



# HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

1<sup>ER</sup> RAPPORT

1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2007



# **HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE**

**1<sup>ER</sup> RAPPORT**

**1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2007**

# SOMMAIRE

INTRODUCTION

PAGE 08

PREMIÈRE PARTIE :

L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE

PAGE 14

## 1 - COMMENT LES MILITAIRES PERÇOIVENT-ILS LEUR CONDITION ?

PAGE 14

1.1 - Les motivations d'engagement

page 14

1.2 - Le regard porté sur la condition militaire en cours de carrière

page 15

1.3 - Les motifs de départ

page 16

## 2 - LES CONTRAINTES ET EXIGENCES DE LA VIE MILITAIRE ET LEURS CONTREPARTIES

PAGE 17

2.1 - Les contraintes et exigences de la vie militaire

page 17

2.1.1 - *Les principales sujétions professionnelles des militaires*

page 17

2.1.2 - *L'incidence des sujétions sur la vie familiale*

page 21

2.2 - Les contreparties aux sujétions

page 26

2.2.1 - *Les opportunités de progression professionnelle et sociale*

page 27

2.2.2 - *Le régime indemnitaire*

page 28

2.2.3 - *Les compensations diverses*

page 30

2.2.4 - *Les conditions de retour à la vie civile*

page 33

2.2.5 - *Les pensions de retraite*

page 34

2.3 - Conclusion sur les sujétions et leurs contreparties

page 35

## 3 - QU'INDIQUE LA SITUATION DES EFFECTIFS, DES RECRUTEMENTS ET DES DÉPARTS ?

PAGE 36

3.1 - La situation des effectifs

page 37

3.2 - Le recrutement

page 38

3.3 - Les départs

page 39

CONCLUSION SUR L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE

PAGE 42

## DEUXIÈME PARTIE :

<b>LES RÉMUNÉRATIONS</b>		<b>PAGE 46</b>
<b>1 - AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE</b>		<b>PAGE 46</b>
<b>2 - LES ASPECTS INDICIAIRES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES</b>		<b>PAGE 51</b>
2.1 - L'évolution du classement indiciaire des militaires au sein des corps et emplois de l'État depuis 1948		page 51
2.1.1 - L'évolution du classement par grandes catégories hiérarchiques		page 52
2.1.2 - L'évolution du classement par corps et grade		page 53
2.2 - Étude statistique des indices majorés effectivement détenus par les militaires et de leur évolution		page 53
2.2.1 - L'évolution de l'indice majoré moyen		page 54
2.2.2 - L'évolution des effectifs rémunérés hors-échelle		page 55
2.3 - Le déroulement indiciaire des carrières militaires		page 56
2.3.1 - Caractéristiques des carrières militaires		page 56
2.3.2 - Méthode de comparaison des carrières		page 57
2.3.3 - Résultats de la comparaison des carrières-types		page 57
2.3.4 - Comparaison des indices majorés moyens par tranche d'âge		page 59
<b>3 - LE MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET SON ÉVOLUTION</b>		<b>PAGE 61</b>
3.1 - Les principales caractéristiques du système de rémunération des militaires		page 61
3.1.1 - Exemples de salaires nets de militaires en 2006		page 61
3.1.2 - Les indemnités constituent une part importante des salaires des militaires		page 63
3.1.3 - La situation familiale a une incidence notable sur le salaire		page 64
3.1.4 - A grade donné, le salaire dépend peu des responsabilités exercées		page 65
3.1.5 - Les conséquences du resserrement de l'éventail des salaires		page 67
3.2 - Comparaison entre la rémunération des militaires et celle des fonctionnaires civils de l'État		page 68
3.2.1 - Comparaison des primes moyennes et de leur évolution		page 68
3.2.2 - Comparaison du salaire net moyen (primes incluses) par catégorie socioprofessionnelle en 2004		page 71
3.2.3 - L'évolution du salaire net moyen des militaires et des fonctionnaires civils de l'État de 1990 à 2004		page 72
3.3 - Aperçus comparatifs concernant la rémunération des militaires étrangers, les salaires dans le secteur privé et les salaires d'embauche		page 75
3.3.1 - Éléments de comparaison avec la rémunération des militaires des principales armées occidentales		page 75
3.3.2 - Éléments de comparaison avec les salaires dans le secteur privé		page 76
3.3.3 - Comparaison des rémunérations du premier emploi des militaires, des fonctionnaires de l'État et des salariés		page 78
<b>CONCLUSION SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES MILITAIRES</b>		<b>PAGE 79</b>



# INTRODUCTION

## INTRODUCTION

### 1 - LA MISSION DU HAUT COMITÉ

Créé par l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission, aux termes du décret n°2005-1415 du 17 novembre 2005 précisant ses attributions, «*d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire... Dans son rapport annuel, il formule des avis et peut émettre des recommandations*». Il s'apparente en cela à l'*Armed Forces Pay Review Body* britannique, créé lui aussi postérieurement à la professionnalisation des forces armées nationales, mais qui consacre plus particulièrement son activité à la rémunération des militaires. Les sept personnalités indépendantes, ainsi que les deux membres suppléants, qui composent le Haut Comité ont été nommées pour quatre ans par décret du Président de la République en date du 26 janvier 2006. Le Haut Comité a été officiellement installé et a tenu sa première réunion le 27 février 2006.

### 2 - LA CONDITION MILITAIRE

Les travaux préparatoires à ce premier rapport ont tout d'abord été l'occasion de s'interroger sur le contenu de la notion de «condition militaire», aussi fréquemment employée que rarement définie. En vertu de ses attributions, il revient au Haut Comité d'en prendre en compte «*tous les aspects favorables ou défavorables, juridiques, économiques, sociaux, culturels et opérationnels susceptibles d'avoir une influence, notamment, sur le recrutement, la fidélisation, les conditions de vie des militaires et de leurs familles, et les conditions de réinsertion dans la société civile*». C'est ouvrir là un vaste champ d'étude qui embrasse en réalité l'ensemble de l'environnement professionnel et familial des militaires depuis leur recrutement jusqu'au terme de leur carrière dans les armées, voire au-delà s'agissant des conditions de leur réinsertion dans la société civile et de leur régime de retraite.

Ajoutons que si la condition militaire est une, elle connaît des déclinaisons multiples. Quelque **350 000 militaires** servent au sein de trois armées, de la gendarmerie et de services communs ayant des missions, des traditions et des cultures qui leur sont propres. Les fonctions et les conditions d'emploi des militaires, hommes ou femmes, sont multiples, y compris au sein d'une même armée ou d'un même service : grenadier-voltigeur, sous-marinier, pilote, gendarme mobile, pompier, médecin ou ingénieur, au quartier en métropole, outre-mer ou en opération extérieure... Sur le plan statutaire, les militaires, **pour moitié de carrière et pour moitié sous contrat**, sont rattachés à quelque **quatre-vingt corps** qui recouvrent un large éventail hiérarchique, du soldat de 2<sup>ème</sup> classe au général d'armée. Multiples enfin sont les situations familiales et les aspirations professionnelles et personnelles, données certes largement subjectives mais qui constituent le prisme au travers duquel chaque militaire perçoit sa propre condition et, au-delà, la condition militaire en général.

Diversité donc, mais aussi et surtout unité, par l'attachement collectif et individuel à l'état militaire, par la conception partagée des valeurs inscrites dans la loi portant statut général et enfin par l'engagement dans une mission commune au service de la Nation et des citoyens.

### 3 - CONCEPTION GÉNÉRALE DES TRAVAUX

Le Haut Comité a jugé opportun et réaliste de placer ses travaux dans une perspective pluriannuelle. Celle-ci permettra un enrichissement progressif des rapports, en mettant chaque année l'accent sur



quelques thèmes précis. Chaque rapport, et en particulier le premier d'entre eux, ne recherchera pas une exhaustivité qui ne serait envisageable qu'au détriment de la précision des analyses, et donc de la portée des avis et recommandations du Haut Comité. Par conséquent, traiter une année donnée de certains aspects seulement de la condition militaire n'est pas méconnaître les autres, mais seulement réserver leur étude pour un rapport ultérieur. Pour autant, le Haut Comité ne s'interdit évidemment pas d'aborder un même sujet à l'occasion de rapports successifs, ne serait-ce que pour suivre l'évolution des situations sur lesquelles il lui aura semblé opportun d'appeler l'attention des autorités compétentes de l'État.

---

## 4 - CHOIX DES THÈMES DU PREMIER RAPPORT

---

Pour son premier rapport, le Haut Comité a retenu deux thèmes : l'attractivité des carrières militaires et les rémunérations.

### L'attractivité des carrières militaires

Ce thème a paru s'imposer au moment où l'armée, devenue professionnelle, et après une période de transition, doit en permanence s'adapter pour recruter et fidéliser le personnel nécessaire à l'exécution et au succès de ses missions. Les carrières doivent en outre être attractives non seulement pour le bien du service, mais encore pour permettre aux militaires de mieux assumer les contraintes de leur état. Cette attractivité doit s'apprécier dans le contexte plus général de l'évolution de la société française, marquée notamment – comme la plupart des sociétés occidentales – par une conception de vie qui fait désormais plus de place au temps libre et aux activités extra-professionnelles, et par l'importance croissante attachée à l'épanouissement individuel et familial.

### Les rémunérations

Les rémunérations sont certes une composante de l'attractivité ; elles n'en constituent pas moins un sujet d'étude en soi, ne serait-ce qu'en raison de la complexité de la matière. Mais les raisons principales de ce choix sont autres. Le niveau et l'évolution comparée des rémunérations sont tout d'abord deux indicateurs de la place que l'État entend réserver, concrètement, aux militaires au sein de la société en général et de la fonction publique en particulier. Dresser un constat objectif de la position indiciaire des militaires et du déroulement de leurs carrières a paru, en outre, constituer une contribution utile aux travaux actuellement menés sur la révision des statuts particuliers des corps militaires, d'autant que l'établissement d'un tel constat constitue une attente forte de la communauté militaire. Il ne s'agit pas pour le Haut Comité, en tout cas dans ce premier rapport, de remettre en cause et de redéfinir le régime général de rémunération des militaires, mais plutôt, dans sa logique d'expertise, de signaler les problèmes rencontrés, notamment à partir de comparaisons entre la fonction militaire et l'ensemble de la fonction publique civile.

---

## 5 - LA MÉTHODE SUIVIE

---

Pour traiter ces deux thèmes, le Haut Comité a suivi une démarche qu'il a voulue à la fois ouverte, objective et comparative.

### Une démarche ouverte

Le Haut Comité a évidemment rassemblé et étudié de nombreux documents : textes législatifs et réglementaires, rapports parlementaires<sup>1</sup>, documents statistiques, résultats de diverses enquêtes conduites au sein des armées, réponses du ministère de la défense à des questions parlementaires, avis du conseil supérieur de la fonction militaire.

Mais il ne s'est, bien sûr, pas limité à cette approche sur dossiers. Il a procédé à l'audition des plus hauts responsables des armées et de l'administration centrale du ministère de la défense, d'un certain nombre de militaires, dont des élèves-officiers et élèves sous-officiers sans oublier les associations de conjoints. De plus, lors de visites d'unités dans chacune des armées, des militaires de tous grades, regroupés par catégorie (militaires du rang, sous-officiers et officiers, ainsi que des militaires féminins) ont été entendus hors de toute présence des autorités hiérarchiques. Ces auditions et visites ont permis aux membres du Haut Comité, issus dans leur grande majorité du monde civil, de mieux connaître les militaires et leurs conditions de vie et de mieux appréhender leurs principales préoccupations. Elles ont été riches d'enseignements, dont les moindres ne sont pas l'impact des carrières sur la vie familiale et l'importance croissante qu'y attachent les militaires.

### Une démarche objective

Les visites ont permis de constater comment les militaires eux-mêmes, en tout cas ceux rencontrés, percevaient leur condition. Mais les opinions ainsi recueillies, pour précieuses qu'elles soient, n'en ont pas moins, par nature, un caractère fragmentaire et subjectif. Elles permettent d'orienter les travaux, mais ne sauraient dispenser d'études plus approfondies, notamment à caractère statistique, afin de dépasser les impressions et de mieux approcher les faits. Soit, par exemple, l'opinion générale selon laquelle les militaires sont soumis à une mobilité géographique plus forte que les autres agents de l'Etat : encore convient-il de confirmer, nuancer ou infirmer cette opinion à partir des données relatives aux changements de résidence des uns et des autres.

Ce rapport fait donc une large place à des études statistiques, d'où son caractère souvent technique et aride qui est la contrepartie inévitable de cette recherche d'objectivité. Il a été fait appel aussi souvent que possible aux études réalisées, notamment à la demande du Haut Comité, par l'INSEE. Certes, les statistiques ont des limites et l'on sait qu'elles peuvent être sollicitées. C'est le cas si elles sont mobilisées au service d'une idée préconçue et si les conclusions précèdent l'analyse des données chiffrées. Telle n'a évidemment pas été la démarche du Haut Comité qui s'est attaché à dresser d'abord un constat, sans *a priori* et en multipliant les angles d'approche, puis seulement ensuite à arrêter ses avis et recommandations.

### Une démarche comparative

Pourquoi une démarche comparative ? Certainement parce que le précédent de l'*Armed Forces Pay Review Body* britannique y incitait, ou encore parce que les militaires se réfèrent volontiers à leurs homologues des autres armées et à leur environnement civil. Mais avant tout parce que la condition militaire ne peut guère s'apprécier dans l'absolu, mais plutôt par comparaison au monde civil et en

---

<sup>1</sup> Notamment les rapports de Mme Bernadette Paix et M. Damien Meslot, députés («La condition militaire à l'épreuve de la professionnalisation», rapport d'information n°2760, décembre 2005), de MM. Michel Dasseux et Hugues Martin, députés («La reconversion des militaires», rapport d'information n°3192, juin 2006) et de MM. Charles Cova et Bernard Grasset, députés («Les actions destinées à renforcer le lien entre la Nation et son Armée», rapport d'information n°2490, juin 2000), MM. Michel Pelchat et Jean-Pierre Masseret, sénateurs («Le soutien militaire à l'insertion des jeunes», rapport d'information n°380, juillet 2003), M. Jean Faure, sénateur («Le service de santé des armées : les défis de la professionnalisation», rapport d'information n°458, juin 1999), M. Serge Vinçon, sénateur («Les personnels de l'armée de terre face à la professionnalisation : bilan d'étape», rapport d'information n°457, juin 1999).

particulier à la situation des autres agents de l'État, en faisant la juste part des particularités des uns et des autres. Le Haut Comité a ainsi été conduit à recueillir nombre d'éléments relatifs à la gestion des ressources humaines de l'État auprès de plusieurs ministères<sup>2</sup>. Il s'est également attaché à présenter quelques données relatives au secteur privé et à certaines armées occidentales. Le Haut Comité a enfin rassemblé sur chaque sujet non pas un indicateur unique mais un faisceau d'indices, dont aucun n'est à lui seul déterminant mais dont la réunion permet, avec une relative certitude, de fonder un diagnostic.

Comparer demeure toutefois un exercice délicat, notamment parce que toute comparaison s'accompagne de l'hypothèse implicite «toutes choses étant égales par ailleurs» ; or, lesdites choses ne sont en réalité jamais, ou très rarement, toutes égales par ailleurs. **Et si ces comparaisons donnent enfin des éléments d'appréciation utiles, elles ne sauraient pour autant suffire à fonder une politique des ressources humaines, les besoins propres des armées appelant une politique appropriée.**

---

La méthode suivie pour ce premier rapport d'une institution nouvelle est sans doute perfectible. Les rapports ultérieurs ne manqueront pas de tirer les enseignements des difficultés rencontrées lors de ce travail comme des remarques et réactions qu'il aura pu susciter. Le Haut Comité tient enfin à souligner que, dans ses analyses comme dans ses constats, il s'est tenu strictement à sa mission d'instance indépendante qui lui a été confiée par le législateur.

---

Au terme de ces considérations préliminaires, le présent rapport traitera successivement :

- de l'attractivité des carrières militaires (première partie) ;
- de la rémunération des militaires (deuxième partie) ;

---

<sup>2</sup> ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire – ministère de la défense – ministère de l'économie, des finances et de l'industrie – ministère de la justice - ministère des transports de l'équipement, du tourisme et de la mer – ministère de la fonction publique.



PREMIÈRE PARTIE :

# L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE

## PREMIÈRE PARTIE :

# L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE

L'attractivité de la condition militaire correspond à l'ensemble des motifs qui conduisent un jeune homme ou une jeune femme à choisir le métier militaire<sup>1</sup>, à faire dans les armées une carrière normale ou à y mettre fin prématurément. La mesure de cette attractivité peut être tentée à partir de plusieurs approches et de divers critères à la fois subjectifs et objectifs. Les trois questions suivantes essaient de les synthétiser :

- 1° ) comment, en premier lieu, les militaires eux-mêmes perçoivent-ils leur condition ? Quelles sont les motivations qui les ont amenés à s'engager dans les armées, à y poursuivre leur vie professionnelle ou à préférer, au contraire, retourner à la vie civile ? (1)
- 2° ) dans le bilan des sujétions imposées et des compensations qui y sont apportées, certains éléments apparaissent-ils plus déterminants que d'autres dans l'attractivité de la condition de militaire ? (2)
- 3° ) que révèlent enfin les données objectives sur la situation des effectifs, les recrutements et les départs sur l'attrait qu'exercent aujourd'hui les carrières militaires ? (3)

## 1 - COMMENT LES MILITAIRES PERÇOIVENT-ILS LEUR CONDITION ?

Il pourrait sembler paradoxal qu'une étude visant à l'objectivité commence par exposer des considérations par nature subjectives. Le paradoxe n'est qu'apparent. La condition militaire est, dans son acception la plus large, ce qui fait la vie même des militaires et de leurs familles ; les seules statistiques ne sauraient donc en rendre complètement compte, si indispensables soient-elles à l'observateur qui n'entend pas en rester aux impressions. Le Haut Comité s'est donc efforcé d'appréhender comment les militaires eux-mêmes perçoivent leur condition. Il s'est fondé sur les opinions recueillies lors des auditions et visites d'unités ainsi que sur les études menées sur ce sujet au sein du ministère de la défense, les informations tirées de ces deux sources étant d'ailleurs largement concordantes. Seront successivement exposés les motivations d'engagement (1.1), le regard porté sur la condition militaire en cours de carrière (1.2) et les motivations de départ (1.3).

### 1.1 - LES MOTIVATIONS D'ENGAGEMENT

Elles correspondent à la fois à l'image que les candidat(e)s se font du métier militaire et à leurs attentes personnelles et professionnelles. Et c'est souvent par référence à ces attentes ou à cette image que, plus tard, en cours de carrière, ils jugeront de l'attrait réel de leur métier et, plus largement, de leur condition.

