).

Fin 2016, le ministère de la défense possédait 44 établissements d'accueil de jeunes enfants, principalement gérés par l'IGESA, pour une capacité de 1 544 places. Ils ont permis, tout au long de l'année d'accueillir environ 2 900 enfants. La contribution destinée à leur fonctionnement s'est élevée à 12,4 M€.

En outre, 3,7 M€ ont également été consacrés à la réservation de 537 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, a permis d'informer les familles sur les 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 et d'adolescents à caractère social (MEACS) de la Défense ⁽⁹⁾ à hauteur de 3,8 M€ pour l'année 2016. Elles ont vocation à accueillir, pour un séjour d'une durée variable et adaptée au projet éducatif, des enfants ou des adolescents dont la situation, évaluée par les travailleurs sociaux, justifie qu'ils soient éloignés temporairement de leur milieu familial.

Par ailleurs, 4 centres sociaux ⁽¹⁰⁾, un centre médical ⁽¹¹⁾ et le lycée professionnel de La Colette, à Toulon, ont été subventionnés pour près de 0,4 M€, au cours de l'année 2016.

(9) L'une est située à La Roche-Guyon (95) et l'autre à Sathonay (69). Ces établissements accueillent des enfants, pour une durée variable, en cas de nécessité d'éloignement temporaire du milieu familial.

(10) Ces établissements proposent des activités culturelles et sociales aux ressortissants et à leur famille.

(11) Cet établissement offre un service médical, dentaire ou paramédical aux agents de la Défense et à leur famille.

Les prêts

3 types de prêts existent :

1. Les prêts personnels

Destinés à apporter un soutien financier ponctuel, ces prêts sans intérêt sont attribués au personnel militaire et civil en activité, sans justification de leur utilisation. Leur montant maximal est de 1 500 € et la durée de remboursement est choisie par l'emprunteur sans pouvoir excéder vingt-quatre mensualités.

2. Les prêts sociaux

Ils sont attribués aux ressortissants du ministère de la défense qui doivent faire face à des situations urgentes et exceptionnelles. Ils sont consentis après évaluation de la situation des agents par un ASS.

3. Le prêt à la mobilité

Le prêt à la mobilité est un prêt sans intérêt destiné à accompagner un changement de situation personnelle et familiale lié à une sujétion professionnelle d'un ressortissant, militaire ou civil (affectation à la suite d'un recrutement par le ministère, mutation). Il a vocation à financer, tout ou partie, des frais engagés ou qui devront l'être, au titre d'un dépôt de garantie (caution), des frais d'agence ou des frais de déménagement. Son montant maximal est de 1 800 € pour une installation en dehors de la région Île-de-France (remboursable en un maximum de 18 mensualités) et de 2 400 € pour une installation en région Île-de-France (remboursable en 24 mensualités maximum).

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT EN 2016 (EN €)	MONTANT TOTAL VERSÉ EN 2016 (EN M€)
	2014	2015	2016		
PRÊTS PERSONNELS	3 308	2 876	2 486	1 074	2,7
PRÊTS SOCIAUX	533	450	343	5 170	1,8
PRÊTS MOBILITÉ	60	63	49	1 691	0,1

Source: IGESA.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture: en 2016, 2 486 prêts personnels, d'un montant moyen de 1 074 €, ont été accordés.

8.1.9 – Les aides aux vacances et aux loisirs

Les aides aux vacances et aux loisirs des ressortissants de la Défense et de leur famille ont représenté un budget de 19,9 M€, en 2016.

Une partie de cette aide correspond à la subvention versée par le ministère à l'IGESA pour son fonctionnement. L'autre partie est destinée 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).

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Les activités des établissements familiaux de vacances gérés par l'IGESA

L'IGESA gère, pour le compte du ministère de la défense, une quarantaine d'établissements de vacances en pension complète, en demi-pension ou en formule location. Ces établissements font l'objet d'une tarification établie par rapport au coût de revient réel, hors coût de l'entretien immobilier qui est pris en charge par le ministère.

TYPE D'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS	NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	NOMBRE DE JOURNÉES
CAMPINGS	4	1 396	17 442
ÉTABLISSEMENTS SANS RESTAURATION	17	24 747	208 856
ÉTABLISSEMENTS AVEC RESTAURATION	19	47 560	365 843
TOTAL	40	73 703	592 141

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2016, 4 campings destinés aux ressortissants et à leur famille ont accueilli 1 396 personnes pour un total de 17 442 journées.

Il convient d'ajouter à ce bilan les personnes accueillies dans des organismes extérieurs à l'IGESA dans lesquels des places ont été réservées par convention.

FRÉQUENTATION	2016
NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	8 266
NOMBRE DE JOURNÉES D'OCCUPATION	83 149

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2016, les organismes extérieurs à l'IGESA ont accueilli 8 266 personnes pour un total de 83 149 journées.

Les activités des centres de vacances de jeunes

L'IGESA a accueilli, en 2016, 8 859 enfants, tous centres et toutes destinations confondus. Un système de tarification en cinq tranches liées au quotient familial permet de moduler le prix payé par les familles en fonction de leurs revenus et de leur composition. L'année 2016 marque une augmentation de 3,7 % de la fréquentation des centres de vacances pour jeunes par rapport à 2015, due à une offre plus attractive (mise en place de nouvelles activités et ouverture de cinq centres de vacances supplémentaires).

NATURE DES CENTRES	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
COLONIES DE VACANCES	20	3 496	36 930
CENTRES DE PRÉADOLESCENTS	19	1 880	21 843
CAMPS D'ADOLESCENTS	19	1 564	19 269
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT	2	37	7 369
CENTRES DE PROXIMITÉ	10	740	4 440
TOTAL	70	7 717	89 851

Source : IGESA.

Champ : ensemble des enfants des ressortissants.

Lecture : en 2016, 20 centres de colonies de vacances ont accueilli 3 496 enfants pour un total de 36 930 journées.

Les 6 centres internationaux du comité de liaison des organismes militaires et sociaux (CLIMS), qui relaient les offres de vacances des armées européennes, ont accueilli, en 2016, 119 enfants (1 857 journées) et les 4 centres étrangers, 82 enfants (1 476 journées).

Enfin, 619 enfants sont partis en séjours linguistiques via l'IGESA (8 860 journées) et 359 jeunes ont participé à des colonies de vacances organisées en outre-mer.

NATURE DES CENTRES	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
CLIMS	6	119	1 857
CENTRES ÉTRANGERS	4	82	1 476

Source : IGESA.

Champ : ensemble des enfants des ressortissants.

Lecture : en 2016, 6 centres internationaux du comité de liaison des organismes militaires et sociaux (CLIMS) sont ouverts.

Une participation financière peut également être accordée pour des séjours dans des organismes extérieurs à la Défense. En 2016, ceux-ci ont représenté 27 460 journées en centres de vacances et 144 941 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

8.1.10 — Les bénéficiaires des prestations sociales

Répartition des bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestation et par statut

En effectifs physiques

		MILITAIRES	CIVILS	NON RENSEIGNÉS*	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	1 729	68	181	1 978
	PRÊTS	2 063	362	12	2 437
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		3 792	430	193	4 415
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	13 841	6 243	7 374	27 458
	PRÊTS	1 985	872	21	2 878
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		15 826	7 115	7 395	30 336
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	15 584	2 398	619	18 601
SOUS-TOTAL VACANCES-LOISIRS		15 584	2 398	619	18 601
TOTAL		35 202	9 943	8 207	53 352

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2016, 1 729 militaires ont bénéficié de prestations d'action sociale au titre du soutien à la vie professionnelle.

* Agents pour lesquels l'IGESA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon le statut. Sont également inclus dans cette colonne : les non-ressortissants, le personnel employé par l'IGESA, les agents d'établissements conventionnés et les élèves des lycées militaires.

Répartition des militaires bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestation et par catégorie

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		MILITAIRES				TOTAL
		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	389	1 108	232	0	1 729
	PRÊTS	419	1 258	383	3	2 063
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		808	2 366	615	3	3 792
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	852	8 113	4 876	0	13 841
	PRÊTS	127	1 154	694	10	1 985
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		979	9 267	5 570	10	15 826
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	1 660	10 633	3 291	0	15 584
SOUS-TOTAL VACANCES-LOISIRS		1 660	10 633	3 291	0	15 584
TOTAL		3 447	22 266	9 476	13	35 202

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire bénéficiaire.