Une première catégorie de motivations ressortit :

- à de réelles vocations qui trouvent parfois leur origine dans une tradition familiale mais qui se révèlent aussi lors d'un premier contact avec l'armée, par exemple à l'occasion de la « journée d'appel de préparation à la défense » ;

<sup>1</sup> Les armées sont constituées de militaires d'active et de réserve. Ce rapport traitera toutefois des seuls militaires d'active.

- au souhait de servir l'État et ses concitoyens sous l'uniforme ;
- à la possibilité d'évoluer dans un milieu professionnel perçu comme structuré et innervé par des valeurs de cohésion, de discipline et de respect mutuel.

D'autres attentes ont, elles, plus directement trait à l'exercice même du métier et à la représentation que l'on s'en fait :

- connaître une certaine forme d'aventure, de dépassement, d'action et d'engagement physique ;
- exercer des responsabilités et commander d'autres hommes ;
- maîtriser et utiliser du matériel de haute technologie ;
- pratiquer un métier déterminé : par exemple pilote, gendarme en brigade, parachutiste ou pompier...

La décision d'engagement peut enfin résulter de considérations à caractère économique ou social : le candidat souhaite entrer dans la vie active et acquérir son indépendance, parfois après d'autres tentatives infructueuses ou un échec scolaire, trouver une certaine sécurité de l'emploi ou encore bénéficier d'opportunités de formation professionnelle et de promotion sociale.

Chaque décision d'engagement se fonde, bien entendu, sur une pluralité de motifs dont l'importance relative est propre à chaque individu. Sous cette réserve, les motivations se rattachant à la «vocation» et à l'exercice du commandement paraissent particulièrement fortes chez les officiers et les jeunes militaires en formation initiale, comme cela est ressorti de l'audition d'une délégation d'élèves provenant des différentes écoles d'officiers et de sous-officiers.

La recherche d'une insertion professionnelle semble, quant à elle, jouer un rôle important pour l'engagement des militaires du rang. Plus généralement, et même si le sens du service reste fort, les considérations à caractère professionnel, social et économique paraissent tenir une place croissante et les candidats comparent avec plus d'attention que par le passé les perspectives que peuvent leur offrir un engagement dans les armées, d'une part et différentes carrières civiles, notamment au sein des corps en uniforme de la fonction publique, d'autre part.

## 1.2 - LE REGARD PORTÉ SUR LA CONDITION MILITAIRE EN COURS DE CARRIÈRE

L'intérêt du travail, la qualité des relations humaines et la cohésion du milieu professionnel sont cités comme les principaux motifs de satisfaction et les militaires rencontrés se montrent fiers de leur métier. La sécurité de l'emploi, pour ce qui concerne le personnel de carrière, est également appréciée.

A l'inverse, les principaux motifs d'insatisfaction, et presque unanimement cités comme tels, ont trait aux conditions de travail et au niveau de vie.

Les militaires mettent souvent en cause la disponibilité et l'état d'entretien des équipements, qu'il soit question des armements dont le renouvellement leur paraît trop souvent décalé par rapport aux prévisions ou qu'il s'agisse, de façon plus modeste mais vivement ressentie, des petits équipements, y compris les simples effets d'habillement. Ils considèrent qu'ingéniosité et dévouement sont de plus en plus lourdement mis à contribution pour combler ce qu'ils estiment être un décalage entre les moyens alloués et les missions à remplir, et il paraît en résulter une certaine lassitude. L'état et la disponibilité des équipements depuis les armements majeurs jusqu'aux effets d'habillement, apparaissent ainsi comme des conditions déterminantes de l'attractivité du métier militaire.

S'agissant de la rémunération, les militaires ressentent une érosion de leur pouvoir d'achat et jugent souvent leurs conditions de vie décevantes, notamment en matière de logement.

En ce qui concerne les carrières, les parcours professionnels sont parfois jugés peu lisibles et incertains ; l'évolution des conditions de renouvellement des contrats est notamment perçue comme une rupture des engagements pris par l'administration lors de l'entrée dans le métier.

Les sujétions de la vie militaire, et en particulier la mobilité géographique et les absences, semblent enfin assez bien acceptées mais sont jugées insuffisamment compensées.

Les auditions et visites d'unités ont permis de constater que les militaires jugent leur condition non seulement dans l'absolu, mais encore en fonction de l'idée qu'ils se font de la situation de leurs collègues appartenant aux autres armées ou services et de la situation des fonctionnaires civils de l'État. Le Haut Comité a, en outre, tout particulièrement noté l'importance que les militaires auditionnés attachaient aux conditions de vie de leur famille ainsi que la grande diversité des situations familiales en question (mariage, pacte civil de solidarité, concubinage, divorce, famille monoparentale ou recomposée, célibat géographique...). Il a enfin perçu chez ses interlocuteurs un fort besoin d'être reconnus et appréciés, sentiment qu'ils partagent, il est vrai, avec nombre de catégories socioprofessionnelles civiles. Cette attente s'est exprimée, parfois indirectement, à travers des considérations très diverses relatives, par exemple, au traitement de l'action des armées par les médias<sup>2</sup>, à l'usage des appellations et insignes des grades militaires par des corps civils, à la disponibilité des matériels ou encore au classement indiciaire des corps militaires comparativement aux corps de fonctionnaires civils.

Ces appréciations sont très proches de celles des militaires britanniques, telles que les relate le rapport 2006 de l'Armed Forces Pay Review Body :

- motifs de satisfaction : intérêt du métier, possibilités de progression professionnelle, sécurité de l'emploi et régime de retraite ;
- motifs d'insatisfaction : impact du rythme d'activité sur la vie personnelle et la vie des familles, perspectives individuelles de carrière, compensation insuffisante des sujétions militaires et rémunération ;
- attente de reconnaissance<sup>3</sup>.

### 1.3 - LES MOTIFS DE DÉPART

Les principaux motifs de départ sont d'ordre familial, professionnel et économique.

Selon les études réalisées par les états-majors, confirmées par les opinions recueillies, la principale cause des départs anticipés réside dans les **difficultés à concilier la vie professionnelle et la vie familiale**. La stabilité géographique et ses bénéfices en termes notamment d'accession à la propriété, d'emploi du conjoint et de qualité de la vie familiale sont les premiers avantages attendus du départ.

D'un point de vue professionnel, la dégradation des conditions de travail imputée à des moyens jugés insuffisants est le motif le plus souvent cité, associé ou non à des insatisfactions en matière de carrière auxquelles peuvent s'ajouter une sensation d'usure et l'envie de changer radicalement d'activité.

De nombreux militaires estiment enfin le secteur civil, public ou privé, moins exigeant et plus rémunérateur.

<sup>2</sup> Certains interlocuteurs du Haut Comité ont estimé qu'il était accordé plus d'importance aux incidents mettant en cause négativement des militaires qu'aux aspects positifs de leur action.

<sup>3</sup> Textuellement : «*They expect to be valued by the Nation*» - Armed Forces Pay Review Body, 35<sup>th</sup> Report, 2006, p.23. Ce document est consultable sur le site [www.ome.uk.com](http://www.ome.uk.com).



## 2 - LES CONTRAINTES ET EXIGENCES DE LA VIE MILITAIRE ET LEURS CONTREPARTIES

Le Haut Comité s'est efforcé de caractériser aussi objectivement que possible, de façon quantifiée et dans une perspective comparative, les sujétions que connaissent les militaires (2.1) et les contreparties dont ils bénéficient à ce titre (2.2). Les observations à venir valent pour l'ensemble du personnel, y compris les femmes militaires. Toutefois, les auditions que le Haut Comité a consacrées spécialement aux personnels féminins donneront lieu à quelques observations particulières au cours des développements qui suivent.

### 2.1 - LES CONTRAINTES ET EXIGENCES DE LA VIE MILITAIRE

Il convient de distinguer les sujétions professionnelles des militaires proprement dites (2.1.1) et leur incidence sur la vie familiale (2.1.2).

#### 2.1.1 - LES PRINCIPALES SUJÉTIONS PROFESSIONNELLES DES MILITAIRES

##### Les restrictions à l'exercice des droits civils et politiques

«Les militaires jouissent de tous les droits et libertés reconnus aux citoyens. Toutefois, l'exercice de certains d'entre eux est soit interdit, soit restreint dans les conditions fixées par... (la loi portant statut général des militaires)»<sup>4</sup>. Les militaires en activité de service ne peuvent ainsi ni adhérer à des groupements ou associations à caractère politique, ni exercer de mandat public électif<sup>5</sup>. Les restrictions concernent également la défense des intérêts professionnels : les militaires ne peuvent adhérer ni à des syndicats, ni à des groupements professionnels et l'exercice du droit de grève leur est interdit, comme incompatible avec la discipline militaire<sup>6</sup>. Si la grève est interdite à plusieurs corps d'agents de l'État chargés de missions régaliennes (magistrature, corps préfectoral, police nationale, surveillance pénitentiaire...), la privation du droit syndical ne concerne guère que le corps préfectoral et les militaires. C'est précisément cette absence d'organisation syndicale qui justifie aussi un regard extérieur sur la condition militaire, complémentaire des responsabilités et de l'action de la hiérarchie.

##### Des caractéristiques statutaires particulières

Les conditions d'exercice du métier des armes imposent de conserver une pyramide des âges dans laquelle prédominent les classes jeunes : l'âge moyen des militaires est ainsi de trente-trois ans, inférieur d'une dizaine d'années à celui des fonctionnaires<sup>7</sup>. Cet impératif a deux conséquences :

- la sécurité de l'emploi, couramment présentée comme le principal avantage attaché au service de l'État, connaît tout d'abord des limites. A l'exception en effet des officiers recrutés par la voie des grandes écoles, les militaires n'ont pas de certitude d'accéder au statut de carrière : 53% des militaires, dont tous les militaires du rang et volontaires, servent actuellement sous contrat de durée déterminée, alors que les contractuels ne représentent que 7% de l'effectif de la fonction publique de l'État<sup>8</sup>. La proportion de militaires recrutés sous contrat une année donnée qui accéderont ultérieurement au statut de carrière n'excède pas un tiers<sup>9</sup> ;

<sup>4</sup> Loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires – article 3.

<sup>5</sup> Ibid. article 5.

<sup>6</sup> Ibid. article 6.

<sup>7</sup> Sources : DGAFP.

<sup>8</sup> Sources : Ministère de la défense – bilan social 2005, p.16 ; DGAFP – Faits et chiffres 2005-2006, p.20. Ce dernier document est publié par la Documentation Française.

<sup>9</sup> Ratio obtenu en comparant les flux de recrutement, hors volontaires, d'une part et d'accession au statut de carrière d'autre part.

- seconde conséquence : dans une majorité de cas, une carrière militaire ne peut couvrir l'ensemble d'une vie professionnelle. Les militaires sous contrat ne peuvent servir plus de 20 années pour les officiers et 25 années pour les non-officiers ; les limites d'âge de la quasi-totalité des militaires de carrière sont, selon les grades, comprises entre 45 et 57 ans. Les limites d'âge des fonctionnaires de l'État sont, quant à elles, comprises entre 55 et 60 ans pour les emplois classés dans la catégorie active<sup>10</sup> et sont de 65 ans dans les autres cas.

### Les risques encourus (cf. annexe 7)

Les militaires connaissent un taux élevé de décès reconnus imputables au service, hors maladie et accidents de trajet, alors même que les armées n'ont pas connu d'engagement massif de haute intensité au cours de ces dernières années<sup>11</sup>.

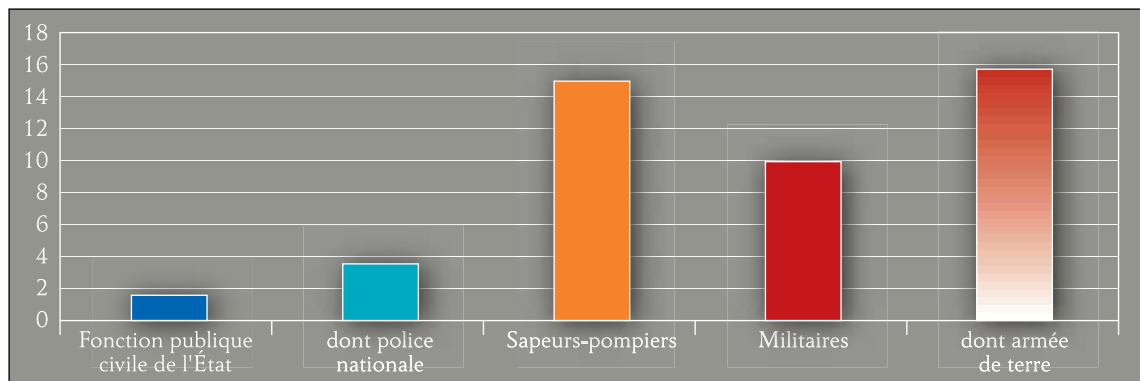
Tableau 1 - Nombre et taux moyen de décès imputables au service<sup>12</sup> pour 100 000 personnes en activité – Période 1999-2004

	Secteur privé	Fonction publique civile de l'État	Police nationale	Sapeurs-pompiers professionnels (civils)	Militaires
Nombre moyen de décès par an	696	29,3	3,7	4,8	33,2
Taux annuel de décès pour 100 000 agents	4,1/00000	1,5/00000	3,5/00000	14,7/00000	9,9/00000 <sup>13</sup>

Sources : Militaires : Service des pensions des armées – Fonctionnaires : DGAFP – Sapeurs-pompiers : Direction de la défense et de la sécurité civiles – Salariés Institut national de recherche sur la sécurité. (cf. annexe 7)

Lecture : sur la période 1999-2004, le nombre annuel moyen de décès de militaires imputables au service, hors maladie et accidents de trajet, a été de 33,2, soit 9,9 décès pour 100 000 militaires en service.

Graphique 1 - Décès imputables au service pour 100 000 agents en fonction (moyenne annuelle 1999-2004) - Cf. tableau 1



### La disponibilité et ses déclinaisons

Le statut général pose une exigence particulière de disponibilité : «*les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu*»<sup>14</sup>. Ce principe emporte des conséquences concrètes et mesurables en matière d'absences du domicile, de rythme d'activité et de mobilité géographique.

<sup>10</sup> Au sens de l'article L24 du code des pensions civiles et militaires de retraite qui dispose que «*sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles*». Sont, par exemple, classés dans la catégorie active les corps civils en uniforme ou encore les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne.

<sup>11</sup> Les décès imputables au service, hors maladie et accidents de trajet, sont au nombre d'une trentaine par an en moyenne. Les pertes de l'armée de terre au cours des seules opérations extérieures se montent depuis 1992 à 136 décès et 835 blessés graves (depuis 1997 pour ces derniers).

<sup>12</sup> Accidents du travail pour le secteur privé – source : INRS.

<sup>13</sup> Ce taux est de 16 pour l'armée de terre.

<sup>14</sup> Loi n°2005-270 précitée, article 7.

### Les absences du domicile

Les absences de longue durée sont engendrées non seulement par les opérations extérieures, mais encore par la navigation des bâtiments de la marine, le déploiement d'unités de gendarmerie mobile, notamment dans les départements et territoires d'outre-mer, la participation au plan Vigipirate ou encore, plus banalement, par certaines formations qui se déroulent sur plusieurs mois. En 2005, 24 000 militaires de l'armée de terre, 4 000 de l'armée de l'air, 1 800 du service de santé, 300 du service des essences et 1 800 gendarmes sont partis en opération extérieure (OPEX), pour une durée moyenne de quatre mois. Les 14 500 marins embarqués<sup>15</sup> ont été en moyenne absents du port-base pendant 120 jours et les unités de la gendarmerie mobile ont passé en moyenne 180 jours hors de leur garnison.

Ces absences peuvent se prolonger ou se répéter à brève échéance pour certaines unités ou spécialités particulièrement sollicitées. Par exemple, 423 militaires de l'armée de terre ont fait deux séjours en opération extérieure ou en «MCD»<sup>16</sup> pendant l'année 2005<sup>17</sup>, et 5 697 ont effectué au moins deux séjours au cours des deux dernières années<sup>18</sup>. De même, 2 426 marins ont été absents du port-base pendant plus de six mois en 2005.

### La durée du travail

La durée du travail des militaires français ne fait pas l'objet d'un suivi régulier qui permettrait, par exemple, de la comparer aux 47,7 heures hebdomadaires indiquées par l'*Armed Forces Pay Review Body* pour les militaires britanniques<sup>19</sup>. Un suivi systématique est toutefois effectué par la gendarmerie qui a indiqué pour 2005 une durée annuelle moyenne de 1 780 heures, hors astreintes, pour les gendarmes affectés dans les brigades de gendarmerie départementale<sup>20</sup>.

Les données détaillées les plus récentes proviennent d'une enquête effectuée en 1999 par l'observatoire social de la défense. Elles sont donc anciennes et, notamment, antérieures à l'institution de sept «journées de permissions complémentaires planifiées» dans le cadre du plan d'amélioration de la condition militaire (PACM) de 2002. Certains de ces résultats méritent toutefois d'être soulignés, à défaut d'éléments plus récents. Le premier a trait à l'inégale répartition des sujétions : une moitié environ des militaires ayant répondu à l'enquête avaient été absents de leur garnison pendant au moins sept journées consécutives, absences pour stages et formation non comprises. Ces militaires avaient en moyenne connu dans l'année environ quatre-vingt dix journées d'absence, vingt cinq journées oeuvrées et 200 heures d'activité de plus que ceux qui n'avaient pas quitté leur garnison pendant plus d'une semaine consécutive. Le second résultat mettait en évidence une charge d'activité et de permanence non négligeable les fins de semaines et jours fériés : un tiers environ des répondants avaient été de service sur leur lieu de travail au moins une vingtaine de samedis ou dimanches ou jours fériés dans l'année.

<sup>15</sup> Y compris la participation aux OPEX et y compris les détachements de l'aéronavale et les fusiliers-commandos.

<sup>16</sup> Les MCD, ou missions «de courte durée», sont des séjours de quatre mois en moyenne dans les unités des forces prépositionnées outre-mer ou à l'étranger.

<sup>17</sup> Entraînant une durée moyenne d'absence de 202 jours sur l'année.

<sup>18</sup> Période du 01/06/2004 au 30/05/2006.

<sup>19</sup> Source : 34<sup>ème</sup> rapport de l'AFPRB (p.16), qui indique une durée moyenne de travail (*working hours*) hebdomadaire de 47,7 heures et une durée moyenne sur le lieu de travail (*duty hours*) de 70,8 heures. La durée moyenne de travail des militaires britanniques déployés en opérations est estimée à 63,5 heures pour l'armée de terre.

<sup>20</sup> Selon le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, la durée collective annuelle moyenne du travail des salariés à temps complet, hors cadres au forfait en jours, était de 1 609 heures à la fin de 2003, dans les entreprises de 10 personnes ou plus du secteur marchand non agricole (DARES - Premières synthèses, avril 2005). Pour la fonction publique de l'État, le décret n°2000-815 du 25 août 2000, dispose que «Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées». Les données individuelles peuvent évidemment s'écarter notablement de ces données générales, en particulier pour les cadres.

A défaut de disposer d'indicateurs quantifiés couvrant l'ensemble du sujet, le Haut Comité n'a pu que se fonder sur ces éléments quelque peu datés, sur les données plus récentes mais parcellaires communiquées par les états-majors et directions et sur les indications recueillies lors des auditions et visites. Sous cette réserve, il lui paraît que<sup>21</sup> :

- l'activité opérationnelle entraîne, pour les militaires concernés, des absences du domicile de longue durée (plusieurs mois) et susceptibles de se répéter à échéances rapprochées ;
- le rythme d'activité lors des activités opérationnelles ou d'entraînement paraît soutenu. En service courant dans la garnison, il semblerait, dans nombre de cas, tendre à se rapprocher du droit commun ;
- l'ampleur de ces sujétions n'est pas identique pour tous les militaires.

Pour autant, le Haut Comité croit devoir souligner qu'il n'a pas disposé des moyens d'apprécier le bien-fondé d'une observation entendue à plusieurs reprises lors des visites d'unités et selon laquelle la charge de travail des militaires irait croissant depuis plusieurs années. Il apprécierait, que la durée du travail des militaires et les absences entraînées par les activités opérationnelles fassent l'objet d'une étude, puis d'un suivi systématique et régulier permettant de mesurer l'ampleur, la répartition et l'évolution de ce type de sujétions.

### La mobilité géographique (cf. annexe 8)

C'est certainement ce troisième aspect de la disponibilité, celui des mutations dans l'intérêt du service entraînant un changement de résidence, qui a été le plus souvent évoqué lors des auditions et visites d'unités. La mobilité géographique d'une population peut s'apprécier à partir de son taux de mobilité, c'est-à-dire de la proportion de cette population qui change de résidence dans l'année ; l'inverse du taux de mobilité indique quant à lui la durée moyenne entre deux changements de résidence.

Le taux moyen de mobilité des militaires a été de 13% en 2005, soit sept à huit ans en moyenne entre deux changements de résidence, contre environ 5% à 6% pour les fonctionnaires de l'État<sup>22</sup> comme pour une population de ménages français dont l'ensemble des personnes de référence aurait la même pyramide des âges que les militaires<sup>23</sup>. Au cours d'une vie professionnelle de 35 ans, un militaire «moyen» changerait ainsi environ cinq fois de résidence contre environ deux fois pour un fonctionnaire «moyen». Mais, la mobilité croissant avec la catégorie socioprofessionnelle, une comparaison par catégorie hiérarchique paraît plus pertinente :

**Tableau 2 - Taux annuel moyen de mobilité interdépartementale et durée moyenne entre deux changements de résidence**

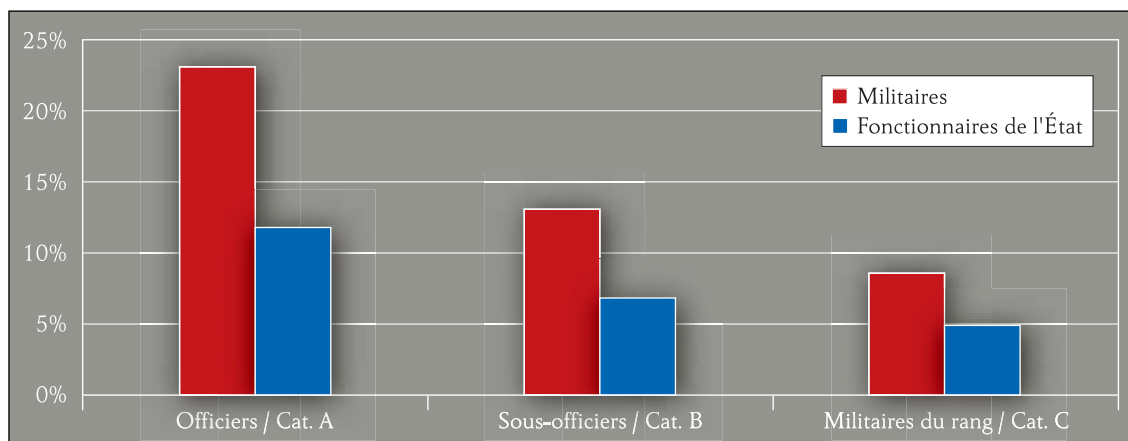
Militaires, hors volontaires	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
	23,5%	13,0%	8,6%	13,0%
	4 à 5 ans	7 à 8 ans	ca. 11 ans	7 à 8 ans
Fonctionnaires, hors éducation nationale	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
	11,9%	7,1%	4,9%	6,1%
	8 à 9 ans	14 ans	20 ans	16 à 17 ans

Sources : Ministère de la défense, bilan social 2005 (militaires) – INSEE (fonctionnaires) : mobilité 2001-2002<sup>24</sup> pour les corps comptant plus de 500 agents au 31/12/2002 - Cf. annexe 8.

Lecture : 23,5% des officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2005, ce qui correspond à une durée moyenne de 4 à 5 ans entre deux mutations avec changement de résidence. 11,9% des fonctionnaires métropolitains de catégorie A n'appartenant pas à l'Éducation nationale ont changé de département (géographique) de fonction pendant l'année 2002, ce qui correspond à une durée moyenne de 8 à 9 ans entre deux mutations interdépartementales.

<sup>21</sup> Hors le cas des gendarmes départementaux, traité ci-dessus.

Graphique 2 - Taux annuel moyen de mobilité interdépartementale des militaires et des fonctionnaires (cf. tableau 2)



A catégorie hiérarchique globalement comparable, les militaires sont donc, en moyenne, mutés avec changement de résidence environ deux fois plus fréquemment que les fonctionnaires de l'État, hors éducation nationale. Précisons que ces données incluent les mutations en fin de formation initiale pour les fonctionnaires, mais non pour les militaires. Les mutations des fonctionnaires paraissent en outre plutôt concentrées sur la première moitié de carrière<sup>25</sup> alors que la mobilité des militaires intervient tout au long de la vie professionnelle ; par exemple, les officiers généraux actuellement en service dans l'armée de terre ont connu de deux à quatre mutations comme officier général (sur une période de 4 à 9 ans, selon le grade) sur treize mutations en moyenne pendant l'ensemble de leur carrière (sur 35 ans en moyenne).

Il est bien évident que nombre de cas particuliers, tant civils que militaires, peuvent s'écarter sensiblement de ces moyennes, dans un sens comme dans l'autre : le taux de mobilité interdépartementale a été par exemple, de 21,7% en 2002 pour les fonctionnaires du grade de commissaire de police ou encore de 15% pour les fonctionnaires du ministère des affaires étrangères.

### 2.1.2 - L'INCIDENCE DES SUJÉTIONS SUR LA VIE FAMILIALE

Lors des auditions et visites, les militaires de tous grades ont souligné fréquemment et avec insistance que les exigences du service, et en particulier la mobilité géographique, avaient une forte incidence sur la vie familiale. Ils ont notamment évoqué les difficultés concernant le travail du conjoint, le logement (en particulier l'accession à la propriété), la vie quotidienne de la famille (garde et scolarité des enfants, rôle du conjoint pendant les absences de longue durée), le célibat géographique et la stabilité du couple. Le Haut Comité a donc cherché à mesurer plus précisément l'ampleur de ces phénomènes en s'appuyant notamment sur l'enquête «Les militaires et leur famille» réalisée en 2001 par l'observatoire social de la défense et sur des données de l'INSEE pour les comparaisons avec la société française.

<sup>22</sup> Taux de mobilité interdépartementale, sans opérer de distinction entre les mutations pour convenances personnelles et les mutations dans l'intérêt du service. Sources : «La mobilité des agents titulaires de l'État» par A. PAURON, «Économie et statistique» n°369-370 (2003) – Traitement par le Haut Comité des données transmises par l'INSEE.

<sup>23</sup> Le taux moyen de mobilité géographique interdépartementale des ménages français est sinon de 2,1% - Source : INSEE – Données sociales – «La société française», édition 2006.

<sup>24</sup> L'exploitation des données relatives à la mobilité en 2001, également communiquées par l'INSEE, a conduit à des résultats similaires (9,2% pour la catégorie A – 6,5% pour la catégorie B – 5,3% pour la catégorie C – 6,0% pour l'ensemble).

<sup>25</sup> A partir de l'examen des taux de mobilité par grade.

## Le travail du conjoint et le niveau de vie du ménage

### Le travail du conjoint

Deux indicateurs caractérisent la situation d'activité professionnelle des conjointes de militaires<sup>26</sup> :

- un taux d'emploi inférieur à la moyenne de la population féminine de référence : 60,3%<sup>27</sup> contre 70,8%. Les taux d'emploi sont similaires jusqu'à l'âge de 35 ans, mais on constate au-delà un écart de 12 à 24 points au détriment des conjointes de militaires.
- un taux de chômage supérieur à la moyenne de la population féminine de référence : 15,9% contre 9,1%.

S'agissant des femmes militaires, 94,6% de leurs conjoints occupent un emploi ; deux sur trois sont eux-mêmes militaires.

Tableau 3 - Taux d'emploi et taux de chômage des conjointes de militaires et des femmes françaises en couple

	Conjointes de militaires	Femmes françaises en couple
Taux d'emploi	60,3%	70,8%
Taux de chômage	15,9%	9,1%

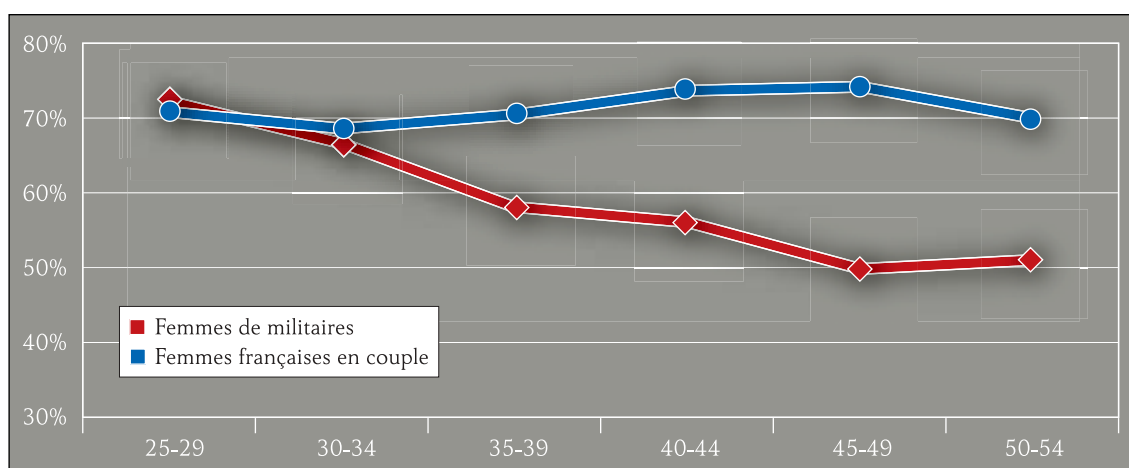
Sources : Observatoire social de la défense/enquête famille 2001 (page 71) et INSEE/enquête emploi 2000.

Champ enquête famille : Conjointes de militaires âgées de 20 à 54 ans (mariées ou en situation de PACS ou concubinage).

Champ enquête emploi : Femmes vivant en couple avec un conjoint actif occupé, âgées de 20 à 54 ans (mariées ou en situation de PACS ou concubinage).

Lecture : Parmi les conjointes de militaires âgées de 20 à 54 ans, 60,3% travaillent. 15,9% de celles qui sont actives (i.e. occupent un emploi ou, étant sans emploi, en recherchent un et sont disponibles pour l'occuper) sont au chômage.

Graphique 3 - Taux d'emploi des conjoints par tranche d'âge (cf. tableau 3)



Il n'est pas douteux que la mobilité géographique des militaires explique au moins pour partie cette situation. C'est d'ailleurs pour les conjointes de militaires du rang, les militaires les moins mobiles, que le taux d'emploi est le plus élevé - 65,9% - et pour les conjointes d'officiers, les militaires les plus mobiles, qu'il est le plus faible avec 47,3%. D'autres facteurs, et notamment le niveau du premier salaire, peuvent aussi contribuer à expliquer ces taux d'emploi différents.

<sup>26</sup> Observatoire social de la défense / enquête famille 2001.

<sup>27</sup> Environ 40% des conjointes occupant un emploi sont des agents publics : 6,7% comme militaires et 32% comme agents publics civils.

**Tableau 4 - Taux d'emploi et taux de chômage des conjointes selon la catégorie hiérarchique du militaire**

Catégorie du militaire	Officier	Sous-officier	Militaire du rang
Taux d'emploi des conjointes	47,3%	61,9%	65,9%
Taux de chômage des conjointes	14,9%	16,7%	12,6%

Sources : Observatoire social de la défense/Enquête famille 2001.

Champ et lecture : comme le tableau 3.

### Le niveau de vie du ménage

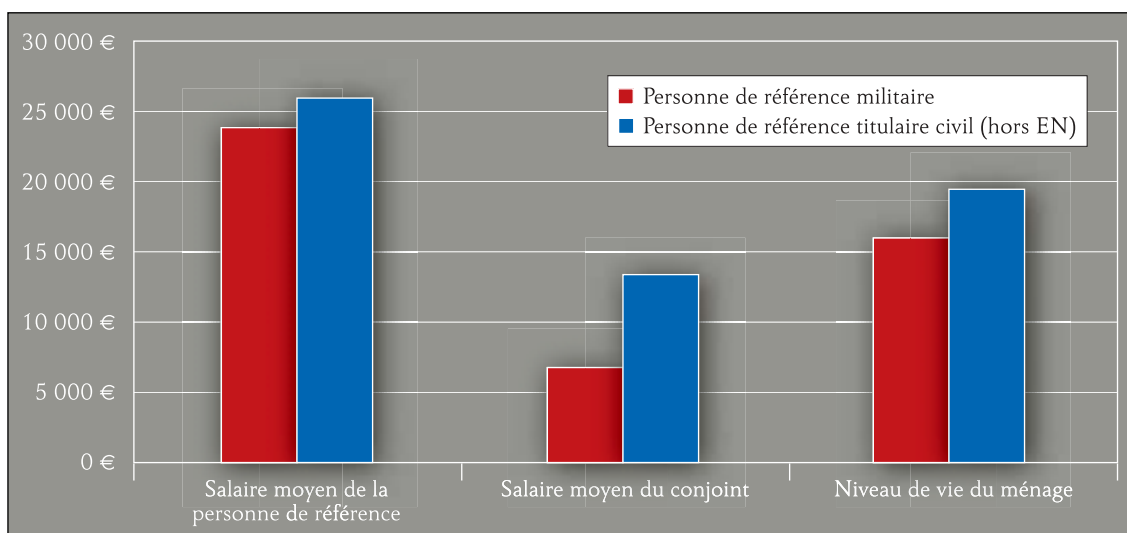
L'INSEE a évalué, à la demande du Haut Comité, les conséquences de la situation d'activité des conjointes sur le niveau de vie des ménages en comparant, sur la période 1996-2001, la situation moyenne des ménages dont la personne de référence était un militaire et celle des ménages dont la personne de référence était un fonctionnaire. Les revenus moyens des personnes de référence étaient proches, mais le niveau de vie moyen du ménage<sup>28</sup> de militaire était inférieur de 3 850 euros (19,8%) parce que les conjoints de militaires, moins nombreux à travailler, apportaient un complément moyen de salaire presque deux fois moindre.

**Tableau 5 - Taux d'activité des conjoints et niveau de vie du ménage selon le statut de la personne de référence (PR) entre 1996 et 2001**

Personne de référence du ménage	Taux d'activité des conjoints	Salaire moyen de la personne de référence	Salaire moyen du conjoint	Niveau de vie du ménage
PR militaire	51%	23 973 €	6 879 €	15 632 €
PR titulaire civil de l'État, hors éducation nationale	74%	25 599 €	13 122 €	19 487 €

Sources : Etude INSEE à partir des enquêtes «revenus fiscaux» de 1996 à 2001.

Lecture : le niveau de vie moyen, sur la période 1996-2001, des ménages dont la personne de référence est un militaire était de 15 632 euros par unité de consommation du ménage.

**Graphique 4 - Niveau de vie moyen des ménages de militaire et de fonctionnaire (période 1996-2001) - Cf. tableau 5**

<sup>28</sup> Entendu comme le revenu disponible par unité de consommation du ménage (parents et enfants, avec une pondération), déduction faite des impôts et après correction des disparités éventuelles dans la taille moyenne des ménages comparés.

### L'accession à la propriété

La proportion de propriétaires de leur domicile principal est moindre chez les militaires, hors gendarmes<sup>29</sup>, que chez les agents publics, quelle que soit la tranche d'âge considérée. Le taux de propriétaires parmi l'ensemble des militaires, hors gendarmes et tous âges confondus, est inférieur à celui que l'on observe chez les seuls agents publics de moins de trente ans.

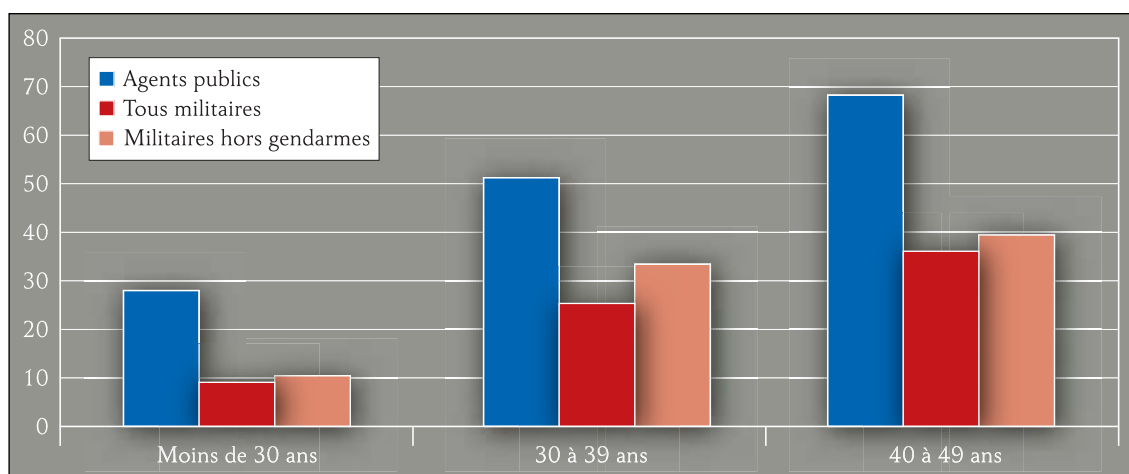
**Tableau 6 - Pourcentage de propriétaires de leur domicile principal parmi les militaires et parmi les agents publics**

Groupe d'âge	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	Ensemble
Militaires hors gendarmes	9,4	33,1	49,2	ns	25,0
Agents publics	28,2	51,0	67,8	73,2	58,5

Sources : Observatoire social de la défense/enquête Famille 2001 et INSEE/enquête Emploi 2000.