Lecture : en 2016, 389 officiers ont bénéficié de prestations d'action sociale au titre du soutien à la vie professionnelle.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des civils bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestation et par catégorie

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		CIVILS					TOTAL
		CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	RETRAITÉS	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES*		28	23	17	0	68
	PRÊTS	54	83	108	117	0	362
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE			165	131	134	0	430
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES*	1 037		1 540	480	3 186	6 243
	PRÊTS	35	166	458	179	34	872
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		1 238		1 998	659	3 220	7 115
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES*	588		1 252	509	49	2 398
SOUS-TOTAL VACANCES-LOISIRS		588		1 252	509	49	2 398
TOTAL		1 991		3 381	1 302	3 269	9 943

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel civil bénéficiaire.

Lecture : en 2016, 54 agents de catégorie A ou de niveau 1 ont bénéficié d'un prêt au titre du soutien à la vie professionnelle.

*Agents pour lesquels l'IGESA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon la catégorie.

Répartition du nombre de bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestation et par tranche d'âge

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		18/24 ANS	25/34 ANS	35/44 ANS	45/54 ANS	55 ANS ET +	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	22	753	824	343	36	1 978
	PRÊTS	93	923	819	423	179	2 437
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		115	1 676	1 643	766	215	4 415
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	2 906	5 502	7 014	6 217	5 819	27 458
	PRÊTS	146	912	893	655	272	2 878
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		3 052	6 414	7 907	6 872	6 091	30 336
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	32	3 755	11 736	2 852	226	18 601
SOUS-TOTAL VACANCES-LOISIRS		32	3 755	11 736	2 852	226	18 601
TOTAL		3 199	11 845	21 286	10 490	6 532	53 352

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2016, 22 ressortissants militaires ou civils âgés de 18 à 24 ans ont bénéficié de prestations d'actions sociales au titre du soutien à la vie professionnelle.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

8.2 – L'AIDE AU LOGEMENT

8.2.1 – La politique de logement familial

La politique d'aide au logement du ministère de la défense poursuit un double objectif :

- compenser la mobilité exigée des militaires ;
- répondre à une préoccupation sociale au profit des ressortissants aux revenus modestes.

Pour le personnel soumis à une forte mobilité géographique, elle vise d'une part à leur permettre de se loger, en leur épargnant des démarches longues et souvent onéreuses, et à leur proposer d'autre part, des solutions attractives, principalement dans les zones où le logement est rare ou les loyers élevés.

Cette politique a été conçue comme une aide, accordée en priorité, mais non exclusivement, au personnel chargé de famille. Elle ne peut être considérée comme un droit, hormis dans les cas où elle sert de contrepartie à une obligation de logement (logements concédés par nécessité absolue de service et convention précaire avec astreinte).

Les conditions d'éligibilité au logement familial sont déterminées par l'instruction ministérielle n° 1134 du 22 novembre 2012 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère de la défense en métropole. Cette instruction s'appuie, notamment, sur des critères statutaires et familiaux.

Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction des demandes de logements (toutes catégories de bénéficiaires confondues), est de 53 % au niveau national pour l'année 2016. Il varie en fonction de la région et de la situation du parc locatif local. À titre d'exemple, concernant les zones de tension locative et pour le personnel militaire muté, ce taux est de 66 % en Île-de-France et de 59 % sur l'aire toulonnaise.

Par ailleurs, le taux national de réalisation des demandes de logement pour le personnel militaire muté et pour le personnel à faible revenu s'établit respectivement à 53 % et à 60 %.

8.2.2 – La répartition des logements

Fin 2016, les 47 825 logements mis à disposition du personnel militaire et civil du ministère se répartissent comme suit :

MÉTROPOLE	LOGEMENTS RÉSERVÉS	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
ÎLE-DE-FRANCE	10019	126	2008	12 153
BORDEAUX	3 152	74	858	4 084
LYON	5 631	92	1 055	6 778
METZ	4 968	48	2 350	7 366
RENNES	5 619	173	1 523	7 315
TOULON	4 412	34	344	4 790
S/TOTAL	33 801	547	8 138	42 486

OUTRE-MER ET ÉTRANGER	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
OUTRE-MER	2 202	1 862	4 064
ÉTRANGER	387	888	1 275
S/TOTAL	2 589	2 750	5 339

TOTAL	33 801	3 136	10 888	47 825
--------------	---------------	--------------	---------------	---------------

Source : DPMA/L.

Champ : ensemble des logements réservés, des logements pris à bail et des logements domaniaux en métropole, en outre-mer et à l'étranger.

Lecture : en 2016, 10 019 logements réservés se trouvent en Île-de-France.

La majorité du parc est composée de T3 et T4 (63 % du parc). Les T1 et les T2 représentent 14 % du parc et les logements de type T5 et plus, 23 % du parc.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

8.2.3 — Les aides au logement

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 liées à la mobilité (en particulier le coût du loyer), les militaires locataires peuvent percevoir une aide financière sous forme d'une majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM). Le montant de la MICM décroît après 6 ans d'ancienneté dans l'affectation et son versement cesse à compter du premier jour de la dixième année.

Pour bénéficier de la MICM, les militaires, ayant fait l'objet d'une mutation avec changement de résidence, doivent remplir un certain nombre de conditions :

- être marié ou pacsé depuis au moins 2 ans 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 arrêté.

Les crédits consacrés aux aides à la personne relèvent du titre II.

En M€

AIDES À LA PERSONNE	MONTANT (EN M€)	EFFECTIF* CONCERNÉ
MAJORATION DE L'INDEMNITÉ POUR CHARGES MILITAIRES (MICM)	89,0	32 561
COMPLÉMENTS ET SUPPLÉMENTS D'ICM**	47,6	21 345
TOTAL DES AIDES À LA PERSONNE	136,6	

Source : direction des ressources humaines des armées et de la gendarmerie nationale.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA.

Lecture : en 2016, 89,0 M€ ont été versés au titre de la majoration de l'indemnité pour charges militaires.

* Le militaire peut bénéficier de la MICM ou d'un ou plusieurs compléments ou suppléments d'ICM fiscalisés.

** En cas de mutation avec changement de résidence, des compléments et suppléments peuvent être attribués.

L'aide à la pierre

L'adaptation du parc de logements aux besoins s'effectue par :

- la réservation de logements (le plus souvent, en contrepartie de participations financières auprès d'opérateurs immobiliers) ;
- l'élaboration de programmes de réhabilitation ou de construction de logements ;
- le déclassement ou l'aliénation des logements domaniaux devenus inutiles.

Pour tenir compte de la nouvelle organisation territoriale des armées, des priorités géographiques ont également été définies pour faire évoluer le parc de logements en privilégiant les secteurs où le marché locatif est tendu.

En 2016, le nombre de logements neufs, livrés, a atteint 347 logements : 85 en région Île-de-France, 77 pour la région sud-est, 89 pour la région nord-ouest, 88 pour la région sud-ouest et 8 pour la zone de Toulon. Un effort particulier a également été consenti en faveur du logement outre-mer.

Les ressources allouées au titre de l'année 2016 ont également permis la commande de 921 logements.

Les crédits consacrés à l'aide à la pierre, relevant du titre III (paiement des loyers et paiement des garanties d'occupation) et du titre V (constitution du parc et travaux sur les logements domaniaux) se répartissent comme suit :

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

En M€

AIDES AU LOGEMENT : ACTIONS COLLECTIVES	AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT	CRÉDITS DE PAIEMENT
TITRE III (M€)	74,8	80,4
LOYERS DES LOGEMENTS PRIS À BAIL OUTRE-MER	43,4	42,4
LOYERS DES LOGEMENTS MÉTROPOLE	17,9	22,2
ENTRETIEN LOGEMENTS DU DOMAINE PUBLIC	9,7	11,8
GARANTIES D'OCCUPATION	3,8	4,0
TITRE V (M€)	39,6	47,8
ÉVOLUTION DU PARC (LIVRAISON NOUVEAUX LOGEMENTS)	0,6	2,8
MAINTIEN DU PARC (RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS DE RÉSERVATION)	9,7	11,7
MAINTIEN EN CONDITION DE LOGEMENTS FAMILIAUX	24,0	26,1
CONSTRUCTION DE LOGEMENTS FAMILIAUX*	5,3	7,2
TOTAL DES ACTIONS COLLECTIVES	114,4	128,2

Source : DPMA/L.

Champ : ensemble des crédits d'aide à la pierre.

Lecture : en 2016, 43,4 M€ en autorisations d'engagement ont été consacrés aux loyers des logements pris à bail en outre-mer.