Lecture : 9,4% des militaires non gendarmes âgés de moins de 30 ans sont propriétaires de leur domicile principal. Cette proportion est de 28,2% parmi les agents publics de moins de 30 ans.

**Graphique 5 - Pourcentage de propriétaires de leur domicile (cf. tableau 6)**



Il n'est pas douteux que la mobilité géographique contribue à rendre plus difficile et plus tardive l'accession des militaires à la propriété<sup>30</sup>.

### La vie quotidienne de la famille

Les absences, permanences ou horaires atypiques, que connaissent aussi d'autres professions, peuvent contribuer à rendre plus difficile ou plus coûteuse la solution des problèmes quotidiens posés par la vie familiale, et plus encore lorsqu'une femme militaire assume la charge d'une famille monoparentale. Ainsi, pour la garde des jeunes enfants, le recours à un mode de garde payant est plus fréquent pour les militaires (86%) que pour les ménages français<sup>31</sup> (61%). Cela peut s'expliquer par le fait que la mobilité géographique éloigne les militaires de leur région d'origine et les prive ainsi d'un soutien familial possible pour faire garder leurs enfants.

<sup>29</sup> Les gendarmes sont logés par l'État par nécessité absolue de service. Les inclure dans cette statistique conduirait à minorer artificiellement la proportion de militaires propriétaires.

<sup>30</sup> Lors de visites d'unités, plusieurs militaires ont également indiqué que le statut de contractuel à durée déterminée rendait difficile l'obtention d'un prêt bancaire de longue durée. Le Haut Comité n'a toutefois pas été en mesure de le vérifier.

<sup>31</sup> Sources : Observatoire social de la défense/Enquête famille, 2001 et INSEE/Enquête services de proximité, 1999.

Champ : Couples dont les deux membres sont actifs et ont au moins un enfant de moins de trois ans.



Les difficultés que posent parfois les inscriptions dans les établissements scolaires ou universitaires en cas de mutation ont également été évoquées lors des visites d'unités et auditions. Les militaires rencontrés à cette occasion, et en particulier les femmes militaires, ont enfin insisté sur les périodes difficiles que sont **les absences de longue durée** du militaire à la fois pour son conjoint, qui assume seul la responsabilité de la famille, et pour leurs enfants.

### Le célibat géographique

Le terme communément utilisé de «célibataire géographique» désigne les personnes qui, compte tenu de leurs obligations professionnelles, résident dans un logement différent du domicile familial<sup>32</sup> ; ils rejoignent en général ce dernier en fin de semaine. Même si ce phénomène tend à se répandre parmi les cadres civils, il présente une ampleur particulière dans le monde militaire, à tous les niveaux hiérarchiques. L'effectif de militaires célibataires géographiques est en effet estimé à 19 000 environ, soit à peu près 10% des militaires vivant en couple déclaré ; ce taux est supérieur à celui de la population française, dans laquelle 1,3% des couples dont les membres ont entre 20 et 60 ans connaissent une situation où l'un des membres réside plusieurs jours par semaine dans un domicile différent de la résidence principale<sup>33</sup>.

Le choix du célibat géographique vise à garantir la stabilité de la famille malgré un changement de lieu de travail. Il est sans doute majoritairement motivé par le travail du conjoint et le second salaire qu'il apporte, mais aussi par la propriété du domicile principal<sup>34</sup>, le maintien d'un environnement stable pour les enfants ou encore par des conditions de vie dans la nouvelle affectation jugées peu attractives ou trop coûteuses pour un seul salaire (c'est notamment le cas de la région parisienne).

### La stabilité du couple (cf. annexe 6)

Lors des visites d'unité, plusieurs militaires ont déclaré que le nombre de divorces avait, à leur avis, fortement augmenté au cours de ces dernières années ; ils y voyaient une conséquence des mutations, du célibat géographique et des absences de longue durée répétées. Ce sujet a retenu l'attention du Haut Comité qui l'a examiné sous deux aspects : la proportion de divorcés parmi les militaires et le nombre de nouveaux divorces enregistrés chaque année.

La proportion de divorcés était en 2000 deux fois plus élevée chez les femmes militaires (7,1%) que chez leurs collègues masculins (3,6%). Par comparaison avec la population civile active occupée et à tranche d'âge identique, la proportion de divorcés est moindre chez les militaires masculins, mais supérieure de moitié environ chez les militaires féminins. Ainsi, près de 22% des femmes militaires de plus de 40 ans – presque une sur quatre – sont divorcées, contre 14 à 15% au sein de la population civile de référence.

<sup>32</sup> Pour les neuf dixièmes des militaires dans ce cas, ce second logement est situé dans une enceinte militaire.

<sup>33</sup> Source : INSEE – Enquête SRCV – 2004.

<sup>34</sup> Les célibataires géographiques sont plus nombreux que la moyenne des militaires à avoir un conjoint qui travaille (72% contre 60,3%) et à être propriétaires de leur domicile principal (59,9% contre 25%) .

Tableau 7 - Proportion de divorcés selon l'état-civil par groupe d'âge en 2000

	25-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus	ensemble
Hommes militaires	3,0	8,2	3,8	3,6
Hommes actifs occupés	2,9	9,9	9,6	6
Femmes militaires	6,6	21,6	22,7	7,1
Femmes françaises actives occupées	4,8	13,5	15,1	8,9

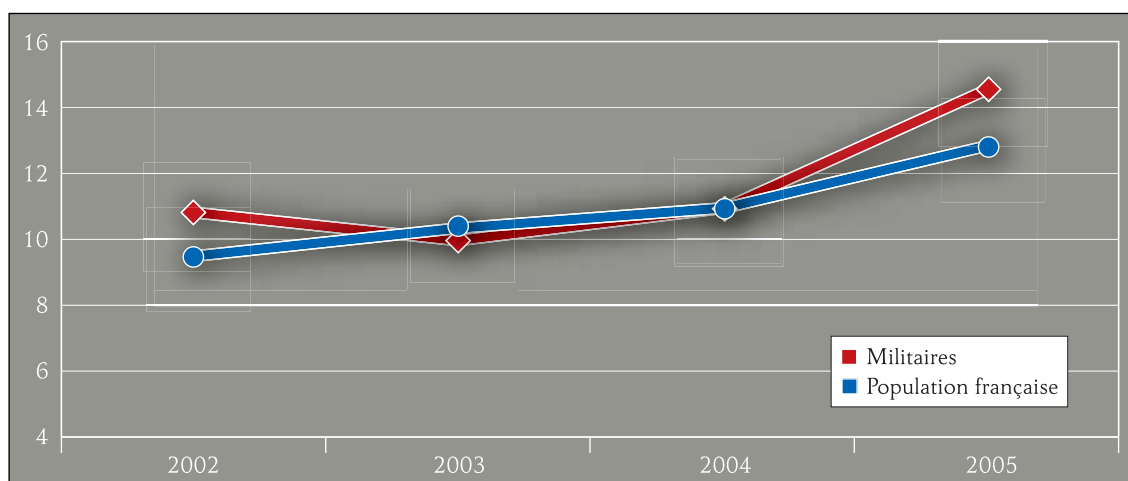
Sources : Observatoire social de la défense/enquête famille 2001 et INSEE/enquête emploi 2000.

Champ : Ensemble des militaires - population française masculine de 25-60 ans et féminine de 25-55 ans.

Lecture : Dans la tranche d'âge des 40-49 ans, 21,6% des femmes militaires sont divorcées selon l'état-civil ; cette proportion est de 13,5% parmi les femmes françaises actives occupées.

Le taux annuel de divorces pour 1 000 couples mariés a, quant à lui, augmenté plus fortement en 2005 pour les militaires que pour la population française<sup>35</sup>.

Graphique 6 - Nombre de divorces prononcés dans l'armée pour 1 000 couples mariés (cf. annexe 6)



Sources : Ministère de la défense (militaires) / INSEE (population française 2002 à 2004) – Ministère de la justice (données 2005).

Champ : France métropolitaine.

## 2.2 - LES CONTREPARTIES AUX SUJÉTIONS

L'article premier de la loi portant statut général des militaires mentionne explicitement les «*compensations aux contraintes et exigences de la vie dans les forces armées*». Diverses et d'inégale portée, ces contreparties seront exposées comme suit : les opportunités de progression professionnelle et sociale (2.2.1), le régime indemnitaire (2.2.2), les aides et avantages divers (2.2.3) et enfin les conditions de retour à la vie civile (2.2.4).

<sup>35</sup> Cf. annexe 6. Pour les militaires comme pour les civils, l'augmentation du taux de divorce en 2005 peut s'expliquer en partie par l'entrée en vigueur, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, de la procédure de divorce par consentement mutuel instituée par la loi n°2004-439 du 26 mai 2004. Les délais plus courts de cette nouvelle procédure ont en effet conduit à prononcer en 2005 des divorces qui n'auraient sinon été prononcés qu'en 2006.

## 2.2.1 - LES OPPORTUNITÉS DE PROGRESSION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE

### L'insertion sociale

L'engagement dans les armées permet à des jeunes gens peu ou pas qualifiés d'acquérir une première expérience professionnelle et de s'insérer socialement alors que le nombre de candidats surdiplômés les exclut, de fait, des recrutements par concours dans la fonction publique civile<sup>36</sup>. C'est, par exemple, le cas des «engagés initiaux de courte durée» de la marine. Le Haut Comité, qui a pu s'entretenir avec certains d'entre eux, estime que cette expérience apparaît prometteuse et note qu'elle a reçu en 2000 le «Trophée Comundi de l'emploi public» (catégorie recrutement et mobilité).

### La formation

La formation, initiale comme continue, répond au besoin des armées de disposer en permanence d'agents aptes à exécuter les missions qui leur sont confiées. Elle exige des intéressés un effort à plusieurs moments de leur carrière mais leur offre en contrepartie l'opportunité d'acquérir de nouvelles qualifications et de progresser professionnellement.

**Tableau 8 - Formation - Comparaison fonction militaire/fonction publique civile de l'État**

	Fonction militaire	Fonction publique civile de l'État
Nombre annuel moyen de journées de formation par agent en fonction	25,2	9,9
Dépenses de formation / masse salariale	18,4%	7,1%

Sources : Ministère de la défense/Bilan social 2000 à 2004 et DGAFP/La fonction publique, faits et chiffres 2000 à 2006, p.176 et 181.

Champ : ensemble des militaires - Fonction publique civile de l'État - formation initiale et formation continue en 2004. Les dépenses de formation incluent la rémunération des stagiaires.

Les brevets militaires de spécialités donnent en outre lieu à la délivrance par les armées d'une certification professionnelle reconnue comme telle par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) et inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ainsi, par exemple :

- un sous-officier ou militaire du rang titulaire d'un brevet d'aptitude technique de cuisinier se voit attribuer le titre professionnel de «second de cuisine», reconnu de niveau IV (niveau baccalauréat) par les branches professionnelles et par l'éducation nationale ;
- un sous-officier titulaire d'un brevet supérieur de secrétariat se voit attribuer le titre d'assistant polyvalent de direction et gestion du personnel, reconnu de niveau III (niveau baccalauréat +2) par les branches professionnelles et par l'éducation nationale.

### Les possibilités de promotion professionnelle

Le recrutement interne représente la moitié du recrutement total d'officiers et de sous-officiers. De 800 à 900 sous-officiers sont ainsi promus officiers chaque année<sup>37</sup> par concours ou au choix et de 7 000

<sup>36</sup> Un parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques, dénommé PACTE, offre toutefois, depuis août 2005, la possibilité aux jeunes de 16 à 26 ans n'ayant pas dépassé le niveau du baccalauréat d'être recrutés par le biais d'un contrat de droit public devant déboucher, à l'issue d'une période de formation en alternance, sur un emploi de titulaire dans les corps de catégorie C de la fonction publique.

<sup>37</sup> Ministère de la défense/Bilan social 2005. Ce chiffre n'inclut pas les promotions prononcées dans le cadre du plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE) qui ont concerné 953 majors de gendarmerie promus lieutenant en 2005.

à 7 500 militaires du rang<sup>38</sup> promus sous-officiers. Au sein de la fonction publique civile de l'État, le recrutement interne représente le tiers environ du recrutement total<sup>39</sup>. Certains textes statutaires prévoient cependant des proportions du même ordre que celles observées dans la fonction militaire, notamment pour les corps des services actifs de la police nationale<sup>40</sup>. Le protocole du 25 janvier 2006, sur «l'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique»<sup>41</sup>, prévoit en outre d'accroître la part du recrutement interne dans l'ensemble de la fonction publique.

Toutes armées et services confondus, environ 8% des sous-officiers recrutés une année donnée deviendront officiers et 30% des militaires du rang deviendront sous-officiers<sup>42</sup>, ces données globales<sup>43</sup> pouvant différer sensiblement d'une armée à une autre.

**Tableau 9 - Recrutement interne - Comparaison fonction militaire/fonction publique civile**

	Fonction militaire	Fonction publique civile de l'État
Part du recrutement interne (moyenne 2000-2004)	49,3%	32,3%

Sources : Ministère de la défense/Bilan social 2000 à 2004 et DGAFP/La fonction publique, faits et chiffres 2000 à 2006.

Champ : ensemble des militaires - Fonction publique civile de l'État.

Le Haut Comité observe que les armées pratiquent ainsi de longue date une politique de promotion interne et de reconnaissance des acquis de l'expérience, en quelque sorte anticipatrice du protocole d'accord du 26 janvier 2005 précédemment cité.

## 2.2.2 - LE RÉGIME INDEMNITAIRE

**Le régime indemnitaire applicable aux militaires sera examiné dans la seconde partie du rapport, consacrée aux rémunérations.** Il appelle toutefois ici quelques développements dans la mesure où certaines indemnités ont précisément pour objet de compenser diverses sujétions de la vie militaire. Les unes sont liées à l'état militaire alors que d'autres sont perçues par les militaires qui exercent certaines activités spécifiques. Le montant de ces indemnités est en règle générale croissant avec le grade du bénéficiaire.

### Les indemnités liées à l'état militaire

Ce sont l'indemnité pour charges militaires et ses différents accessoires, qui représentent ensemble environ le tiers de la dépense indemnitaire. L'indemnité pour charges militaires, ou ICM, est attribuée à l'ensemble des militaires «pour tenir compte des diverses sujétions spécifiquement militaires, et notamment de la fréquence des mutations d'office»<sup>44</sup>. Son montant moyen est de 230 euros par bénéficiaire, soit environ

<sup>38</sup> Ministère de la défense/Bilan social 2005. Ce chiffre inclut environ 2 500 volontaires de la gendarmerie promus sous-officiers de gendarmerie.

<sup>39</sup> Recrutement interne = concours internes + examens professionnels + titularisations de contractuels.

<sup>40</sup> Pour les commissaires de police (décret n°2005-939 du 2 août 2005) : 50% du recrutement par concours externe, 20% par concours interne, 20% par examen professionnel ouvert aux capitaines et commandants de police, 10% au choix parmi les commandants de police. Pour le corps de commandement de la police nationale (décret n°2005-716 du 29 juin 2005) : 50% par concours externe, 20% par concours interne, 10% au choix parmi les brigadiers-majors, 20% par examen professionnel ouvert aux brigadiers et brigadiers-majors. Pour le corps d'encadrement et d'application de la police nationale (décret n°2004-1439 du 23 décembre 2004) : par concours externe et, dans la limite de 40% des emplois offerts au recrutement, par second concours réservé aux adjoints de sécurité.

<sup>41</sup> Ce protocole prévoit en particulier de valoriser l'expérience professionnelle et d'augmenter la part de la promotion interne et des examens professionnels. Il est consultable sur le site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr).

<sup>42</sup> En incluant les volontaires de la gendarmerie qui deviennent sous-officiers de gendarmerie.

<sup>43</sup> Proportions moyennes sur la période 2000-2005, obtenues en rapprochant les promotions à la catégorie supérieure des recrutements annuels. Source : Bilan social du ministère de la défense, éditions 2000 à 2005.

<sup>44</sup> Décret n°59-1193 du 13 octobre 1959.

14% de la solde de base. L'ICM n'est pas imposable et l'avantage fiscal en résultant dépend étroitement de la composition et du revenu total du ménage concerné. Pour les situations de famille usuelles et avec un seul salaire dans le ménage, il est **annuellement** de 0 à 350 euros environ pour les non-officiers et de 500 à 1 500 euros environ pour les officiers<sup>45</sup>. L'ICM pourrait se comparer, mutatis mutandis, au « X Factor » qui vient abonder de 13% la rémunération des militaires britanniques afin, là aussi, de compenser les sujétions militaires générales.

La mobilité géographique peut, dans certains cas, ouvrir droit à trois indemnités accessoires de l'ICM :

- la majoration de l'indemnité pour charges militaires, ou MICM, est attribuée aux militaires chargés de famille et locataires de leur logement pendant les neuf années suivant une mutation, à un taux dégressif à partir de la septième année. Elle est perçue par le tiers des militaires locataires<sup>46</sup> et couvre en moyenne environ 30% du loyer payé par les intéressés<sup>47</sup> ;
- le supplément ou le complément de l'indemnité pour charges militaires peut être perçu par les militaires chargés de famille en cas de mutations rapprochées ou lorsque le nombre total de mutations au cours de la carrière dépasse un certain seuil<sup>48</sup>. Ces indemnités sont versées en une seule fois au moment de la mutation et ne sont pas cumulables.

Citons enfin deux indemnités liées à la disponibilité :

- le complément spécial pour charges militaires de sécurité, perçu pour les gardes assurées les samedis, dimanches et jours fériés qui ne donnent pas ensuite lieu à récupération<sup>49</sup> ;
- l'indemnité de temps d'activités et d'obligations professionnelles complémentaires, ou TAOPC, instituée par le plan d'amélioration de la condition militaire de 2002. Quinze journées supplémentaires de permissions, que l'on peut rapprocher des dix-huit journées d'ARTT des fonctionnaires du ministère de la défense, avaient alors été attribuées aux militaires : sept journées non travaillées et huit journées travaillées mais donnant lieu au versement d'une indemnité compensatrice de 85 euros par journée.

Tableau 10 - Principales indemnités liées à l'état militaire

Indemnité	ICM	Majoration de l'ICM	Supplément de l'ICM	Complément de l'ICM	Charges militaires de sécurité	TAOPC
Pourcentage de bénéficiaires	tous	ca. 32% des locataires	2,5% (non cumulable avec le complément)	5,7% (non cumulable avec le supplément)	n.c.	tous
Montant moyen par bénéficiaire	231 € mensuels	218 € mensuels	1 966 € lors de la mutation	2 141 € lors de la mutation	30 à 50 € par samedi, dimanche ou jour férié de garde	56 € mensuels

Sources : Ministère de la défense.

Champ : Militaires à solde mensuelle des trois armées et de la gendarmerie.

Lecture : La majoration de l'ICM a été perçue par 32% de l'effectif moyen soldé en 2005 de militaires à solde mensuelle des trois armées et de la gendarmerie locataires de leur résidence principale ; son montant moyen était de 218 euros mensuels par bénéficiaire.

<sup>45</sup> A partir de simulations effectuées en supposant que la solde du militaire ne comportait pas de primes opérationnelles et était le seul revenu du ménage.

<sup>46</sup> Mais de 47% chez les officiers et sous-officiers, plus souvent chargés de famille que les militaires du rang.

<sup>47</sup> Source : Observatoire social de la défense/Enquête logement 2003.

<sup>48</sup> Pour le complément : lorsque moins de 36 mois séparent deux mutations consécutives.

Pour le supplément : à partir de la 6<sup>ème</sup> mutation pour les officiers et de la 3<sup>ème</sup> mutation pour les non officiers.

<sup>49</sup> Son taux est de 30 à 50 euros par jour selon le grade.

### Les indemnités liées à l'exercice d'activités spécifiques<sup>50</sup>

Les principales indemnités instituées pour compenser les sujétions et risques liés à des activités spécifiques représentent, elles aussi, environ le tiers de la dépense indemnitaire. Le tableau ci-après en récapitule les principales.

- L'indemnité pour services en campagne, ou ISC, est perçue lors des sorties de plus de 36 heures hors de la garnison, en détachement constitué.
- L'indemnité de sujétions spéciales de police, ou ISSP, est commune aux officiers et sous-officiers de gendarmerie et aux fonctionnaires des services actifs de la police nationale.
- L'indemnité de sujétions pour service à l'étranger est perçue par les militaires déployés sur un théâtre d'opérations extérieures, par exemple en Afghanistan, pendant une durée supérieure à 15 jours. Elle n'est pas imposable. Compte tenu de la part des autres primes et indemnités, l'ISSE a pour effet de doubler approximativement la rémunération nette de ses bénéficiaires pendant le séjour en opération extérieure.

*Tableau 11 - Principales indemnités liées à l'exercice de certaines activités spécifiques*

Indemnité	Services aériens	Services sous-marins	Services en campagne	Embarquement surface	Sujétions spéciales de police	Sujétions pour service à l'étranger
Pourcentage de bénéficiaires	6,9%	0,9% (non cumulable avec l'embarquement)	23,6% au moins une fois dans l'année	4,9%	24,3%	12% pendant 4 mois en moyenne
Montant moyen par bénéficiaire	754 € mensuels	758 € mensuels	26 à 74 € par journée	291 € mensuels	416 € mensuels	2 318 € mensuels

Sources : Ministère de la défense.

Champ : Militaires à solde mensuelle des trois armées et de la gendarmerie.

Lecture : L'indemnité pour services aériens a été perçue par 6,9% de l'effectif moyen soldé en 2005 de militaires à solde mensuelle des trois armées et de la gendarmerie ; son montant moyen est de 754 euros mensuels par bénéficiaire.

## 2.2.3 - LES COMPENSATIONS DIVERSES

### Le régime de permissions

Les militaires bénéficient en droit de 45 journées de permissions par an<sup>51</sup>, auxquelles s'ajoutent 7 journées de permissions complémentaires planifiées<sup>52</sup> (PCP) instituées en 2002 par le plan d'amélioration de la condition militaire. Selon les informations communiquées au Haut Comité, et hors journées de PCP, les militaires ont effectivement pris en 2005 42 jours de permissions en moyenne dans la marine et 44 dans

<sup>50</sup> La nouvelle bonification indiciaire, que peuvent également percevoir les fonctionnaires, sera traitée dans la seconde partie de ce rapport, consacrée aux rémunérations.

<sup>51</sup> Avant 1982, les samedis, dimanches et jours fériés venaient en déduction des droits à permissions, sauf s'ils commençaient ou terminaient une permission ; 45 jours de permissions correspondaient alors à 6,5 semaines non travaillées. Les dimanches et jours fériés n'ont plus été déduits des droits à partir de 1982, ni les samedis à partir de 1990. 45 jours de permissions ont alors correspondu à 9 semaines non travaillées.

<sup>52</sup> Non compris les 8 jours de PCP qui sont travaillés mais indemnisés au taux de 85 € la journée.

l'armée de l'air. Dans l'armée de terre, 66% des militaires ont pris 40 jours de permission au moins, 23% de 30 à 39 jours, et 11% moins de 30 jours<sup>53</sup>.

Compte tenu des PCP, le crédit total de permissions d'un militaire est depuis 2002 de 52 jours par an, soit 9 jours de plus que les droits à congés d'un fonctionnaire civil de la défense qui dispose de 25 jours de congés annuels et bénéficie de 18 journées d'aménagement et de réduction du temps de travail.

Selon un rapport commandé par l'AFPRB au cabinet britannique MERCER Human Resource Consulting<sup>54</sup>, les droits annuels à permissions dans les armées occidentales seraient de 28,7 jours en moyenne<sup>55</sup> et, par exemple, 25 jours au Canada, 30 jours aux États-Unis et au Royaume-Uni, 36 jours en Espagne et 45 jours en France<sup>56</sup>. Les militaires britanniques ont pris en moyenne 28,1 journées de permissions en 2004-2005<sup>57</sup>.

### Les aides au logement

Le statut général n'institue pas de droit au logement au profit des militaires ; il précise seulement<sup>58</sup> que «*lorsque l'affectation entraîne des difficultés de logement, les militaires bénéficient d'une aide appropriée*». Le décret n°2005-796 du 15 juillet 2005 relatif à la discipline militaire et son instruction d'application prévoient toutefois que «*des logements dans le domaine militaire sont attribués aux sous-officiers célibataires... Les militaires du rang et volontaires sont logés à l'intérieur du domaine militaire*», ces derniers ayant cependant la possibilité de se loger dans le secteur civil.

Il est d'usage de distinguer deux types d'aides au logement : les aides financières, ou aides à la personne, et les aides en nature, ou aides à la pierre. La principale aide à la personne est la majoration de l'indemnité pour charges militaires, ou MICM, ainsi que le complément et le supplément de l'ICM, toutes prestations mentionnées à propos du régime indemnitaire. Peuvent s'y ajouter des prêts sans intérêt financés par les crédits d'action sociale : prêt d'accession à la propriété (1 1 000 euros) et prêt à la mobilité ou prêt caution, tous deux d'un montant de 2 400 euros en Ile-de-France et 1 800 euros en province. Le nombre de bénéficiaires de ces dernières prestations demeure toutefois limité<sup>59</sup>. L'aide en nature concerne trois types de logement : le logement en casernement, le logement par nécessité absolue de service ou par utilité de service<sup>60</sup> et le logement familial.

### Le logement en casernement et par nécessité ou utilité de service

La capacité d'hébergement en casernement est d'environ 50 000 lits en chambres de une à quatre personnes ou en studettes individuelles<sup>61</sup>. Ces logements sont occupés non seulement par des militaires du rang et par des sous-officiers célibataires, mais encore par des militaires «célibataires géographiques»<sup>62</sup>.

<sup>53</sup> La gendarmerie n'a pas fourni de statistiques générales sur ce sujet. En 1999, la durée médiane était de 42 jours dans la gendarmerie mobile et 45 jours dans la gendarmerie départementale (OSD/Enquête Durée d'activité professionnelle 2000).

<sup>54</sup> Rapport «*Benchmarking international Armed Forces' pay and allowances*», p.46-47 – Décembre 2004. Ce document est consultable sur le site [www.ome.uk.com](http://www.ome.uk.com).

<sup>55</sup> Sur un panel de 11 armées.

<sup>56</sup> Les 7 journées de PCP étant indiquées comme «*additional leaves*» (permissions supplémentaires).

<sup>57</sup> 35<sup>ème</sup> rapport (2006) de l'AFPRB, p.21.

<sup>58</sup> Dans son article 10.

<sup>59</sup> 3 066 bénéficiaires pour le prêt d'accession à la propriété et 939 bénéficiaires pour l'ensemble prêt mobilité et prêt caution (Ministère de la défense – Bilan social 2005 p.106).

<sup>60</sup> Selon l'article R94 du code du domaine de l'État «*Il y a nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service sans être logé dans les bâtiments où il exerce ses fonctions. Il y a utilité de service lorsque, sans être absolument nécessaire à l'exercice de la fonction, le logement présente un intérêt certain pour la bonne marche du service*».

<sup>61</sup> Il s'agit des logements aux normes postérieures à la professionnalisation. Il existe en outre des chambrées aux normes plus anciennes.

<sup>62</sup> Près de neuf célibataires géographiques sur dix sont logés en enceinte militaires (OSD/Enquête Famille 2001).



Le personnel ainsi hébergé jouit en général d'une occupation gratuite mais peut se voir facturer le coût de prestations accessoires (nettoyage des locaux communs ou de la chambre, nettoyage des draps)<sup>63</sup>.

Le logement concédé par nécessité absolue de service, ou logement NAS, concerne essentiellement quelque 80 000 officiers et sous-officiers de gendarmerie ainsi que 503 militaires hors gendarmerie<sup>64</sup>. Le bénéficiaire d'un logement NAS est astreint à résider dans le logement qui lui est concédé et l'occupe à titre gratuit.

Les logements concédés par utilité de service sont quant à eux au nombre de 626, dont 52 logements de représentation réservés à de hautes autorités. L'occupant d'un logement concédé par utilité de service acquitte l'ensemble des charges locatives ainsi qu'une redevance qui correspond à la valeur locative des locaux occupés, ou de leur partie privative dans le cas des logements de représentation, déduction faite des abattements prévus par le code du domaine de l'État<sup>65</sup>.

### Le logement familial

Les logements familiaux visent à réduire les difficultés que rencontrent les ressortissants civils et militaires du ministère de la défense pour se loger dans les régions où les loyers sont élevés ou l'offre de logement rare. Il s'agit de logements situés hors des enceintes militaires qui peuvent être des logements domaniaux ou faire l'objet de conventions de réservation auprès de divers opérateurs<sup>66</sup>. Le montant de leurs loyers est, à prestations équivalentes, de l'ordre de 50% du prix du marché en région parisienne et 70% en province<sup>67</sup>. Les ressortissants éligibles au logement familial sont les personnels civils et militaires ayant charge de famille ainsi que les civils et officiers sans charge de famille<sup>68</sup>. Selon les régions, de 60 à 74% des demandeurs ont obtenu un logement familial en 2005, ce dernier taux étant atteint en Ile-de-France<sup>69</sup>. A la fin de l'année 2005, 73 800 militaires et civils bénéficiaient ainsi d'un logement familial, soit 32% des bénéficiaires potentiels<sup>70</sup>.

Les dépenses de construction, entretien et réservation de logements ont été de 642 millions d'euros en 2005<sup>71</sup>. **En dépit de l'importance de cet effort, les difficultés de logement ont été un des points les plus souvent évoqués lors des auditions et visites d'unités.**

### Les prestations de l'action sociale du ministère de la défense

Les crédits d'action sociale du ministère de la défense se montaient à 107 millions d'euros en 2005, soit en moyenne 253 euros par ressortissant<sup>72</sup>, contre 177 euros en moyenne pour l'ensemble des ministères (312 euros hors éducation nationale)<sup>73</sup>. Ces crédits sont utilisés pour financer, entre autres, diverses aides contribuant à compenser les conséquences familiales des sujétions militaires : aide à la reconnaissance d'affectation pour les militaires mutés<sup>74</sup>, prestation pour garde d'enfants en horaires atypiques<sup>75</sup>, création de crèches, prestation d'aide à l'éducation des enfants ou encore tarifs préférentiels dans les établissements de vacances gérés par le ministère de la défense.

<sup>63</sup> Par exemple de 30 à 100 euros mensuels selon le grade et le type de chambre.

<sup>64</sup> Ministère de la défense.

<sup>65</sup> Article R100.

<sup>66</sup> Société Nationale Immobilière (SNI), organismes d'HLM, etc...

<sup>67</sup> Ministère de la défense.

<sup>68</sup> Rappelons que l'instruction d'application du décret sur la discipline générale prévoit que les sous-officiers et militaires du rang célibataires bénéficient de logements dans le domaine militaire.

<sup>69</sup> Ministère de la défense/Bilan social 2005.

<sup>70</sup> Ministère de la défense.

<sup>71</sup> Ministère de la défense. – Ce montant inclut les rémunérations et charges sociales du personnel des organismes chargés du logement.

<sup>72</sup> Militaires et civils confondus.

<sup>73</sup> DGAFP/Faits et chiffres 2005-2006, p.271.



### Les réductions pour les déplacements ferroviaires

Les militaires bénéficient d'une réduction de 75% sur le prix des billets de train, en seconde classe pour les militaires du rang et en première classe pour les sous-officiers et officiers. En contrepartie, le ministère de la défense verse chaque année à la SNCF une indemnité compensatrice dont le montant, 150,7 millions d'euros en 2005<sup>76</sup>, couvre à la fois les voyages effectués dans le cadre du service et les déplacements privés. Le « quart de place » ne doit pas être confondu avec la réduction de 25% ou 50% dont peuvent bénéficier, dans certaines conditions, le conjoint et les enfants du militaire. Cette dernière réduction est en effet une offre commerciale de la SNCF et ne fait l'objet d'aucun financement par le budget de la défense.

### La gratuité de certains repas

L'alimentation est gratuite pour les volontaires, soldats et caporaux. D'autres militaires peuvent bénéficier de repas gratuits sous conditions variables d'une armée<sup>77</sup> à l'autre. Les dépenses d'alimentation supportées par le budget de la défense se montent à environ 270 millions d'euros, soit une dépense moyenne d'environ 60 euros par militaire et par mois.

Les pratiques des armées occidentales<sup>78</sup> sont très diverses. En service courant, les repas peuvent être gratuits (Norvège, Pays-Bas), payants (Allemagne, Espagne, États-Unis pour les militaires mariés) ou encore faire l'objet d'une retenue forfaitaire sur la rémunération<sup>79</sup> (Grande-Bretagne, États-Unis pour les militaires célibataires). L'alimentation est généralement gratuite dans les armées étrangères pendant les activités opérationnelles<sup>80</sup>.

## 2.2.4 - LES CONDITIONS DE RETOUR À LA VIE CIVILE

### La reconversion

Les militaires quittant les armées après avoir accompli au moins quatre années de service peuvent bénéficier de prestations individuelles ou collectives destinées à faciliter leur reconversion dans un emploi civil : évaluation et orientation professionnelle, formation professionnelle et accompagnement vers l'emploi. 56% des militaires inscrits dans les cellules de reclassement en 2005 ont été reclassés dans le secteur privé<sup>81</sup>. Il existe également deux dispositifs particuliers d'accès à la fonction publique : l'un par intégration directe<sup>82</sup> (226 bénéficiaires en 2005), l'autre dans le cadre de la législation sur les emplois réservés (622 bénéficiaires<sup>83</sup> en 2005). Le coût complet de la reconversion est estimé à 95 millions d'euros<sup>84</sup> et le coût moyen d'un militaire reclassé à 24 146 euros.

<sup>74</sup> Dans la limite de 230 euros.

<sup>75</sup> Aide de 3 euros par heure de garde dans la limite de 1 000 euros par an.

<sup>76</sup> PLF pour 2005, ancien article 37-94-10.

<sup>77</sup> - dans l'armée de terre : au personnel placé dans l'obligation de prendre ses repas sur place pour raisons de service et aux militaires en opération extérieure ;

- dans la marine : aux militaires du rang et officiers marinières, ainsi qu'aux officiers embarqués ou en opérations ;

- dans l'armée de l'air : pour le repas de midi pris sur base pour raison de service et les repas pris lors des gardes ou permanences ;

- dans la gendarmerie : aux gendarmes mobiles des unités déplacées hors de leur commune d'implantation pour une durée supérieure à douze heures, et aux militaires du corps de soutien à concurrence de 40 repas de service par an.

<sup>78</sup> Rapport MERCER précité.

<sup>79</sup> Taux recommandés par l'AFPRB pour 2006 : 25,6£ par semaine pour un célibataire et 18,7£ par semaine pour un militaire marié - soit pour un célibataire l'équivalent d'environ 150 euros par mois (35<sup>ème</sup> rapport de l'AFPRB, p.41).

<sup>80</sup> Y compris exercices et entraînements.

<sup>81</sup> Ministère de la défense/ Bilan reconversion 2005. Seuls sont mentionnés les reclassements dans le secteur privé signalés par les intéressés. Le nombre de reclassements effectifs peut donc être supérieur.

<sup>82</sup> Article 62 du statut général reprenant les dispositions de l'ancienne loi n°70-2 du 2 janvier 1970.

<sup>83</sup> 3 544 postes avaient été offerts, dont 2 922 ont été rendus aux administrations.

<sup>84</sup> Les rémunérations et charges sociales du personnel en reconversion et du personnel des services de reconversion représentent 90% de ce montant.

Tous les militaires ne parviennent pas pour autant à retrouver un emploi civil, du moins pas immédiatement. Le tiers des militaires radiés des cadres en 2005 sont en effet entrés dans le dispositif d'indemnisation du chômage pour une durée moyenne de 10 mois<sup>85</sup>. Ce phénomène est sensible pour les militaires du rang puisqu'il a concerné en 2005 48% des partants<sup>86</sup>.

Le Haut Comité a, en particulier, relevé :

- le nombre important d'anciens militaires, et notamment d'anciens militaires du rang ayant effectué une carrière courte, inscrits à l'ANPE après leur radiation des cadres ;
- le nombre réduit de reclassements dans la fonction publique : d'une part, peu de postes sont ouverts pour l'intégration directe de militaires ; d'autre part, moins du cinquième des postes proposés aux militaires au titre des emplois réservés sont honorés.

### Les congés de fin de carrière

Certains militaires peuvent, dans la période qui précède leur radiation des cadres, bénéficier de congés<sup>87</sup> au cours desquels ils perçoivent une rémunération d'activité, à l'exception de certaines indemnités ; la durée de ces congés compte pour les droits à pension. Il s'agit du congé de reconversion (durée maximum de six mois – 3 359 bénéficiaires en 2005), du congé complémentaire de reconversion (durée maximum de six mois – 212 bénéficiaires en 2005) et du congé du personnel navigant de l'aéronautique (durée maximum de un à trois ans selon la durée des services – 218 bénéficiaires en 2004).