*Hors dépenses sur CAS immo.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

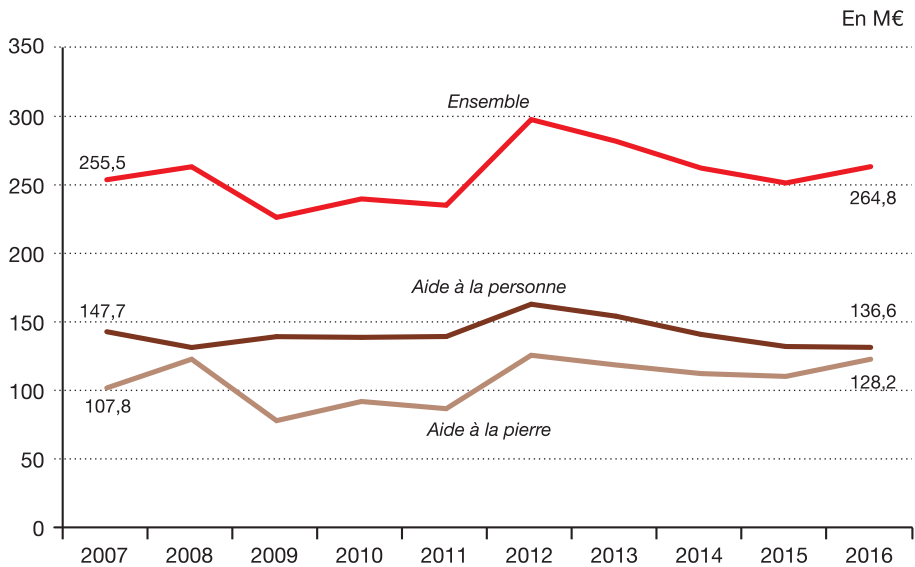
Politique sociale

Réserve

Les efforts consentis par le ministère de la défense 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). Sur l'ensemble des fonds gérés par l'EPFP, 400 M€ sont consacrés à l'investissement dans le logement.

Outre des prêts accordés via l'IGESA pour l'accèsion à la propriété, ces crédits sont principalement investis dans des conventions de réservation de logements auprès de différents opérateurs (bailleurs sociaux) ou l'achat d'immeubles en nue-propriété en partenariat avec un bailleur social qui en achète l'usufruit.

Évolution sur 10 ans de l'aide au logement



Source : DPMA/L.

Champ : dépenses d'aides au logement entre 2007 et 2016.

Lecture : en 2016, 264,8 M€ ont été dépensés pour l'aide au logement.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve



LA RÉSERVE

Garde nationale – Réserve opérationnelle de deuxième niveau – Réserve citoyenne de défense et de sécurité

La réserve militaire représente à la fois un apport indispensable à l'activité opérationnelle des unités et un instrument privilégié d'échange et de dialogue entre la Nation et sa Défense. Elle repose sur deux piliers : la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne.

La réserve opérationnelle comprend la réserve opérationnelle de premier niveau (RO1), composée de réservistes ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR), et la réserve opérationnelle de deuxième niveau (RO2), constituée d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité.

La réserve citoyenne, dénommée aujourd'hui réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCIT), rassemble tous les citoyens qui souhaitent agir bénévolement au profit de la Défense sans souscrire un ESR.

L'année 2016 est marquée par la création de la garde nationale. Ce nouveau dispositif regroupe la RO1 des armées et des formations rattachées relevant du ministère de la défense, la RO1 de la gendarmerie ainsi que la réserve civile de la police nationale, relevant du ministère de l'intérieur.

Le second fait notable en 2016 est l'augmentation du nombre de réservistes sous ESR de 13,9 % par rapport à 2015, passés de 54 374 à 61 910. L'objectif fixé, prévoyant 59 818 réservistes en 2016, est donc dépassé.

En 2016, 93 861 anciens militaires composent la RO2. Celle-ci comprend 48 % de militaires du rang, 43 % de sous-officiers et 9 % d'officiers.

Composée quasi exclusivement d'officiers, la RCIT compte, en 2016, 4 613 réservistes, dont 35 % relèvent de l'armée de terre.

Chiffres-clés

61 910 réservistes sous ESR, dont 29 607 dans la gendarmerie.

29,3 jours d'activité en moyenne pour les réservistes sous ESR*.

1,7 % de jours d'ESR passés en OPEX*.

93 861 anciens militaires d'active soumis à l'obligation de disponibilité dont 26 289 au sein de la gendarmerie.

4 613 réservistes citoyens, dont 1 227 au sein de la gendarmerie.

* y compris gendarmerie

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

9.1 – LA GARDE NATIONALE (réservistes volontaires sous ESR)

Le 13 octobre 2016, par décret n° 2016-1364, la garde nationale est officiellement créée. Elle regroupe la RO1 des armées et des formations rattachées, relevant du ministère de la défense, ainsi que la RO1 de la gendarmerie et la réserve civile de la police nationale, relevant du ministère de l'intérieur.

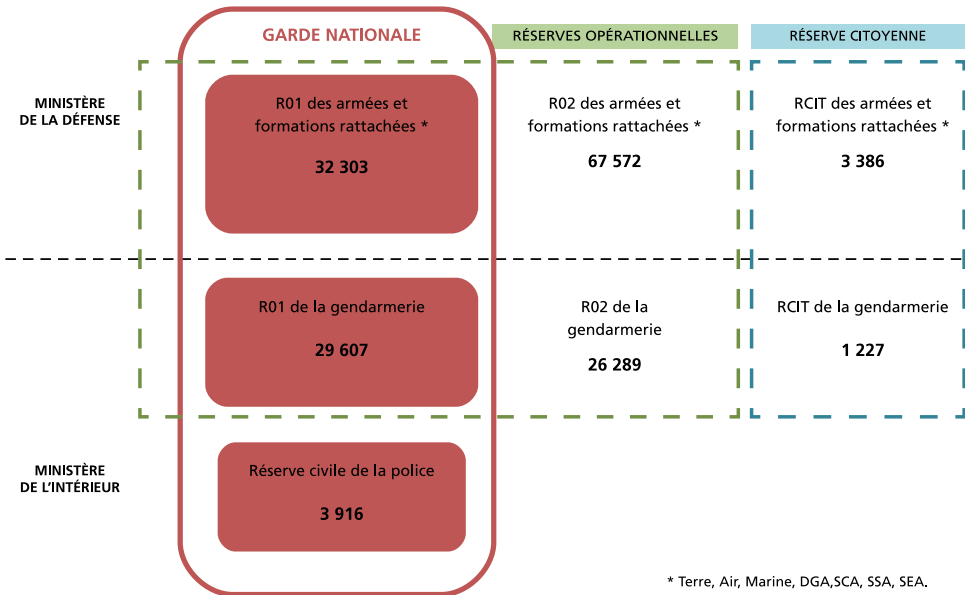
Elle comprend des femmes et des hommes qui souscrivent un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR) de 1 à 5 ans renouvelable. Ils reçoivent une formation et un entraînement spécifiques pour apporter un renfort temporaire, plusieurs fois par an, aux forces armées et aux formations rattachées.

« La garde nationale concourt, le cas échéant par la force des armes, à la défense de la patrie et à la sécurité de la population et du territoire » ⁽¹⁾. Elle répond à trois objectifs :

- accroître la participation des réserves au renforcement de la sécurité des Français ;
- apporter une réponse concrète au désir d'engagement de la jeunesse ;
- favoriser la cohésion nationale et développer l'esprit de résilience face aux menaces actuelles.

La préparation et l'emploi des forces relèvent des prérogatives de chacune des chaînes opérationnelles concernées.

La garde nationale et les réserves militaires



(1) Cf. décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016 relatif à la garde nationale.

9.1.1 — La gouvernance de la garde nationale et du CSRM

La gouvernance de la garde nationale est assurée par un comité de direction (CODIR), co-présidé par les ministres de la défense et de l'intérieur, qui contribue à la définition des politiques conduites au titre de la garde nationale en termes de recrutement, d'attractivité, de développement de partenariats et de communication. Il est assisté par un comité de pilotage (COPIL), chargé de proposer les décisions relevant des compétences du CODIR et d'en suivre la mise en œuvre, et par un conseil consultatif, chargé d'émettre des avis et des recommandations sur les politiques conduites au titre de la garde nationale, à l'exclusion de l'emploi et de la préparation opérationnels.

Le secrétariat général de la garde nationale a été mutualisé avec le secrétariat général du conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM), reprenant l'essentiel des missions confiées auparavant au CSRM. Ce dernier conserve néanmoins un rôle spécifique, notamment pour traiter des questions relatives à la réserve militaire, sans qu'il y ait toutefois consultation obligatoire sur les projets de textes statutaires, et pour s'assurer de la bonne coordination des politiques en matière de réserve citoyenne, lesquelles ne relèvent pas de la compétence de la garde nationale.

9.1.2 — Le partenariat avec les entreprises

La mise en place d'un partenariat a pour objet de matérialiser l'engagement pris par l'entreprise avec les ministères de la défense et de l'intérieur pour soutenir la politique de la réserve militaire.

Le code de la défense (partie 4, Livre II) conforte le partenariat entre la Défense et les entreprises et permet de leur apporter certaines contreparties. Ainsi, les entreprises qui acceptent de mettre en œuvre des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi matérialisent leur engagement par la signature d'une convention de soutien à la politique de la réserve militaire dont les objectifs sont de :

- faciliter la disponibilité et la réactivité des personnels ayant souscrit un ESR ;
- maintenir tout ou partie du salaire des réservistes pendant leur activité militaire ;
- 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 secrétariat général du CSRM ;
- mettre en place le socle d'un partenariat durable permettant de développer d'autres domaines ou formes de coopération.

En contrepartie, la signature d'une convention confère à l'entreprise :

- une reconnaissance permettant à l'entreprise de se montrer citoyenne, de donner l'exemple de son civisme et de se voir attribuer, à la diligence du ministre de la défense, la qualité de « partenaire de la défense nationale » ;
- une proximité avec ses salariés en donnant les moyens à l'entreprise de mieux connaître ses salariés réservistes, de bénéficier de leurs qualités et de leurs compétences (savoir-être, esprit d'équipe, sens des responsabilités), utiles pour l'entreprise et ouvrir des horizons en matière de coopération civilo-militaire.

Afin d'encourager les entreprises à soutenir la politique de la réserve et à faciliter l'engagement de leurs employés dans la garde nationale, des mesures d'incitation ont été créées en sus de la politique de partenariat. Ainsi, la mise à disposition par une entreprise de salariés réservistes pendant les heures de travail à titre gratuit au profit de la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées relevant du ministre de la défense, ainsi que de la réserve opérationnelle de la gendarmerie nationale, ouvre droit à une réduction d'impôt ⁽²⁾.

(2) Articles 238 bis et 244 quater N du Code général des impôts.

9.1.3 — Les conditions d'accès

La mise en place de la garde nationale n'a pas porté de modification particulière aux conditions d'accès, ainsi qu'aux règles imposées par les contrats d'ESR.

La garde nationale 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 ;
- être âgé d'au moins 17 ans et reconnu médicalement apte ;
- avoir rempli ses obligations au regard du service national (recensement, JDC) ;
- 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 ;
- ne pas dépasser la limite d'âge ⁽³⁾.

Au lendemain de la création de la garde nationale, le Président de la République a décidé la mise en œuvre de 5 mesures d'attractivité dans le but d'encourager l'engagement de la jeunesse dans la garde nationale, de fidéliser les réservistes et d'inciter les employeurs à l'engagement de leurs salariés.

Deux mesures concernent spécifiquement les jeunes de moins de 25 ans, cœur de cible de la garde nationale (participation de l'État au financement du permis de conduire B et allocation d'études spécifique). La troisième mesure (prime de fidélité) s'adresse à tous les réservistes, quel que soit leur âge. Ces mesures sont toutes soumises à conditions.

La quatrième mesure concerne le mécénat d'entreprise via une réduction d'impôt pour les entreprises facilitant l'engagement de leurs salariés dans la réserve opérationnelle.

La cinquième mesure, relative aux conditions d'exercice des activités privées de sécurité, facilite l'attribution par équivalence du certificat de qualification professionnelle (CQP) « sécurité » pour les réservistes.

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 durant cette période. Aucun licenciement ou déclasserement 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.

Les réservistes reçoivent individuellement une affectation dans les états-majors, unités ou services, conformément au plan d'emploi arrêté par les états-majors et directions concernés, en fonction de leurs compétences militaires et/ou civiles.

(3) Les armées (Terre, Air, Marine) recrutent des jeunes de 17 à 35 ans. La gendarmerie a rehaussé sa limite d'âge à 40 ans. Les directions et services du ministère de la défense (SSA, DGA, SCA, SEA) recrutent également à des limites d'âge plus hautes car ils recherchent des personnes bénéficiant d'une certaine expérience professionnelle. La limite d'âge est fixée à 50 ans pour les militaires du rang. Pour les sous-officiers et les officiers, elle est égale à celle des militaires d'active augmentée de 5 ans.

9.1.4 – Les effectifs militaires

Répartition des réservistes sous ESR, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	4 160	4 939	9 652	18 751	30,3
MARINE	1 522	2 219	1 440	5 181	8,4
AIR	1 236	1 863	1 716	4 815	7,8
GENDARMERIE	1 786	12 661	15 160	29 607	47,8
SSA	1 554	1 347	26	2 927	4,7
SEA	33	33	21	87	0,1
DGA	95	0	0	95	0,2
SCA	446	1	0	447	0,7
TOTAL	10 832	23 063	28 015	61 910	100,0
%	17,5	37,3	45,2	100,0	

Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, l'armée de terre compte 4 160 officiers réservistes sous ESR.

* Aumôniers et commissaires.

L'augmentation du nombre de réservistes sous ESR de 13,9 % par rapport à 2015 porte essentiellement sur les militaires du rang et, dans une moindre mesure, sur les sous-officiers, en particulier dans l'armée de terre et la gendarmerie.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

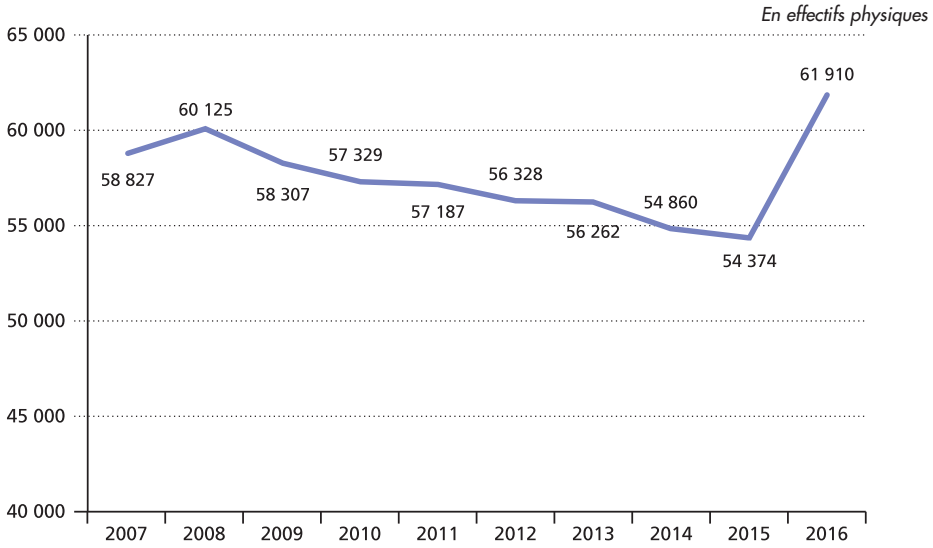
Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

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

Évolution des effectifs de réservistes militaires sous ESR entre 2007 et 2016



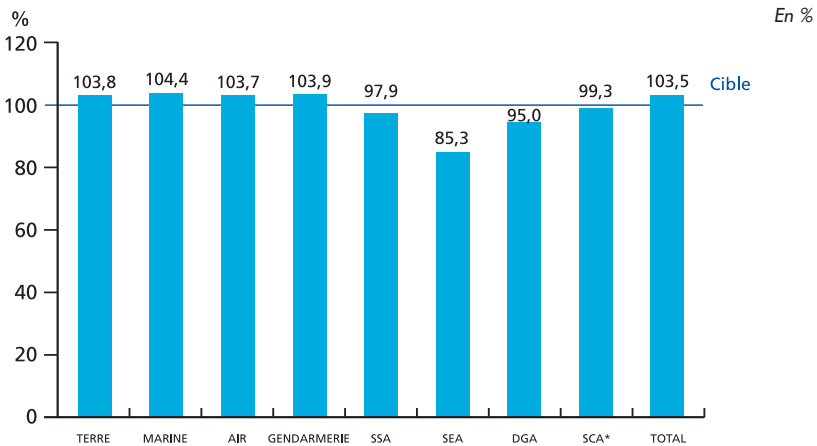
Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR entre 2007 et 2016.

Lecture : entre 2007 et 2016, les effectifs des réservistes sous ESR sont passés de 58 827 à 61 910.

Comme en 2015, l'objectif cible, en termes d'effectifs, a été établi par armée, direction et service, et non par catégorie. Sur l'ensemble des gestionnaires, la cible globale, fixée à 59 818 réservistes en 2016, a été réalisée à 103,5 %. L'objectif a donc été dépassé.

Taux de réalisation des objectifs d'effectifs de réservistes militaires sous ESR, par gestionnaire (en %)



Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

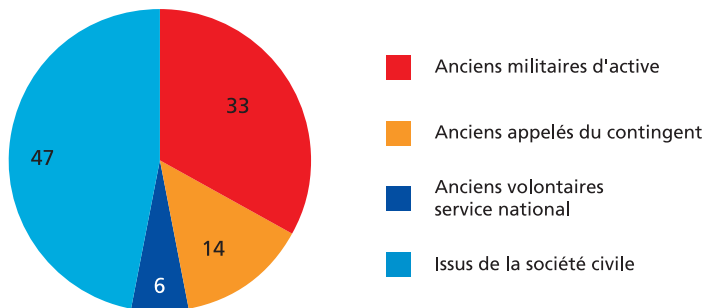
Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, l'armée de terre a réalisé 103,8 % de son objectif cible de réservistes sous ESR.