### **2.2.5 - LES PENSIONS DE RETRAITE**

Les pensions militaires sont régies, comme les pensions des fonctionnaires civils, par le code des pensions civiles et militaires de retraite. Trois particularités principales distinguent, en droit ou en fait, les pensions militaires :

- le droit à liquider la pension est ouvert précocement : après 25 ans de service pour les officiers de carrière, 15 ans pour les non-officiers<sup>88</sup>, entre 15 et 20 ans pour les officiers sous contrat selon les dispositions diverses qui les régissent ;
- la part des bonifications d'ancienneté dans la durée des services pris en compte pour calculer la pension est plus importante que pour les fonctionnaires civils : 22% contre 5%<sup>89</sup> ;
- Les militaires non-officiers quittant les armées entre quinze et vingt cinq ans de service peuvent cumuler leur pension avec la rémunération d'un emploi public<sup>90</sup>.

En 2005, les militaires sont partis à la retraite après 30 ans et 8 mois de service en moyenne pour les officiers et 26 ans et 4 mois pour les sous-officiers, avec une pension moyenne de 1 566 euros mensuels<sup>91</sup>.

<sup>85</sup> Ratio (effectif indemnisé au 31/12/05) / (sorties du dispositif pendant l'année 2005). Ministère de la défense/Bilan reconversion 2005, p.30.

<sup>86</sup> Ministère de la défense/Bilan reconversion 2005, p.2 et 30.

<sup>87</sup> Articles 46 et 54 du statut général.

<sup>88</sup> Une décote est appliquée, dans le cas général, aux pensions liquidées avant 27,5 années de service pour les officiers et 17,5 années pour les non-officiers.

<sup>89</sup> Rapport sur les rémunérations et les pensions de retraites de la fonction publique, annexé au PLF 2007.

<sup>90</sup> Pour les autres militaires et pour les fonctionnaires, ce cumul n'est possible qu'à partir de la limite d'âge qui leur était applicable dans leur ancien emploi (Article L86 du code des pensions civiles et militaires).

<sup>91</sup> Rapport sur les rémunérations et les pensions de retraites de la fonction publique, annexé au PLF 2007, p.120.

Le coût total des pensions militaires de retraite a été de 8,2 milliards d'euros en 2005<sup>92</sup>, soit environ 80% du coût des rémunérations d'activité.

Quelques précisions et comparaisons sont susceptibles d'éclairer l'appréciation de ce régime :

- a) C'est la nécessité de disposer de militaires jeunes qui fonde l'ouverture précoce du droit à percevoir une pension. Il existe des dispositions analogues dans la plupart des armées occidentales : au Royaume-Uni<sup>93</sup>, par exemple, après seize années de service pour les officiers et vingt-deux années pour les sous-officiers ; les allocations de retraite maximum sont versées à l'âge de cinquante-cinq ans, à condition d'avoir effectué trente-quatre années de service (officiers) ou trente-sept années (non-officiers). Dans la fonction publique civile, les fonctionnaires des corps des services actifs peuvent partir à la retraite dès l'âge de cinquante cinq ans<sup>94</sup>, et cinquante ans dans certains cas<sup>95</sup> (police nationale, personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne). Plus généralement, tout fonctionnaire parent de trois enfants peut depuis 2005 percevoir une pension dès quinze ans de service, sous réserve qu'il ait interrompu son activité pendant au moins deux mois continus à l'occasion de chaque naissance ou adoption<sup>96</sup>.
- b) Par nature, les activités des militaires placent ces derniers plus fréquemment et en plus grand nombre que les fonctionnaires dans des situations ouvrant droit à bonification : mission ou affectation hors du territoire métropolitain, services aériens ou sous-marins. D'autre part, la bonification du cinquième du temps de service<sup>97</sup>, qui représente 60% environ des bonifications prises en compte dans les pensions militaires<sup>98</sup>, est également applicable aux fonctionnaires appartenant à plusieurs corps des services actifs dont la limite d'âge est inférieure à 60 ans. C'est le cas pour les trois corps des services actifs de la police nationale<sup>99</sup>, les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire<sup>100</sup>, les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne<sup>101</sup> et certains fonctionnaires des douanes<sup>102</sup>.
- c) Tous les anciens militaires ne bénéficient pas d'une pension militaire ; plus de la moitié des partants (56% en 2005<sup>103</sup>) quittent en effet le service sans avoir acquis droit à pension militaire de retraite.
- d) **Le sujet de l'intégration des primes et indemnités dans la pension a enfin été évoqué à plusieurs reprises lors des visites d'unités.**

### 2.3 - CONCLUSION SUR LES SUJÉTIONS ET LEURS CONTREPARTIES

Est-il envisageable, au terme de cette analyse, de dresser un bilan des sujétions et compensations liées à l'état militaire ?

<sup>92</sup> Rapport sur les rémunérations et les pensions de retraites de la fonction publique, annexé au PLF 2007, p.94.

<sup>93</sup> «Les professionnels de la Défense en France et au Royaume-Uni», p. 45 - publication conjointe des ministères de la défense français et britannique.

<sup>94</sup> A condition d'avoir accompli au moins vingt-cinq années de service dont quinze années de services actifs (Art. L.24-1° du code des pensions civiles et militaires de retraite).

<sup>95</sup> Rapport sur les rémunérations et les pensions de retraites de la fonction publique, annexé au PLF 2007.

<sup>96</sup> Art. 136 de la loi n°2004-1485 du 30 décembre 2004 – Décret d'application n°2005-449 du 10 mai 2005.

<sup>97</sup> Art. L.12i du code des pensions civiles et militaires de retraite.

<sup>98</sup> Pour les militaires partis à la retraite en 2005, qui avaient acquis 4 ans 3 mois de bonification du cinquième pour une bonification totale prise en compte de 7 ans 2 mois en moyenne.

<sup>99</sup> Art.1 de la loi n°57-444 du 8 avril 1957 modifiée.

<sup>100</sup> Art. 24 de la loi n°96-452 du 28 mai 1996.

<sup>101</sup> Art. 5 de la loi n°89-1007 du 31 décembre 1989.

<sup>102</sup> Art. 93 de la loi n°2003-1312 du 30 décembre 2003.

<sup>103</sup> Ministère de la défense/Bilan social 2005. Proportion calculée hors départs de volontaires.

Le Haut Comité observe que la condition militaire est diverse et que les sujétions ne pèsent pas toutes avec une ampleur identique et en permanence sur l'ensemble des militaires quel que soit leur emploi. Elles peuvent être en outre très différemment ressenties et leurs compensations appréciées selon l'âge, la situation de famille et la personnalité de chaque intéressé.

Il faut également tenir compte de la situation démographique et statutaire particulière de la population militaire : les armées ont besoin de disposer d'une importante proportion de personnels jeunes (la moyenne d'âge des militaires est de 33 ans, elle est de 44 ans dans la fonction publique civile<sup>104</sup>) ; par ailleurs, 53 % des militaires servent sous contrat de durée déterminée et la proportion de ces contractuels qui accèderont au statut de carrière n'excède pas un tiers environ.

Cela étant, certains points doivent être spécialement soulignés.

Si les **sujétions** inhérentes à l'état militaire sont comprises, voire bien admises, certaines sont plus difficilement ressenties que d'autres et ne sont pas sans incidence sur l'attractivité de la condition militaire, notamment en cours de carrière.

Il en est ainsi :

- de la mobilité géographique ;
- des difficultés d'emploi des conjoints et de leur incidence sur le niveau de vie de la famille ;
- des conséquences trop souvent négatives sur la stabilité des couples et la vie familiale, d'absences trop fréquentes ou trop longues.

Si les **contreparties** à ces sujétions ne sont pas sous-estimées et si, d'ailleurs, l'État y consacre des ressources financières et humaines considérables, certaines d'entre-elles, indépendamment des rémunérations et des pensions, sont jugées insuffisantes. Il en est ainsi, en particulier :

- des aides apportées aux conditions de logement en particulier en région parisienne, et à l'organisation de la vie familiale, notamment pour les familles avec de jeunes enfants ;
- des conditions de réinsertion dans la vie civile. Celles-ci inquiètent spécialement les militaires à carrière courte dans la mesure où le tiers des militaires quittant les armées entrent dans le dispositif d'indemnisation du chômage. De telles perspectives, qui ne sont pas ignorées, ont une incidence sur les recrutements et l'attractivité de la condition militaire.

### 3 - QU'INDIQUE LA SITUATION DES EFFECTIFS, DES RECRUTEMENTS ET DES DÉPARTS ? (CF. ANNEXE 9)

Quels enseignements tirer de l'état des effectifs (3.1), des recrutements (3.2) et des départs (3.3) quant à l'attrait qu'exercent effectivement les carrières militaires ?

<sup>104</sup> Hors enseignants. Source : DGAFP.

### 3.1 - LA SITUATION DES EFFECTIFS

#### La situation d'ensemble

Tableau 12 - Ecart entre les effectifs militaires réalisés au 31/12/2005 et les effectifs inscrits en loi de finances

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Tous militaires
Ecart par rapport à la loi de finances	-1 872	-517	-3 817	-623	-677	-7 770
Ecart / Effectifs	-1,4%	-1,2%	-6%	-0,6%	-6,6%	-2,2%

Sources : ministère de la défense.

Champ : effectifs militaires.

Lecture : Au 31 décembre 2005, l'effectif réalisé de l'armée de terre était inférieur de 1 872 militaires à l'effectif inscrit en loi de finances. Cet écart représentait 1,4% de l'effectif inscrit en loi de finances.

On constatait en fin d'année 2005 un sous-effectif de 7 770 militaires<sup>105</sup>, soit 2,2% d'un effectif total de 349 730. La situation est en légère amélioration par rapport à la fin de l'année 2004 (-2,4%) et pourrait, selon les prévisions du ministère de la défense, être identique ou meilleure en fin d'année 2006. Cette situation d'ensemble ne paraît pas devoir être qualifiée de préoccupante à court terme dans la mesure où le sous-effectif résulte largement d'une politique de maîtrise des dépenses de rémunérations<sup>106</sup> et d'aléas de gestion plus que d'une incapacité générale à pourvoir les postes ouverts. Pour autant, ce constat global ne doit pas occulter les difficultés qui affectent certaines catégories particulières de militaires et qui appellent un traitement au cas par cas.

#### Les difficultés particulières<sup>107</sup>

a) *Les spécialités critiques* : il s'agit notamment de certains métiers à forte technicité faisant appel à des qualifications recherchées par les employeurs civils. Sans que cette énumération soit exhaustive, c'est par exemple le cas :

- de plusieurs spécialités aéronautiques (contrôleurs de surveillance aérienne, électroniciens de bord, spécialistes de la maintenance des aéronefs, pompiers d'aérodrome) ;
- des atomiciens et électromécaniciens de la marine ;
- de métiers plus spécifiquement militaires comme les fusiliers-commandos de l'armée de l'air ou les plongeurs-démineurs.

Ces spécialités font l'objet d'un suivi particulier par les directions de personnel et certaines peuvent donner lieu au versement d'une «prime réversible de spécialités critiques» récemment instituée<sup>108</sup>.

b) *les officiers du service de santé* : sous-effectif de 570 officiers (15,4% des postes ouverts), dont 408 médecins et internes. Le sous-effectif de médecins était de 17% dans les forces et 9% dans les hôpitaux.

<sup>105</sup> Par rapport aux effectifs inscrits en loi de finances.

<sup>106</sup> Y compris dans le cas de l'armée de l'air qui connaît un sous-effectif élevé.

<sup>107</sup> Les données qui suivent sont relatives à la situation au 31 décembre 2005.

<sup>108</sup> Décret n°2006-465 du 21 avril 2006 et arrêté d'application du même jour. Son montant est de 4 000 euros en cas d'engagement de l'intéressé à servir au moins trois ans dans une spécialité figurant sur une liste fixée par arrêté, et de 1 500 euros par année supplémentaire de service. Il est versé pour moitié en milieu de période de service et pour moitié à la fin de cette période.

- c) *les sous-officiers et militaires du rang du service des essences* : sous-effectif de respectivement 9,2 et 10,3% des postes ouverts dans ces deux catégories de personnel, d'autant plus sensible que le service connaît un déficit du même ordre en personnel civil.
- d) *les volontaires* : sous-effectif de 2 300 volontaires (10,9% des postes ouverts). La situation est cependant satisfaisante dans la gendarmerie qui emploie plus des deux tiers des volontaires.

### 3.2 - LE RECRUTEMENT

Le ministère de la défense a recruté en 2005 un peu plus de 30 000 militaires au sein de la société civile. La nécessité de disposer d'une forte proportion de militaires jeunes, étant donné la nature des emplois à tenir, explique largement ce volume élevé de recrutements dont les militaires du rang de l'armée de terre représentent à eux seuls le tiers. A titre de comparaison, les recrutements externes dans la fonction publique civile de l'État ont été de 46 000 en 2004 alors que l'effectif de fonctionnaires est cinq fois supérieur à celui des militaires.

#### Les candidatures et la sélectivité du recrutement

Pour les recrutements externes d'officiers, de carrière et sous contrat, on dénombre en moyenne 7,5 candidats par poste offert. Ce taux de sélection est plus élevé que celui que l'on observait dans les années 1930 à 1955 ou au début des années soixante-dix pour les grandes écoles militaires, qui était plutôt de l'ordre de 3 à 5 candidats par poste. Deux observations viennent toutefois nuancer ce constat : les listes complémentaires des concours sont d'une part largement mises à contribution ; le nombre de candidats à Saint-Cyr, à l'école navale et à l'école de l'air a, d'autre part, diminué de 30% environ entre 1997 et 2005<sup>109</sup>.

Les taux de sélection pour les recrutements externes de sous-officiers sont de l'ordre de 4 candidats par poste offert dans les trois armées et de 6 à 7 candidats par poste offert dans la gendarmerie. Le nombre de candidats pour les armées de terre et de l'air est toutefois inférieur de 40% environ à ce qu'il était il y a dix ans.

Pour ce qui concerne les militaires du rang, la sélectivité est de 3 à 4 candidats par poste dans la marine et l'armée de l'air. Elle ne dépasse en revanche pas deux candidats dans l'armée de terre (1,6 en 2005 – 1,2 de 2001 à 2003). S'agissant enfin des volontaires, seule la gendarmerie parvient à attirer plus de deux candidats par poste (3,4).

#### Comparaison avec les recrutements externes de fonctionnaires de l'État

Il y a eu en 2004 environ 110 000 candidats aux recrutements externes dans la fonction militaire (environ 3,5 par poste) contre 570 000 pour les concours externes de fonctionnaires de l'État (environ 13 par poste). Le taux moyen de sélection est du même ordre pour les officiers que pour la catégorie A ; pour les catégories B et C, il est nettement supérieur à celui des sous-officiers et militaires du rang, y compris pour les corps civils en uniforme (police nationale, douane, administration pénitentiaire) qui puisent dans un vivier de candidats en partie commun avec celui des armées. Les niveaux de diplôme à la nomination dans les corps civils et militaires sont comparables s'agissant des officiers et de la catégorie A et, pour les autres catégories, plus élevés dans les corps civils<sup>110</sup>. Les jeunes Français semblent donc juger l'état de fonctionnaire plus attractif que l'état militaire, même s'ils doivent, pour intégrer la fonction publique civile, occuper des emplois pour lesquels ils sont souvent surdiplômés.

<sup>109</sup> Mais l'inscription, en 1995, des concours de Saint-Cyr et de l'école navale à la banque de notes des concours communs polytechniques avait engendré un accroissement du nombre de candidats. Le tassement observé les années suivantes peut correspondre à la résorption de cet afflux de candidatures momentané et n'être donc pas significatif.

<sup>110</sup> Cf. annexe 9.

Tableau 13 - Nombre de candidats par poste pour les recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires
Militaires	carrière : 9,9			
Moyenne 2000-2005	contrat : 6,0	5,4	1,7	2,4
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C concours	Catégorie C sans concours
Fonctionnaires				
Moyenne 2000-2004	8,2	22,8	14,4	9,3

Sources : ministère de la défense – DGAFP/Faits et chiffres, éditions 2002 à 2005-2006 (chapitre «recrutement»).

Champ : Recrutement externe (militaires) – Concours externes (fonctionnaires) - Nota : période 2002-2004 pour les recrutements de catégorie C sans concours.

Lecture : sur la période 2000-2005, il y a eu en moyenne 9,9 candidats par poste offert pour le recrutement d'officiers de carrière et 6 candidats pour le recrutement d'officiers sous contrat.

Tableau 14 - Nombre de candidats et taux de sélection en 2004 pour les concours externes de recrutement dans les corps de fonctionnaires civils en uniforme

	Nombre de candidats présents	Taux de sélection
Commissaire de police	1 138	42,1
Lieutenant de police	3 497	48,4
Gardien de la paix	34 407	9,2
Inspecteur des douanes	2 248	45,8
Contrôleur des douanes	8 435	61,5
Agent de constatation des douanes	12 633	28,3
Surveillant de l'administration pénitentiaire	26 449	20,5

Source : DGAFP.

Champ : concours externes 2004.

Conventions : taux de sélection = nombre de candidats présents aux épreuves / nombre de candidats admis.