* SCA : aumôniers et commissaires.

Les origines professionnelles des réservistes servant sous ESR sont variées. Ceux issus de la société civile (*ab initio*, anciens appelés du contingent et anciens volontaires du service national) représentent 67 % des effectifs, quand 33 % sont d'anciens militaires d'active.

Répartition des réservistes militaires sous ESR, par origine (en %)

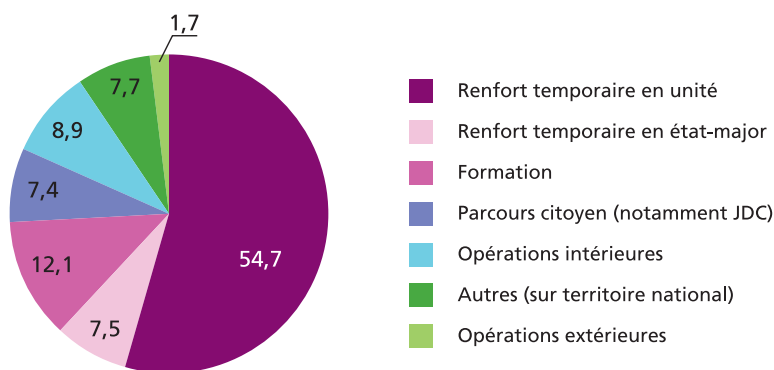


Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.
 Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en décembre 2016.
 Lecture : en décembre 2016, les anciens militaires d'active représentent 33 % des réservistes sous ESR.

9.1.5 — L'activité des réservistes militaires sous ESR

En accord avec l'autorité compétente sur le lieu du futur emploi, le réserviste choisit la spécialité et la durée de son engagement dans l'une des armées, directions ou services du ministère de la défense ou de la gendarmerie. L'engagement est concrétisé par un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR) qui précise notamment l'unité d'affectation et la durée de l'engagement souscrit pour une durée de 1 à 5 ans renouvelable.

Répartition des réservistes militaires sous ESR, par type d'activité (en %)



Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.
 Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en 2016.
 Lecture : en 2016, 54,7 % des réservistes consacrent leur activité au renfort temporaire en unité.

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

9.1.6 — La durée des activités des réservistes militaires sous ESR

La mise en place de la garde nationale n'a pas apporté de modification particulière aux durées légales et réglementaires des activités à accomplir.

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, directions et services. 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.

Pour l'année 2016, les volontaires servant sous ESR ont accompli en moyenne 29,3 jours d'activité. Le nombre total de jours d'activité des réservistes s'élève à 1 812 711, dépassant l'objectif cible. Quant à la part des jours consacrés aux OPEX, elle est de 1,7 %.

Répartition des jours d'activité d'ESR, par gestionnaire

	CIBLE	RÉALISÉ	RATIO RÉALISÉ/CIBLE (%)	MOYENNE (JOURS/HOMMES)
TERRE	542 000	648 152	119,6	34,6
MARINE	134 000	154 904	115,6	29,9
AIR	134 500	141 703	105,4	29,4
GENDARMERIE	801 529	786 185	98,1	26,6
SSA	74 750	64 197	85,9	21,9
SEA	3 000	3 088	102,9	35,5
DGA	1 350	1 295	95,9	13,6
SCA*	11 250	13 187	117,2	29,5
TOTAL	1 702 379	1 812 711	106,5	29,3

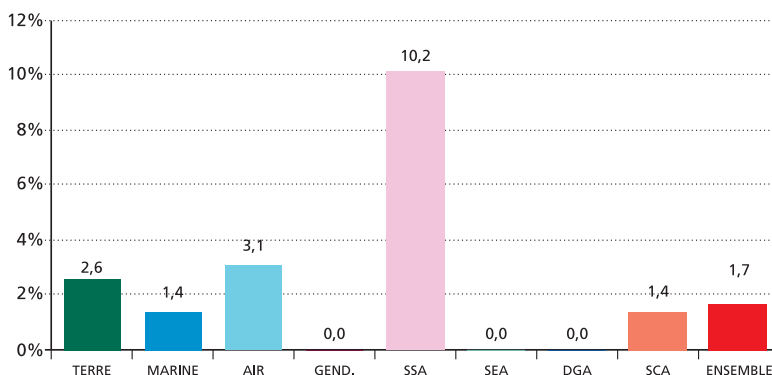
Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en 2016.

Lecture : en 2016, les réservistes de l'armée de terre ont réalisé 648 152 journées d'ESR, soit en moyenne 34,6 jours par réserviste.

* Aumôniers et commissaires.

Part des jours d'ESR passés en OPEX, par gestionnaire (en %)



Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en 2016.

Lecture : en 2016, dans l'armée de terre, 2,6 % des jours de réserve se sont déroulés en OPEX.

9.2 – LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE DE DEUXIÈME NIVEAU (anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité)

La RO2 est composée de tous les anciens militaires d'active soumis à une obligation de disponibilité durant les 5 ans suivant leur départ des forces armées (article L.4231-1 du code de la défense).

En cas de menace, l'appel de tout ou partie des réservistes soumis à l'obligation de disponibilité peut être décidé par décret en conseil des ministres (article L.4231-4 du code de la défense). Ce contingent peut être rappelé partiellement ou en totalité, pour une durée d'un mois, renouvelable, en complément de la RO1, dans des situations exceptionnelles, en cas de mise en œuvre du dispositif de sécurité nationale prévu par la loi du 28 juillet 2011. À ce jour, elle n'a jamais été engagée.

La convocation à fin de vérification d'aptitude ne nécessite pas le recours au rappel par décret. Selon l'article L.4231-2 du code de la défense, les anciens militaires peuvent être convoqués, afin de contrôler leur aptitude, pour une durée qui ne peut excéder un total de 5 jours sur une durée de 5 ans.

L'article L.4211-5 du code de la défense concernant la RO2 précise que les réservistes ont la qualité de militaires quand ils exercent une activité pour laquelle ils sont convoqués en vertu de leur engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Répartition des anciens militaire soumis à l'obligation de disponibilité par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL	%
TERRE	2 572	10 335	25 180	38 087	40,6
MARINE	1 653	7 885	3 775	13 313	14,2
AIR	1 471	7 922	4 174	13 567	14,4
GENDARMERIE	1 633	13 580	11 076	26 289	28,0
SSA	433	857	104	1 394	1,5
SEA	48	82	345	475	0,5
DGA	470	0	0	470	0,5
SCA	266	0	0	266	0,3
TOTAL	8 546	40 661	44 654	93 861	100,0
%	9,1	43,3	47,6	100,0	

Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : anciens militaire soumis à l'obligation de disponibilité en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, 2 572 officiers de l'armée de terre étaient soumis à l'obligation de disponibilité.

Exercice VORTEX 2016

Afin d'améliorer le suivi de sa RO2, l'armée de terre a convoqué pour la première fois des militaires ayant quitté le service actif depuis moins de 5 ans. Premier du genre depuis la professionnalisation, cet exercice baptisé VORTEX 2016 a concerné tous les anciens militaires de la 11^e brigade parachutiste et de la 1^{re} brigade logistique ayant quitté l'institution dans le courant de l'année 2011. La convocation a eu lieu lors des journées nationales du réserviste (JNR).

9.3 – LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ

Constituée de volontaires agréés par une autorité militaire en raison de leurs compétences, de leur expérience et de leur intérêt pour les questions de défense et de sécurité nationale, la RCIT a pour mission d'entretenir l'esprit de défense et de renforcer le lien armée-Nation.

Le ministre de la défense a évoqué l'évolution vers un concept de « réserve citoyenne de défense et de sécurité » lors des assises de la réserve militaire du 10 mars 2016. Cette expression a été consacrée par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, qui en fait la première des réserves thématiques composant la réserve civique.

Les réservistes citoyens sont des volontaires qui agissent en qualité de collaborateurs bénévoles du service public. Ils se voient attribuer un grade à titre honorifique, qui ne leur permet pas d'exercer un commandement. Ils ne portent pas l'uniforme à l'exception des réservistes citoyens de la marine nationale et de la direction générale de l'armement.