## 3.2 - LES DÉPARTS

### La situation d'ensemble

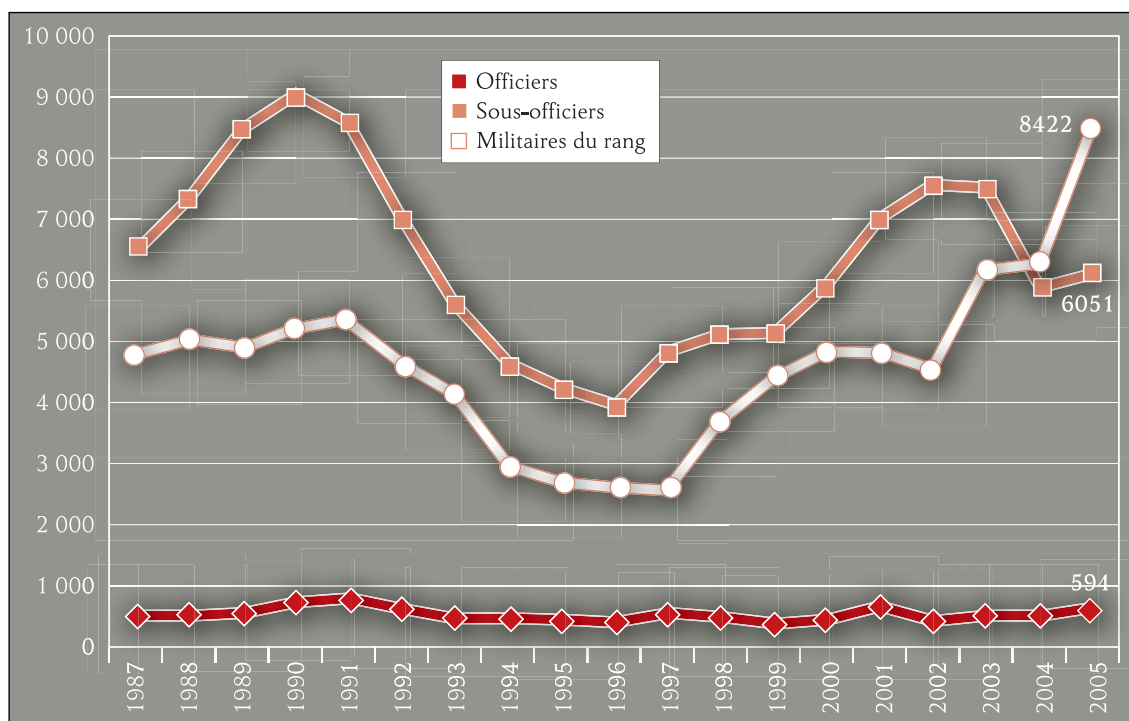
Le volume total des départs de militaires est globalement stable depuis 2002 et plutôt inférieur, pour les officiers et sous-officiers, à ce qu'il était avant la professionnalisation des armées<sup>111</sup>. Le Haut Comité s'est plus particulièrement attaché à l'évolution des départs dits «spontanés», significatifs en termes d'attractivité car ils résultent d'une démarche volontaire de l'intéressé sans que l'administration le contraigne ni ne l'aide au départ<sup>112</sup>. Les départs spontanés représentent les deux-tiers environ de l'ensemble des départs. Leur évolution sur le moyen terme n'appelle pas de commentaire pour les officiers ni les sous-officiers. Pour les **militaires du rang**, les départs spontanés ont en revanche fortement augmenté et ont concerné une proportion croissante de l'effectif présent : 9,1% en 2005 contre 5 à 7% les années précédentes.

<sup>111</sup> Les données relatives aux années 1997-2002 ne sont pas significatives. Elles correspondent en effet à la période de professionnalisation des armées qui s'est accompagnée d'une déflation programmée des effectifs d'officiers et de sous-officiers.

<sup>112</sup> Ainsi les départs spontanés, tels que les définit l'observatoire social de la défense, n'incluent notamment pas les départs par limite d'âge, par inaptitude, par refus de l'administration de renouveler un contrat ni les départs survenant après un congé de reconversion.



Graphique 7 - Départs spontanés des militaires de 1987 à 2005 (cf. annexe 8)



Source : Observatoire social de la défense/Historique des départs des militaires.

Champ : Militaires à solde mensuelle – Terre, Air, Marine, Gendarmerie.

Le rapprochement du taux de départs spontanés avec le taux de «*départs prématurés volontaires*»<sup>113</sup> dans les armées britanniques fait apparaître des ordres de grandeur globalement similaires, sachant que les données britanniques agrègent militaires du rang et sous-officiers.

Tableau 15 - Taux de départs spontanés dans les armées françaises et britanniques en 2005

	Armée de terre	Marine	Armée de l'air
Officiers	F : 1,6% UK : env. 4%	F : 2,1% UK : env. 2,5%	F : 2,4% UK : env. 2,5%
Non-officiers	F : ss-off : 4% / mdr : 9,7% UK : env. 6,5%	F : ss-off : 3,6% / mdr : 7,7% UK : env. 6%	F : ss-off : 3,9% / mdr : 7,6% UK : env. 4%

Sources : Observatoire social de la défense / Armed Forces Pay Review Body, 35<sup>ème</sup> rapport, p.15.

Champ : militaires à solde mensuelle (France) – tous militaires (Grande-Bretagne).

Lecture : les départs spontanés en 2005 ont concerné 1,6% des officiers dans l'armée de terre et environ 4% dans l'Army.

En résumé, si la situation d'ensemble des départs de militaires ne paraît pas présenter aujourd'hui de caractère alarmant, il convient cependant de nuancer ce constat par les observations suivantes :

<sup>113</sup> Premature Voluntary Retirement/Release.



- Des difficultés particulières de fidélisation concernent au moins deux catégories de personnel<sup>114</sup> :

a) **les militaires du rang de l'armée de terre** : cette catégorie se caractérise :

- par un taux de départs spontanés élevé (ils représentent près de 10% des effectifs de militaires du rang de l'armée de terre, soit la moitié d'une annuité de recrutement) et en augmentation ;
- par un taux de renouvellement des premiers contrats qui dépasse de peu 50%<sup>115</sup> ;
- par une ancienneté moyenne au départ de cinq ans seulement, en diminution et inférieure aux huit ans estimés nécessaires pour ne pas engendrer de besoins excessifs en recrutement.

Ces paramètres sont toutefois à apprécier au regard du caractère encore récent de la professionnalisation, car ce sont les forts recrutements des années de transition qui engendrent une partie des flux actuels de départ.

b) **les officiers du service de santé**, et en particulier les **médecins**, dont les départs spontanés sont importants depuis plusieurs années : 4% de l'effectif, soit une proportion presque deux fois supérieure aux autres catégories d'officiers. Compte tenu de la durée des études médicales, les flux d'entrée dans le corps ne suffisent pas actuellement à compenser les départs.

- Ce sujet paraît enfin mériter une attention particulière dans le cas des **femmes militaires**, compte tenu notamment des difficultés que peut poser la conciliation d'une carrière militaire avec l'éducation de jeunes enfants. Les femmes constituent en effet pour les armées une ressource humaine indispensable, qui représente<sup>116</sup> près de 14% de l'effectif militaire et 19% des recrutements, ces proportions atteignant 48% de l'effectif et 67% du recrutement dans le cas du service de santé des armées.

<sup>114</sup> Il convient de mentionner également deux indicateurs ponctuels, sans que l'on puisse cependant estimer s'ils constituent la première manifestation d'une tendance structurelle ou rendent seulement compte d'un phénomène conjoncturel. Ils concernent, pour l'année 2005, les départs spontanés d'officiers de l'armée de l'air, en nette augmentation (+66% par rapport à 2004), ainsi que des départs de jeunes officiers de carrière (avant 25 ans de service) un peu plus nombreux que les années passées. Les trois quarts environ de ces derniers départs sont intervenus en cours de formation initiale ou avant quinze ans de service et ont donc concerné des officiers âgés de moins de 36 ou 37 ans.

<sup>115</sup> Le taux de renouvellement des contrats était, en 2005, de 56% pour le premier contrat et de 76,5% pour l'ensemble des contrats (premier contrat + contrats ultérieurs).

<sup>116</sup> Données 2005 – Bilan social du ministère de la défense.

## CONCLUSION SUR L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE

1. Le Haut Comité s'est d'abord attaché, notamment à travers des auditions et des visites d'unités, à appréhender comment les militaires eux-mêmes perçoivent leur condition. Il lui est apparu que ces derniers sont généralement fiers d'exercer leur métier et que l'intérêt qu'ils y portent constitue indéniablement leur premier motif de satisfaction.

Corrélativement, ils sont préoccupés des moyens alloués aux forces armées pour remplir leurs missions et jugent en général ces moyens insuffisants. La disponibilité des équipements, depuis les armements majeurs jusqu'aux simples effets d'habillement, a notamment fait l'objet de nombreuses critiques. Le Haut Comité n'ignore pas les progrès déjà réalisés dans ce domaine mais se doit de relever cet état d'insatisfaction qui lui paraît poser d'autant plus question que l'exécution de la loi de programmation militaire 2003-2008 est, par ailleurs, jugée satisfaisante.

Les autres motifs d'insatisfaction les plus souvent exprimés concernent le niveau de vie, le logement et, surtout, l'incidence des sujétions de l'état militaire sur la vie familiale, incidence qui constitue le premier motif de départ des armées. Certes, le sens du service reste fort et ces sujétions elles-mêmes ne sont pas remises en cause. Elles sont en revanche plus fortement ressenties que par le passé, moins bien tolérées par les familles de militaires et jugées insuffisamment compensées.

Le Haut Comité a enfin perçu chez nombre de ses interlocuteurs la conviction d'être plus intensément sollicités que les autres agents de l'État et, en conséquence, une attente d'autant plus forte de reconnaissance individuelle et collective.

2. Les contraintes et exigences de la vie dans les armées et leur incidence sur la vie des familles de militaires sont mesurables et importantes. On notera particulièrement :

- les risques professionnels, dont rend compte un taux élevé de décès imputables au service, ce alors même que les armées n'ont pas connu récemment d'engagement massif de haute intensité. Si les militaires acceptent ces risques comme inhérents à leur choix de carrière, ils souhaitent qu'il en soit tenu compte dans les appréciations portées sur leur métier ;
- le rythme soutenu d'activité opérationnelle et d'absences répétées et de longue durée, qui n'est vraisemblablement pas appelé à se réduire. Les données statistiques font en revanche défaut pour apprécier le bien-fondé de l'opinion souvent exprimée selon laquelle la durée du travail des militaires irait en augmentant depuis plusieurs années ;
- la mobilité géographique, deux fois supérieure en moyenne à celle des autres agents de l'État et dont les conséquences sur la vie familiale sont fortes. Le taux d'emploi des conjoints est ainsi inférieur à la moyenne nationale et leur taux de chômage supérieur, situation dont l'incidence négative sur le niveau de vie moyen des ménages de militaires a été mesurée. L'accession à la propriété est plus rare que pour les autres agents publics d'âge équivalent et plus tardive. Le célibat géographique concerne enfin 10% des militaires et contribue, avec les absences, à créer un environnement peu favorable à la stabilité des couples. Etant donné ces constats, le Haut Comité prévoit d'étudier les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique dans son prochain rapport ;
- une garantie d'emploi tout au long de la vie professionnelle moins assurée que celle des fonctionnaires civils, ceci étant la conséquence du besoin pour les armées de disposer en permanence d'une proportion importante de militaires jeunes. En particulier, 53% des militaires servent sous contrat de durée déterminée et la proportion de ces contractuels qui accéderont ultérieurement au statut de carrière n'excède pas un tiers environ.

3. Ces sujétions connaissent des **contreparties** auxquelles l'État consacre des ressources humaines et financières importantes :

- le régime indemnitaire, sensiblement amélioré par le «plan d'amélioration de la condition militaire» de 2002, vise notamment à apporter une contrepartie financière aux sujétions militaires générales ainsi qu'à celles propres à certaines situations, les opérations extérieures par exemple. Le Haut Comité s'est toutefois interrogé sur le point de savoir si les indemnités destinées à compenser les sujétions spécifiques à l'état militaire correspondaient toujours à la réalité des sujétions d'aujourd'hui. Il estime qu'une étude devrait être entreprise sur ce sujet ;
- le crédit annuel de jours de permissions, accru en 2002, est supérieur à celui dont peuvent bénéficier les militaires des principales armées occidentales comme aux droits à congés des fonctionnaires et salariés civils, jours d'ARTT inclus ;
- des aides, de nature et de portée diverses, sont apportées en matière de logement, d'action sociale, de déplacements ferroviaires et d'alimentation. Le Haut Comité a toutefois constaté de nombreuses critiques de l'aide au logement et de l'action sociale, qui le conduiront à traiter ces sujets dans un rapport ultérieur ;
- les carrières militaires offrent des possibilités d'insertion, de formation et de progression professionnelle et sociale aujourd'hui plus largement ouvertes qu'au sein de la fonction publique civile ;
- les militaires quittant les armées peuvent bénéficier d'aides à la reconversion. Ils n'ont pas pour autant l'assurance de retrouver rapidement un emploi civil : un tiers d'entre eux environ, après leur radiation des cadres, entrent en effet dans le dispositif d'indemnisation du chômage pour une durée variable. Le Haut Comité a noté cette proportion élevée, qui pourrait atteindre 48% dans le cas des militaires du rang quittant les armées ;
- les militaires peuvent enfin percevoir précocement une pension de retraite. Le Haut Comité estime que les particularités des pensions militaires sont à apprécier en fonction du besoin des armées de disposer de militaires jeunes et au regard des dispositions applicables aux militaires d'autres armées occidentales ou aux fonctionnaires des corps civils en uniforme. L'importance de ce sujet amènera le Haut Comité à l'examiner à l'occasion d'un prochain rapport.

4. Le Haut Comité a enfin étudié la situation des effectifs, les recrutements et les départs qui sont autant d'indicateurs de l'attrait qu'exerce l'état militaire. De façon générale, les forces armées ne connaissent pas de sous-effectif qui soit généralisé ou important, les objectifs de recrutement pour 2005 ont pour l'essentiel été atteints et l'on n'observe pas de recrudescence massive des départs. Mais cette situation pourrait s'avérer fragile au regard des perspectives d'évolution à moyen terme du marché de l'emploi, notamment pour certaines catégories de personnel parmi lesquelles :

- les **militaires du rang de l'armée de terre** : la situation actuelle des recrutements pourrait n'être que le fruit d'une conjoncture appelée à évoluer dans un sens défavorable. Si les militaires du rang bénéficient sans doute d'un niveau initial de rémunération, lors du recrutement, qui peut être qualifié d'attractif, leurs sujétions sont fortes, notamment au titre des opérations extérieures. La réinsertion dans la vie civile paraît insuffisante et la quasi-totalité de ces soldats quittent l'armée sans pension. Cette situation, combinée à l'évolution démographique et à l'amélioration du marché du travail, peut conduire à des tensions sur le recrutement de cette composante essentielle de la capacité d'action de l'armée de terre ;
- les **militaires appartenant à certaines spécialités**, souvent à forte technicité, dont l'effectif peut être limité mais le rôle essentiel, par exemple dans les domaines de la maintenance aéronautique, de la conduite des installations nucléaires ou du soutien médical ;
- les **femmes militaires**, qui représentent une part importante des effectifs et des recrutements, compte tenu des difficultés particulières que peut poser la conciliation d'une carrière militaire avec l'éducation de jeunes enfants.

Une comparaison avec le recrutement externe dans la fonction publique civile de l'État met en évidence des candidats à celle-ci cinq fois plus nombreux et aussi plus diplômés ainsi qu'un taux moyen de sélection presque quatre fois plus élevé en moyenne. Être fonctionnaire est jugé aujourd'hui plus attractif qu'être militaire, y compris pour les corps civils en uniforme dont le vivier de candidats est en partie commun avec celui des armées.

5. Fidéliser les militaires nécessite certainement plus que par le passé de «fidéliser» aussi leurs familles : le soutien apporté à celles-ci, et aussi par celles-ci, sera à l'avenir un déterminant majeur de l'attractivité de la condition militaire.

6. A partir de l'ensemble de ces observations, le Haut Comité constate d'ores et déjà le **décalage croissant entre les sujétions liées à l'état militaire et une évolution générale de la société** caractérisée en particulier par l'importance accrue qu'ont prise la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, la recherche de la stabilité géographique, l'activité professionnelle du conjoint et le complément de revenu qu'elle apporte. **Il recommande :**

- de replacer les mesures de soutien aux familles, notamment en matière de logement, d'emploi des conjoints, de garde et de scolarisation des enfants, au centre d'une politique d'ensemble renouvelée et qui prenne en compte les évolutions de la société ;
- de mettre au point les procédures nécessaires pour disposer de données fiables et régulières sur la durée du travail dans les armées et sur les absences entraînées par les activités opérationnelles ;

Le Haut Comité a en outre été surpris par la proportion élevée de militaires quittant les armées sans perspective d'emploi civil à court terme. Il recommande :

- de procéder à une analyse approfondie de cette situation afin de mieux en percevoir la réalité et les causes ;
- de mettre en place les moyens permettant de prévenir ces difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang.

7. D'une façon générale, l'importance des sujétions et de leurs compensations pour l'attractivité de la condition militaire conduira le Haut Comité à en suivre l'évolution au fur et à mesure de ses rapports.

DEUXIÈME PARTIE :

**LES RÉMUNÉRATIONS**

## DEUXIÈME PARTIE :

# LES RÉMUNÉRATIONS<sup>1</sup>

La rémunération des militaires est constituée, comme celle des fonctionnaires, d'un traitement de base, ou solde de base, auquel s'ajoutent différentes indemnités. Le traitement de base est calculé en fonction de l'indice de l'agent, qui dépend à la fois du classement indiciaire du corps et du déroulement de carrière de l'intéressé.

Etudier la rémunération des militaires conduit donc à aborder ces différents éléments que l'on exposera, après un avertissement méthodologique (1), en distinguant les aspects indiciaires de la rémunération (2) et son montant proprement dit (3). Ces analyses ont été réalisées dans une perspective comparative, principalement entre les militaires et les fonctionnaires civils de l'État ; certains éléments de comparaison avec la rémunération des militaires d'autres armées occidentales et des salariés du secteur privé seront également indiqués.

**Même si de telles comparaisons – notamment avec la fonction publique civile – sont riches d'enseignements et permettent d'attirer l'attention sur des particularités significatives concernant les rémunérations des militaires, le Haut Comité, en retenant une méthode comparative, n'a pas entendu pour autant valider une démarche qui fonderait la politique de rémunération des militaires exclusivement sur ces comparaisons.**

---

## 1 - AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE

---

Il se pose au moins quatre questions principales de méthode :

- quelles données utiliser ?
- comment traiter ces données ?
- sur quelle période mesurer les évolutions salariales ?
- quelles précautions appelle l'interprétation des résultats ?

### 1.1 - QUELLES DONNÉES UTILISER ?

Le Haut Comité a recouru dans toute la mesure du possible aux données provenant de l'INSEE, notamment pour les comparaisons d'ensemble entre les militaires et les fonctionnaires civils de l'État relatives à la répartition des indices détenus ainsi qu'au niveau et à l'évolution du salaire net et des primes. De la sorte, ces données, élaborées par l'INSEE à partir des fichiers de paie, ont fait l'objet de définitions et de traitements homogènes en amont de leur transmission au Haut Comité. Pour certaines analyses plus ponctuelles, il a parfois été utile d'exploiter également d'autres sources et notamment des éléments communiqués par le ministère de la défense. L'origine des données exploitées est chaque fois précisée dans le corps du texte ou dans les annexes.

---

<sup>1</sup> Ce premier rapport traite des rémunérations d'activité, et non de la rémunération différée que constitue la pension de retraite.

Les analyses qui suivent adoptent les définitions utilisées par l'INSEE, ce qui conduit parfois à s'écarter des conventions en usage dans l'administration. Ainsi, l'expression de «salaire net» vaut à la fois pour les salariés du secteur privé, les fonctionnaires et les militaires. Il en va de même pour la définition des catégories socioprofessionnelles et le classement des agents civils et militaires de l'État au sein de ces catégories, qui est celui qu'utilise l'INSEE dans ses travaux relatifs aux agents de l'État. Les appellations des grades militaires sont enfin des appellations génériques, identiques pour l'ensemble des armées et services.