La RCIT constitue un relais capital auprès de la société civile et offre un potentiel important de rayonnement vers la population. Ces réservistes sont des ambassadeurs de la Défense et de la gendarmerie qui ont choisi de servir en faisant bénéficier les forces armées de leur connaissance du tissu socio-économique. Ils peuvent être sollicités pour des actions de communication, de relations publiques, de recrutement, contribuer au devoir de mémoire, fournir une expertise professionnelle de haut niveau, notamment dans le cadre de la cyber-défense, participer à des actions de sensibilisation et d'information sur l'intelligence économique et les questions de défense, aider à la reconversion des militaires, ou s'impliquer au profit des jeunes de quartiers sensibles afin de les accompagner dans une démarche de citoyenneté (réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté).

En fonction des besoins des forces armées et des formations rattachées, l'autorité militaire peut faire appel aux volontaires de la RCIT pour les affecter, avec leur accord, dans la réserve opérationnelle. Les intéressés souscrivent alors un ESR.

En 2016, le nombre de réservistes citoyens a progressé de 13,7 % par rapport à 2015, passant de 4062 à 4613. Les officiers représentent 93,4 % de l'effectif total.

Répartition des volontaires de la RCIT, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	1 445	145	6	1 596	34,6
MARINE	427	21	12	460	9,9
AIR	885	71	6	962	20,9
GENDARMERIE	1 206	21	0	1 227	26,6
SSA	154	25	0	179	3,9
SEA	4	0	0	4	0,1
DGA	103	0	0	103	2,2
SCA	82	0	0	82	1,8
TOTAL	4 306	283	24	4 613	100,0
%	93,4	6,1	0,5	100,0	

Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : anciens militaire soumis à l'obligation de disponibilité en décembre 2016.

Lecture : en décembre 2016, la RCIT compte 1 445 officiers de l'armée de terre.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve



Glossaire

84-16 : Personnel non titulaire servant en application de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984
AACV : Allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire
AAM : Administrateur des affaires maritimes
AAS : Antenne d'action sociale
ABO : Atelier bilan-orientation
ACR : Avec changement de résidence
ADS : Armées, directions et services
ANOCR : Association nationale des officiers de carrière en retraite, des veuves, veufs et orphelins d'officiers
AOM : Association des officiers de marine
AOPER : Indemnité pour absence opérationnelle
APM : Affaires pénales militaires
APNM : Association professionnelle nationale de militaires
APRH : Accompagnement des politiques des ressources humaines
ARD : Agence de reconversion de la défense (également appelée « Défense mobilité »)
AS (ou SDAS) : Sous-direction de l'action sociale
ASCAA : Allocation spécifique de cessation anticipée d'activité
ASCC : Actions sociales communautaires et culturelles
ASS : Assistant de service social
ATIA IMUA : Confédération syndicale représentative en Polynésie française
ATMD : Agent technique du ministère de la défense
BARLE : Bureau d'aide à la reconversion de la légion étrangère
BEP : Brevet d'études professionnelles
BIC : Bilans individuels de compétences
BIEP : Bourse interministérielle des emplois publics
BNE : Bourse nationale des emplois
BO : Bilan orientation
BOC : Bulletin officiel des armées (chronologique)
BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi
BOP : Budget opérationnel de programme
BOP APRH : Budget opérationnel de programme relatif aux dépenses d'accompagnement des politiques des ressources humaines
BOP BCAC-AG : Budget opérationnel de programme relatif au bureau du courrier de l'administration centrale et des cabinets (cf. personnels de la DGSE)
BOP IMI : Budget opérationnel de programme relatif aux ingénieurs militaires d'infrastructure
BS : Bilan social
BT : Brevet technologie
CAA : Cessation anticipée d'activité
CAO : Commission d'avancement ouvrier
CAP : Commission administrative paritaire
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
CAPC : Commission administrative paritaire centrale
CAS : Compte d'affectation spécial

CASOM: Centres d'action sociale d'outre-mer
CAT.: Catégorie
CAT. A: Catégorie A
CAT. A+: Catégorie A+
CAT. B: Catégorie B
CAT. C: Catégorie C
CCAS: Conseil central de l'action sociale
CCF: Comité de coordination de la formation
CCHPA: Commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents
CCP: Commission centrale de prévention
CCPAD: Commission consultative paritaire d'avancement et de discipline
CCPMD: Commission consultative paritaire du ministère de la défense
CDD: Contrat à durée déterminée
CDEC: Centre de doctrine et d'enseignement du commandement
CDI: Contrat à durée indéterminée
CEDH: Cour européenne des droits de l'homme
CEMA: Chef d'état-major des armées
CESU: Chèque emploi service universel
CET: Compte épargne-temps
CFD: Centre de formation de la défense
CFDT: Confédération française démocratique du travail
CFEIA: Commandement pour la formation et l'entraînement interarmes
CFM: Conseil de la fonction militaire
CFMD: Centre de formation au management de la défense
CFT: Commandement des forces terrestres
CFTC: Confédération française des travailleurs chrétiens
CGA: Contrôle général des armées
CGC: Confédération générale des cadres
CGT: Confédération générale du travail
CHSCT: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CICOS: Centre interarmées de coordination du soutien
CIGeM: Corps interministériel à gestion ministérielle
CIP: Commission interarmées de prévention
CLIMS: Comité de liaison des organismes militaires et sociaux
CMFP: Centre militaire de formation professionnelle
CMG: Centre ministériel de gestion
CNMSS: Caisse nationale militaire de sécurité sociale
CNRM: Confédération nationale des retraités militaires, des anciens militaires et de leurs conjoints
CNSD: Centre national des sports de la défense
CODIR: Comité de direction
COP: Contrat d'objectifs et de performance
COPI: Comité de pilotage
CPRE: Chargé de prospection et de relations employeurs
CPRM: Conseil permanent des retraités militaires
CPSICT: Commission paritaire spécifique des ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens technico-commerciaux
CQP: Certificat de qualification professionnelle
CRDS: Contribution au remboursement de la dette sociale
CSFM: Conseil supérieur de la fonction militaire

CSG: Contribution sociale généralisée
 CSM: Commissaire aux sports militaires
 CSRM: Conseil supérieur de la réserve militaire
 CT: Comité technique
 CT BdD: Comité technique de base de défense
 CT CMG: Comité technique de centre ministériel de gestion
 CT EPA: Comité technique d'établissement public administratif sous tutelle
 CTAC: Comité technique d'administration centrale
 CTAS: Centre territorial de l'action sociale
 CTIC: Centre de traitement de l'indemnisation chômage
 CTM: Comité technique ministériel
 CTP: Conseiller en transition professionnelle
 CTR: Comité technique de réseau
 D49: Personnel non titulaire relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949
 DAF: Direction des affaires financières
 DAR: Délégation à l'accompagnement régional
 DAS: Décharges d'activité de service
 DCSSA: Direction centrale du service de santé des armées
 DEF: Défense
 DEFMOB: Défense mobilité
 DGA: Direction générale de l'armement
 DGAPP: Direction générale de l'administration et de la fonction publique
 DGGN: Direction générale de la gendarmerie nationale
 DGRIS: Direction générale des relations internationales et de la stratégie
 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
 DLAS: Direction locale de l'action sociale
 DNH: Délégation nationale handicap
 DOM: Département d'outre-mer
 DOM-COM: Département d'outre-mer et collectivité d'outre-mer
 DOMTF: Document d'orientations à moyen terme de la formation
 DPC: Développement professionnel continu
 DPMA: Direction des patrimoines, de la mémoire et des archives
 DRHAT: Direction des ressources humaines de l'armée de terre
 DRH-MD: Direction des ressources humaines du ministère de la défense
 DRM: Direction du renseignement militaire
 DRSD (ex DPSD): Direction du renseignement et de la sécurité de la défense
 DSNJ: Direction du service national et de la jeunesse
 DUERP: Document unique d'évaluation des risques professionnels
 ECPAD: Établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense
 ED: Écoute défense
 EDG: École de guerre
 EDRH: Entrepôt des données RH
 EMA: État-major des armées
 EMS: Enseignement militaire supérieur
 ENA: École nationale d'administration
 ENR: Entités non rattachées (cabinet du ministre, DICOd, CGA)

ENS: Ensemble
ENSTA: École nationale supérieure des techniques avancées
EP: Effectifs physiques
EPA: Établissement public administratif
EPFP: Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique
EPIDe: Établissement public d'insertion de la défense
EPPA: École du personnel paramédical des armées
EPSCR-GE: Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel – grand établissement
ESIA: Échelon social interarmées
ESP: Épreuve de sélection professionnelle
ESR: Engagement à servir dans la réserve
ETAM: Indemnité d'établissement à l'étranger
ETP: Équivalent temps plein
ETPE: Équivalent temps plein emploi
ETPR: Équivalent temps plein rémunéré
ETPT: Équivalent temps plein travaillé
ETR: Emploi-type REM (référentiel des emplois ministériel)
FAFR: Forces armées et formations rattachées
FCD: Fédération des clubs de la défense
FIPHFP: Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FIPP: Formations initiales à la prise de poste
FNOM: Fédération nationale des officiers marinières en retraite et veuves
FNRG: Fédération nationale des retraités de la gendarmerie
FO: Force Ouvrière
FORMISC: Formations militaires de la sécurité civile
FP: Fonction publique
FPE: Fonction publique de l'État
FPH: Fonction publique hospitalière
FPT: Fonction publique territoriale
FSPOEIE: Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État
GEND: Gendarmerie nationale
GIPA: Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPC: Sous-direction de la gestion du personnel civil
GPEEC: Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GPRH: Gestion prévisionnelle des ressources humaines
GSbD: Groupement de soutien de base de défense
HCECM: Haut comité d'évaluation de la condition militaire
HDV-S: Harcèlement, discrimination et les violence à caractère sexuel
HSCT: Hygiène, sécurité et conditions de travail
IAC: Indemnité d'absence cumulée
IANID: Installations et activités nucléaires intéressant la défense
ICM: Indemnité pour charges militaires
ICT: Ingénieurs et cadres technico-commerciaux
IDV: Indemnité de départ volontaire
IEF: Ingénieur d'études et de fabrications
IFR: Indemnité de fonction et de résultat
IGAM: Inspecteur général des affaires maritimes
IGEM: Inspecteur général de l'enseignement maritime

IGESA : Institution de gestion sociale des armées
 IMI : Ingénieur militaire d'infrastructure
 INI : Institution nationale des invalides
 IPP : Invalidité permanente partielle
 IR : Indemnité de résidence
 IRA : Institut régional d'administration
 ISAE : Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace (ou Groupe ISAE)
 ISC : Indemnité pour services de campagne
 ISSA : Indemnité spéciale de sécurité aérienne
 ISSE : Indemnité de sujétions pour service à l'étranger
 ISSP : Indemnité de sujétions spéciales de police
 ITAOPC : Indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires
 JDC : Journée défense et citoyenneté
 JNR : Journées nationales du réserviste
 JO : Journal officiel
 L : Sous-direction du logement
 LOLF : Loi organique relative aux lois de finances
 LPM : Loi de programmation militaire
 LSF : Langue des signes française
 MAJ OM : Majoration outre-mer
 MCDéf : Mutuelle civile de la défense
 MDR : Militaire du rang
 MEDEF : Mouvement des entreprises de France
 MES : Mission pour l'encadrement supérieur
 MICM : Majoration de l'indemnité pour charges militaires
 MINDEF : Ministère de la défense
 MIPROF : Mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains
 MISSINT : Missions intérieures
 MITHA : Militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées
 MRO : Mission de reconversion des officiers
 NBI : Nouvelle bonification indiciaire
 NIV. I : Niveau I
 NIV. II : Niveau II
 NIV. III : Niveau III
 OE : Ouvrier de l'État
 OFF : Officier
 OIAS : Organisation interarmées de soutien
 OMVO : Organismes militaires à vocation opérationnelle
 ONAC : Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ou ONAC-VG)
 OPEX : Opération extérieure
 OS : Organisation syndicale
 P : Sous-direction des pensions
 PACP : Plan d'amélioration de la condition du personnel
 PACRE : Parcours d'accompagnement du créateur ou du repreneur d'entreprise
 PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État
 PAE : Période d'adaptation en entreprise
 PAR : Plan d'accompagnement des restructurations
 PARTEX : Participations extérieures

PASD: Pôle d'accueil social de la Défense
PC: Personnel civil
PRL: Personnel de recrutement local
PEM: Professeur de l'enseignement maritime
PEP: Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective
PFGE: Période de formation gratuite en entreprise
PFR: Prime de fonction et de résultat
PM: Personnel militaire
PMAS: Pôle ministériel d'action sociale
PMEA: Plafond ministériel des emplois autorisés
PMID: Pécule modulable d'incitation au départ
PMRE: Prévention, maîtrise des risques et environnement
PNA: Position normale d'activité
PNPC: Personnel navigant professionnel contractuel
PPCR: Protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations
PPE: Poste permanent à l'étranger
PRB: Groupe de contrôle du personnel de la réglementation et du budget
PRH: Sous-direction du pilotage des ressources humaines militaires et civiles
PSAD: Prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile
RAFP: Régime de retraite additionnel de la fonction publique
RCIT: Réserve citoyenne de défense et de sécurité
REM: Référentiel des emplois ministériel
REO: Référentiel en organisation
RF: Responsable de formation
RH: Ressources humaines
RIFSEEP: Régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel
RIME: Répertoire interministériel des métiers de l'État
RMFP: Responsable ministériel de famille professionnelle
RNCP: Répertoire national des certifications professionnelles
RO1: Réserve opérationnelle de 1^{er} niveau
RO2: Réserve opérationnelle de 2^e niveau
RPC: Revue des postes et des compétences
RPS: Risques psychosociaux
RSC: Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
S/ENSEMBLE: Sous/ensemble
S/TOTAL: Sous/total
S2OS: Sessions d'orientation des officiers supérieurs
SA2P: Service de l'accompagnement professionnel et des pensions
SADPF: Syndicat autonome de la défense en Polynésie française
SAE: Session d'accompagnement vers l'entreprise
SAMA: Syndicat professionnel des anciens médecins des armées
SAPN: Services aériens du personnel navigant
SBO: Sessions bilan orientation
SCA: Service du commissariat des armées
SDGPAC: Sous-direction de la gestion des personnels relevant de l'administration centrale
SEA: Service des essences des armées
SFS: Supplément familial de solde
SFT: Supplément familial de traitement

SGA : Secrétariat général pour l'administration
 SHOM : Service hydrographique et océanographique de la marine
 SIAé : Service industriel de l'aéronautique
 SIC/Cyber : Système d'information et de communication/Cyber
 SID : Service d'infrastructure de la défense
 SIMu : Service interarmées des munitions
 SMIC : Salaire minimum de croissance
 SMR : Surveillance médicale renforcée
 SMV : Service militaire volontaire
 SNUAS FP/FSU : Syndicat national unitaire des assistants sociaux de la fonction publique/
 fédération syndicale unitaire
 SOAR : Session d'orientation accélérée en résidentiel
 S-OFF ou S/OFF : Sous-officier
 SPAC : Service parisien de soutien de l'administration centrale
 SPB : Service des synthèses et du pilotage budgétaire
 SPP-RH : Service de la politique générale et du pilotage des ressources humaines militaires
 et civiles
 SRHC : Service des ressources humaines civiles
 SRIAS : Section régionale interministérielle d'action sociale
 SRP (ex RSSF) : Sous-direction des statuts civils, des relations sociales et de la prévention
 des risques
 SR-RH : Service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et
 civiles
 SSA : Service de santé des armées
 SST : Santé et sécurité au travail
 T1 : Formation à l'adaptation immédiate au poste de travail
 T2 : Formation liée à l'évolution prévisible des métiers
 T3 : Formation liée au développement des qualifications ou à l'acquisition de nouvelles
 qualifications
 TAOPC : Temps d'activité et obligations professionnelles complémentaires
 TCT : Techniciens et cadres technico-commerciaux
 TSEF : Technicien supérieur d'études et de fabrications
 TSO : Technicien à statut ouvrier
 UNCAM : Union nationale de coordination des associations militaires
 UNEO : Mutuelle référencée du ministère de la défense
 UNPRG : Union nationale du personnel en retraite de la gendarmerie
 UNSA : Union nationale des syndicats autonomes
 UNSOR : Union nationale des sous-officiers en retraite
 UO APM : Unité opérationnelle relative aux affaires pénales militaires
 UO CGA : Unité opérationnelle relative au contrôle général des armées
 UO GIE : Unité opérationnelle relative à la gendarmerie
 VAE : Validation des acquis de l'expérience
 VOL : Volontaire



Les 30 ans du Bilan social.....	5
--	----------

LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE..... 11

1.1 – LES EFFECTIFS.....	13
1.1.1 – L’ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA.....	13
1.1.2 – Le personnel militaire sous PMEA.....	15
1.1.3 – Le personnel civil sous PMEA.....	24
1.2 – L’ÂGE DU PERSONNEL ET LA DURÉE DES SERVICES.....	34
1.2.1 – Le personnel militaire.....	34
1.2.2 – Le personnel civil.....	40
1.3 – LA POLITIQUE D’INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	49
1.4 – LES EMPLOIS DE HAUTE RESPONSABILITÉ ET LES EMPLOIS FONCTIONNELS.....	53
1.4.1 – Le haut encadrement militaire.....	53
1.4.2 – Le haut encadrement du ministère de la défense.....	54
1.5 – LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE.....	56
1.6 – LES OPÉRATEURS.....	57
1.7 – LES RETRAITÉS.....	58
1.8 – LE RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS MINISTÉRIEL.....	59
1.8.1 – Le contexte.....	59
1.8.2 – Le principe de construction du REM.....	60
1.8.3 – Les apports du REM.....	61

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL..... 63

2.1 – LES ENTRÉES DANS LE PMEA.....	65
2.1.1 – Le personnel militaire.....	65
2.1.2 – Le personnel civil.....	69
2.2 – LES DÉPARTS DU PMEA.....	77
2.2.1 – Le personnel militaire.....	77

2.2.2 – Le personnel civil.....	83
2.3 – LES ENTRÉES DANS LE SYSTÈME DES PENSIONS	95
2.3.1 – L'âge moyen de départ à la retraite.....	95
2.3.2 – Les pensions entrées en paiement en 2016.....	96
2.4 – L'ÉVOLUTION DU TYPE DE LIEN AU SERVICE.....	98
2.4.1 – Le passage de contrat à carrière pour le personnel militaire.....	98
2.4.2 – L'évolution de la situation des agents civils non titulaires	99
2.5 – LES PROMOTIONS	100
2.5.1 – Le personnel militaire.....	100
2.5.2 – Le personnel civil.....	105
2.6 – LES MUTATIONS	111
2.6.1 – Le personnel militaire.....	111
2.6.2 – Le personnel civil.....	113
2.7 – LES POSTES CIVILS PUBLIÉS À LA BNE ET À LA BIEP.....	115
2.8 – LES RESTRUCTURATIONS EN 2016.....	116

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL 121

3.1 – LES DÉPENSES DE PERSONNEL	123
3.2 – LES DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES.....	126
3.3 – LES RÉMUNÉRATIONS MOYENNES MENSUELLES NETTES.....	128
3.3.1 – La rémunération du personnel militaire	129
3.3.2 – La rémunération du personnel civil.....	135
3.4 – LA PART DES PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE	150
3.4.1 – La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel militaire	150
3.4.2 – La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel civil	151
3.5 – LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT.....	154

LA FORMATION 157

4.1 – LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE.....	159
--	-----

4.1.1 – La politique générale de formation et ses instances décisionnelles	159
4.1.2 – Le rôle de la formation	159
4.1.3 – Les principales mesures prises en 2016	160
4.1.4 – Les actions de formation	161
4.1.5 – Les journées de formation	165
4.1.6 – Les militaires ayant suivi au moins une formation en 2016	169
4.1.7 – Le nombre moyen de jours de formation	172
4.2 – LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	173
4.2.1 – Le rôle de la formation au ministère de la défense	173
4.2.2 – La gouvernance et l'organisation de la formation	173
4.2.3 – Les objectifs de la formation	173
4.2.4 – Les principales mesures prises en 2016 en matière de formation	174
4.2.5 – Les actions de formation	174
4.2.6 – Les journées de formation	176
4.2.7 – Les agents ayant suivi au moins une formation	177
4.2.8 – Le nombre moyen de jours de formation	177
4.2.9 – Le coût de la formation	178
4.2.10 – Les agents n'ayant suivi aucune formation	179
4.2.11 – Le congé de formation professionnelle	180
4.2.12 – La validation des acquis de l'expérience	180
4.2.13 – La formation statutaire après un changement de corps	181
4.3 – LES ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DU PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP	182
4.4 – LES APPRENTIS	183
LA RECONVERSION	185
5.1 – LA FONCTION RECONVERSION	186
5.1.1 – Les missions de Défense Mobilité	186
5.1.2 – L'organisation de Défense Mobilité	187
5.1.3 – Les partenariats	188
5.2. LA RÉPARTITION DES DÉPARTS ET DES AYANTS DROIT	189
5.3 – LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE	191

5.3.1 – L'aide à la reconversion du personnel militaire	192
5.3.2 – Le chômage des anciens militaires et civils non restructurés.....	199
5.4 – LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL CIVIL	199
5.5 – L'ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS VERS L'EMPLOI.....	201

LES CONDITIONS DE TRAVAIL..... 203

6.1 – LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	206
6.1.1 – Les instances de concertation pour le personnel militaire en matière de prévention des risques professionnels.....	206
6.1.2 – Les instances de dialogue social du personnel civil en matière de risques professionnels	208
6.1.3 – L'application des dispositions relatives à la prévention des risques professionnels.....	213
6.2 – LES ACCIDENTS DE SERVICE OU DE TRAJET ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES.....	218
6.2.1 – Le personnel militaire.....	218
6.2.2 – Le personnel civil.....	222
6.3 – LA PRÉVENTION DES FAITS DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL.....	227
6.3.1 – La prévention.....	227
6.3.2 – La cellule Themis	228
6.3.3 – Les dossiers instruits par la cellule Themis	228
6.4 – LES RYTHMES D'ACTIVITÉ	230
6.4.1 – Le travail à temps partiel du personnel civil	230
6.4.2 – Le temps incomplet.....	235
6.4.3 – Le télétravail	236
6.4.4 – Le compte épargne-temps	237
6.5 – LES ABSENCES POUR MALADIE OU RAISON FAMILIALE.....	237
6.5.1 – Les congés liés à la maladie	237
6.5.2 – Le congé de paternité.....	239
6.5.3 – Les congés parentaux.....	240
6.5.4 – La disponibilité.....	241

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES 243

7.1 – LA CONCERTATION DU PERSONNEL MILITAIRE	244
7.1.1 – Le Conseil supérieur de la fonction militaire et les conseils de la fonction militaire.....	245
7.1.2 – Le Conseil permanent des retraités militaires	253
7.2 – LE DIALOGUE SOCIAL DU PERSONNEL CIVIL	254
7.2.1 – Les comités techniques	254
7.2.2 – Les commissions paritaires	264
7.2.3 – Les droits et les moyens octroyés aux syndicats.....	267
7.3 – LES MOUVEMENTS DE GRÈVE	268

LA POLITIQUE SOCIALE..... 271

8.1 – L’ACTION SOCIALE	272
8.1.1 – La politique d’action sociale	272
8.1.2 – Les moyens financiers de l’action sociale en 2016	273
8.1.3 – L’organisation de l’action sociale	274
8.1.4 – Les activités du conseil central de l’action sociale.....	276
8.1.5 – Le pôle d’accueil social de la défense en Île-de-France.....	276
8.1.6 – Le soutien aux militaires en OPEX et à leur famille	276
8.1.7 – Le soutien à la vie professionnelle	278
8.1.8 – Le soutien à la vie personnelle et familiale.....	280
8.1.9 – Les aides aux vacances et aux loisirs.....	283
8.1.10 – Les bénéficiaires des prestations sociales	286
8.2 – L’AIDE AU LOGEMENT	290
8.2.1 – La politique de logement familial.....	290
8.2.2 – La répartition des logements	291
8.2.3 – Les aides au logement	292

LA RÉSERVE..... 297

9.1 – LA GARDE NATIONALE	298
9.1.1 – La gouvernance de la garde nationale et du CSRM	299
9.1.2 – Le partenariat avec les entreprises	299
9.1.3 – Les conditions d’accès	300

9.1.4 – Les effectifs militaires	301
9.1.5 – L'activité des réservistes militaires sous ESR.....	303
9.1.6 – La durée des activités des réservistes militaires sous ESR.....	304
9.2 – LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE DE DEUXIÈME NIVEAU	305
9.3 – LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ.....	306
GLOSSAIRE	309

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 sociologiques et du bilan social

Directeur de la publication : Anne Sophie Avé,
directeur des ressources humaines du ministère de la défense
Directeur adjoint de la publication : Vice-amiral d'escadre Philippe Hello,
directeur, adjoint au directeur des ressources humaines du ministère de la défense

Rédacteur en chef : Général de division aérienne Alain Ferran,
chef du service de la politique générale
et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles

Rédacteurs en chef adjoints : Colonel Xavier Pineau,
sous-directeur de la politique générale, des études et de la prospective
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 sociologiques et du bilan social
Christophe Kerviel, responsable de la section « Bilan social »
Amélie Gros, chargée d'études
Denise Trobrillant, chargée d'études

Statistiques : Ensemble des armées, directions et services du ministère de la défense
Crédits photos : DICOd, ECPAD, SIRPA d'armées

Conception graphique/PAO/Fabrication :
SGA/SPAC/SDTIR/PGSI/PGT – Pôle graphique de Tulle – 05 55 93 61 00
La couverture a été conçue par SGA/Com – Pascal Ilic

Pour vous procurer des exemplaires de ce document
Par téléphone : 09 88 68 63 82
Courriel : drhmd-bs.trait.fct@intradef.gouv.fr

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



INTRANET - PORTAIL-SGA.INTRADEF.GOUV.FR
INTERNET - WWW.DEFENSE.GOUV.FR/SGA