## 1.2 - COMMENT TRAITER CES DONNÉES ?

Il a tout d'abord été nécessaire de tenir compte de la professionnalisation des armées, menée à bien entre 1997 et 2002. Celle-ci a à la fois réduit l'effectif total de militaires du rang en raison de la disparition des appelés et accru le nombre de militaires du rang professionnels à solde mensuelle. Il a donc été retenu non pas de comparer l'ensemble des militaires avec l'ensemble des fonctionnaires, mais d'examiner séparément chacune des trois catégories socioprofessionnelles (CSP) dans lesquelles l'INSEE classe les militaires<sup>2</sup>. Au sein de chaque catégorie, la répartition des effectifs entre les différents grades d'officiers et de sous-officiers a très peu varié à l'occasion de la professionnalisation des armées<sup>3</sup>. La proportion de caporaux-chefs au sein des militaires du rang est en revanche passée de 51,9% en 1990 à 37,3% en 2004 ce qui a conduit à analyser séparément la rémunération des caporaux et soldats, d'une part et des caporaux-chefs, d'autre part.

En ce qui concerne les fonctionnaires, le reclassement progressif des instituteurs, corps classé dans les «professions intermédiaires», dans le corps des professeurs des écoles, corps classé dans les «cadres et professions intellectuelles supérieures» a eu, compte tenu des effectifs concernés, un effet de structure significatif sur les deux catégories concernées. La plupart des analyses ont donc porté sur la rémunération des **seuls fonctionnaires non enseignants**, dont les fonctions sont de surcroît plus facilement comparables à celles que peut exercer une partie des militaires.

L'analyse des évolutions salariales a enfin été menée en monnaie constante (euros 2004)<sup>4</sup> afin de présenter des données exprimées dans une unité commune et d'apprécier les évolutions salariales hors inflation.

## 1.3 - SUR QUELLE PÉRIODE MESURER LES ÉVOLUTIONS SALARIALES ?

La période étudiée ne doit pas être trop courte. En effet, hors la revalorisation du point d'indice et l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires, les évolutions salariales n'affectent pas au même instant l'ensemble des corps civils et militaires. Il convient donc de retenir une période suffisamment longue afin que les différences conjoncturelles et temporaires entre les rythmes d'évolution statutaire ou salariale des uns et des autres ne faussent pas l'appréciation des résultats. Mais elle ne doit pas non plus être trop longue. Si la référence retenue est trop lointaine, l'intérêt des résultats risque d'être principalement historique et, surtout, les catégories comparées peuvent avoir chacune trop profondément évolué pour que les termes de comparaison demeurent suffisamment homogènes sur l'ensemble de la période.

<sup>2</sup> Officiers et fonctionnaires de catégorie A dans la CSP «cadres» ; sous-officiers et fonctionnaires de catégorie B dans la CSP «professions intermédiaires» ; militaires du rang et fonctionnaires de catégorie C dans la CSP «employés et ouvriers».

<sup>3</sup> Cf. annexe 5.

<sup>4</sup> Les conversions ont été réalisées au moyen des tables élaborées par l'INSEE «Le pouvoir d'achat de l'euro et du franc», consultables sur le site [www.insee.fr](http://www.insee.fr).

Pour l'analyse comparative des évolutions salariales, le Haut Comité a retenu la période 1990-2004 qui présente à ses yeux les avantages suivants :

- elle permet de constater l'effet sur les rémunérations d'un vaste ensemble d'évolutions statutaires et indemnitaires. Elle débute en effet avec la mise en œuvre des accords Durafour qui ont constitué, de 1990 à 1997, la principale réforme récente de la grille indiciaire de la fonction publique civile et militaire. Puis les années 1998 à 2004 ont donné lieu à des évolutions en matière indemnitaire ainsi qu'à des réformes statutaires concernant notamment plusieurs corps d'encadrement supérieur. Au plan catégoriel, notons que les statuts particuliers des corps de la police nationale ont connu plusieurs modifications à partir de 1995 et que le plan d'amélioration de la condition militaire, avec un important volet indemnitaire, a commencé à être mis en œuvre à partir de l'année 2002 ;
- sa durée est suffisante pour lisser les écarts conjoncturels et laisser aux «ratrapages» le temps de produire effet ;
- son terme, 2004, correspond aux données les plus récentes à la disposition de l'INSEE. Quelques éléments relatifs aux années postérieures ont toutefois été intégrés lorsqu'ils étaient disponibles.

## 1.4 - QUELLES PRÉCAUTIONS APPELLE L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ?

### Les valeurs moyennes subissent des effets de structure

Les principales comparaisons salariales ont porté sur des montants moyens par catégorie socioprofessionnelle. Les valeurs moyennes ont l'avantage de caractériser une population dans son ensemble, mais elles ont par là-même un caractère globalisant qui ne saurait rendre compte de toute la diversité des situations individuelles. Les moyennes sont en outre soumises à différents effets de structure :

- le premier tient aux différences dans la structure des qualifications au sein des populations comparées. Considérer séparément les différentes catégories socioprofessionnelles limite toutefois l'impact de ces différences ;

*Tableau 1 - Part des différentes catégories socioprofessionnelles dans les effectifs en 2004*

	Privé	FPE hors enseignants	Militaires
Cadres	16,5%	15,5%	12,3%
Professions intermédiaires	24,4%	22,0%	58,3%
Employés et ouvriers	59,0%	62,4%	29,4%
Ensemble	100%	100%	100%

Sources : Secteur privé : INSEE, *Les salaires en France*, édition 2006, p.105. FPE et militaires : fichiers INSEE.

Champ : Salariés à temps complet du secteur privé ou semi-public, France entière – Tous agents titulaires civils de l'État non enseignants – Tous militaires à solde mensuelle.

- le second résulte des différences dans les pyramides des âges. Les militaires sont, en moyenne, plus jeunes d'une dizaine d'années que les fonctionnaires et leurs carrières sont plus courtes, notamment dans le cas des sous-officiers et des militaires du rang. En comparant, par exemple, le salaire moyen d'un militaire du rang et celui d'un fonctionnaire de catégorie C, il convient de garder à l'esprit que le premier est âgé en moyenne de 25 ans et le second de 43 ans, mais aussi que les militaires entrent actuellement en service plus jeunes en moyenne que les fonctionnaires, ce qui atténue l'effet des différences d'âge sur les écarts d'ancienneté de service.



Tableau 2 - Age moyen des militaires et des titulaires civils non enseignants au 31/12/04

	Cat. A / officiers	Cat. B / sous-officiers	Cat. C / militaires du rang	Ensemble
Titulaires civils non enseignants	46,1	45	43,3	44,2
Militaires	38,9	35,5	25,3	32,9

Sources : Observatoire social de la défense – Fichier DGAFP.

Champ : Militaires à solde mensuelle – Agents titulaires civils de l'État non enseignants.

- le troisième effet de structure concerne les évolutions et tient à l'incidence des recrutements et des départs. Le salaire moyen est un «salaire moyen par tête» (SMPT) c'est-à-dire le quotient de la somme des salaires versés par l'effectif rémunéré. Son évolution dépend non seulement des mesures générales et catégorielles, mais encore de la modification de la structure des rémunérations engendrée par la différence de niveau de salaire entre les agents qui partent à la retraite et les débutants qui les remplacent en tout ou partie. Ainsi, une accélération des départs et des recrutements tend, par exemple, à minorer l'augmentation du salaire moyen par tête. A l'inverse, un ralentissement des recrutements et départs engendre un vieillissement de la population concernée et tend à accélérer l'augmentation du salaire moyen par tête.

Il serait donc utile de mesurer aussi l'évolution de la «rémunération moyenne des personnes en place» (RMPP) qui tient compte de tous les facteurs d'évolution du salaire des agents présents deux années de suite (mesures générales, mesures catégorielles et avancements de grade et d'échelon) et neutralise l'effet des entrées et sorties. L'INSEE n'est toutefois pas encore en mesure de calculer la RMPP des militaires compte tenu des caractéristiques des fichiers de paie que lui transmet le ministère de la défense.

Le Haut Comité apprécierait que les fichiers de paie des militaires transmis à l'INSEE présentent des caractéristiques permettant de calculer l'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place deux années de suite (RMPP).

### Le niveau des rémunérations des militaires en 2004 ne prend que partiellement en compte les effets des plans catégoriels en cours d'exécution

Trois plans catégoriels sont actuellement mis en œuvre<sup>5</sup> : le plan d'amélioration de la condition militaire (PACM), le fonds de consolidation de la professionnalisation (FCP) et le plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE).

Le PACM a été initié début 2002 et s'achèvera en 2008. Il comporte essentiellement des mesures indemnitaires dont la principale a été la création de l'indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (TAOPC) entrée en vigueur dès 2002. Les mesures indemnitaires en vigueur en 2004 représentaient 75,1% du montant total du plan<sup>6</sup>.

Le FCP comporte, en matière de rémunération, des mesures indemnitaires destinées à l'attractivité et à la fidélisation des militaires servant dans certaines spécialités. Il n'a eu qu'un effet limité sur les rémunérations en 2004.

Le PAGRE enfin, mis en œuvre à partir de 2005, n'a pas eu d'effet sur les rémunérations de l'année 2004. En matière de rémunération, les mesures associées à ce plan visent surtout à améliorer la gestion des fins de carrière en augmentant le contingent de colonels pouvant accéder à la hors-échelle B et en revalorisant les indices terminaux des majors, de certains sous-officiers et des caporaux-chefs.

<sup>5</sup> Ministère de la défense/Rapport d'exécution 2006 de la loi de programmation militaire 2003-2008, p. 108 à 110.

<sup>6</sup> Coût en année pleine de 388,8 M€ en 2004 pour 515,41 M€ prévus en 2008, en année pleine.

L'étude du classement indiciaire des militaires et des fonctionnaires ne prend enfin pas en compte les évolutions indiciaires prévues par le protocole du 25 janvier 2006 «sur l'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique»<sup>7</sup>.

### Il existe enfin des limites inhérentes à l'action même de comparer

Derrière toute comparaison se dissimule l'hypothèse implicite «toutes choses égales par ailleurs». Or, toutes les choses ne sont en pratique jamais égales par ailleurs, d'autant que la rémunération d'un individu n'est que l'une des composantes de sa situation, caractérisée aussi par bien d'autres facteurs professionnels (fonctions exercées et intérêt porté auxdites fonctions, sujétions subies, perspectives de carrière...) et personnels (âge, situation de famille, situation patrimoniale...).

Comparer les officiers et les fonctionnaires de catégorie A pose à cet égard des difficultés particulières car la conception des carrières et l'organisation des corps sont très différentes. La catégorie A regroupe en effet des corps «de catégorie A-type» (attachés et inspecteurs, ingénieurs des travaux) et des corps «de catégorie A+». Ces derniers comprennent «notamment les magistrats, les administrateurs et les ingénieurs des grands corps»<sup>8</sup> et conduisent aux fonctions supérieures de conception et de direction. Ces deux sous-ensembles de la catégorie A diffèrent à la fois par le mode de recrutement externe, les emplois tenus, le déroulement des carrières et l'échelonnement indiciaire. Il n'existe pas de distinction statutaire équivalente dans la fonction militaire où un même corps d'officiers assure, *mutatis mutandis*, l'ensemble des fonctions réparties entre les corps A-type et A+. La sélection des officiers ayant vocation à tenir ultérieurement les emplois supérieurs s'opère en cours de carrière<sup>9</sup>, notamment lors du concours d'entrée au collège interarmées de défense (CID), et non au moment du recrutement initial. En raison de cette différence dans la conception des carrières, un corps d'officiers n'est homologué dans sa totalité ni à un corps de catégorie A-type ni à un corps d'encadrement supérieur civil mais participe à la fois de l'un et de l'autre. Il convient d'en tenir compte pour interpréter les comparaisons entre officiers et fonctionnaires de catégorie A, notamment quant aux aspects indiciaires des déroulements de carrière.

La commission Lainé, chargée en 1948 de classer les militaires au sein de la grille de la fonction publique, s'était à l'époque heurtée à la même difficulté. Elle avait précisé, dans son rapport au gouvernement, que «la plupart des indices proposés pour les officiers ont été étudiés par référence aux indices assignés au cadre des administrateurs civils...Il est bien précisé qu'il ne s'agit que d'un système de référence et non d'une assimilation. La carrière militaire est trop diversifiée par le jeu des limites d'âge et de la variété du recrutement qui échelonnent les départs sur tous les degrés de la hiérarchie pour qu'aucune identité formelle puisse s'établir entre les deux carrières»<sup>10</sup>.

**Tableau 3 - Part des officiers (terre, air, marine, gendarmerie) et fonctionnaires non enseignants de catégorie A dans les effectifs**

Officiers/militaires	Officiers généraux/ officiers	Colonels/officiers	Officiers brevetés du CID/officiers	Officiers supérieurs/ officiers
10,1%	1,3%	6,6%	9,7%	38,4%
Cat. A / titulaires	CSP personnel de direction hors-échelle/ catégorie A	vivier «encadrement supérieur»/ catégorie A		
15,5%	3,7%	12,3%		

Sources : Ministère de la défense pour les officiers brevetés - Fichiers INSEE sinon.

Champ : Militaires à solde mensuelle terre, marine, air, gendarmerie - Titulaires civils non enseignants au 31/12/2004 – Métropole + DOM-TOM + Etranger.

Définitions : «Vivier encadrement supérieur» = Ensemble des CSP Magistrats + Administrateurs + Ingénieurs des grands corps (donc CSP «personnel de direction» exclue).

<sup>7</sup> Document consultable sur le site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr).

Cet ensemble de précautions d'interprétation vaut d'autant plus dans le cas de comparaisons avec les salariés du secteur privé ou encore avec les militaires d'armées étrangères qui, c'est un truisme, se situent dans des contextes nationaux différents du nôtre en matière par exemple de coût de la vie, de niveau général des salaires, de protection sociale ou de régimes de retraite.

Ces avertissements méthodologiques valent pour l'ensemble de l'exposé et ne seront plus repris par la suite, sauf lorsqu'un sujet particulier requerra de les compléter.

## 2 - LES ASPECTS INDICIAIRES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES

L'indice que détient un fonctionnaire ou un militaire dépend de son grade et de son échelon au sein de ce grade. Il est fixé par les dispositions combinées de trois textes réglementaires :

- le décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 modifié portant fixation du classement indiciaire des grades et emplois de l'État, plus connu sous l'appellation de « grille de la fonction publique ». Il fixe pour chaque grade l'indice minimum et l'indice maximum du grade ;
- le décret portant statut particulier du corps concerné. Il indique le nombre d'échelons de chaque grade ainsi que les conditions d'avancement de grade et d'échelon ;
- l'arrêté indiciaire pris en application des textes précédents. Dans les limites posées par le décret de 1948, il fixe l'indice afférent à chaque échelon de chaque grade.

Le Haut Comité a tout d'abord examiné comment avait évolué le classement indiciaire des militaires au sein des corps et emplois de l'État depuis l'entrée en vigueur du décret de 1948 (2.1). Il s'est ensuite attaché à étudier les indices majorés que détenaient effectivement les fonctionnaires et militaires en service en 1990 et en 2004 ainsi que l'évolution qui en découle (2.2) et enfin à comparer les carrières civiles et militaires (2.3).

### 2.1 - L'ÉVOLUTION DU CLASSEMENT INDICIAIRE DES MILITAIRES AU SEIN DES CORPS ET EMPLOIS DE L'ÉTAT DEPUIS 1948 (CF. ANNEXE 10)

On se bornera à exposer ici les principaux résultats de l'étude détaillée qui figure en annexe 10. Le gouvernement avait créé en 1946 une commission chargée d'étudier « *le reclassement des rémunérations accordées au personnel militaire* »<sup>8</sup>. Elle est connue comme « la commission Lainé », du nom de son président, conseiller-maître à la Cour des comptes. Le décret de 1948 a repris sans modification majeure<sup>12</sup> les propositions de la commission Lainé. Ce classement hiérarchique initial des grades et emplois civils et militaires a ensuite évolué sous l'effet des réformes statutaires qu'ont connues les différents corps soit individuellement, soit dans le cadre de modifications d'ensemble de la grille.

<sup>8</sup> Source : DGAFP/Faits et chiffres 2004, p.79.

<sup>9</sup> Au sein d'une promotion d'officiers recrutés par la voie des grandes écoles militaires, environ 1 sur 2 accède au grade de colonel et environ 1 sur 5 à 6 devient officier général.

<sup>10</sup> Rapport de la commission Lainé, p.5.

<sup>11</sup> Décret n°46-1942 du 20 août 1946.

<sup>12</sup> Le décret de 1948 a toutefois institué pour les sous-officiers et caporaux-chefs deux échelles de solde, n°3 et 4, en sus des échelles n°1 et 2 qu'avait proposées la commission Lainé.

Afin d'évaluer la résultante de l'ensemble des évolutions intervenues depuis 1948, on examinera d'abord l'évolution globale du classement, par grandes catégories hiérarchiques (2.1.1) avant d'entrer plus avant dans le détail pour un certain nombre de corps et grades civils et militaires (2.1.2).

### 2.1.1 - L'ÉVOLUTION DU CLASSEMENT PAR GRANDES CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

Le tableau ci-après retrace la situation relative des militaires par rapport aux fonctionnaires en 1948 et au 1<sup>er</sup> septembre 2006, à partir de l'indice minimum et de l'indice maximum propres à chaque catégorie hiérarchique civile et militaire<sup>13</sup>. Le classement en 2006 ne prend donc pas en compte les évolutions indiciaires prévues par le protocole du 25 janvier 2006 sur «*L'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique*»<sup>14</sup>.

**Tableau 4 - Indices minimums des catégories hiérarchiques de militaires et fonctionnaires en 1948 et en 2006**

	Situation relative en 1948 écarts exprimés en points d'indice net <sup>15</sup>	Situation relative en 2006 écarts exprimés en points d'indice brut
Officiers, sommet	= catégorie A	= catégorie A
Officiers, début	= catégorie A -40	= catégorie A
Sous-officiers, sommet	adjudant-chef = catégorie B -40	major <sup>16</sup> = catégorie B-CII -4 adjudant-chef = catégorie B-type -52
Sous-officiers, début	= catégorie C -15	= catégorie C -5 mais cet indice brut correspond au même indice majoré, utilisé pour calculer le traitement, que l'indice minimum de la catégorie C
Militaires du rang, sommet	= catégorie C -5	= catégorie C -3 <sup>17</sup>
Militaires du rang, début (après durée légale)	hors grille. La rémunération équivalait à un indice égal environ au tiers de l'indice minimum de la catégorie C.	catégorie C -60 mais cet indice brut correspond au même indice majoré, utilisé pour calculer le traitement, que l'indice minimum de la catégorie C

Sources : Décret n°48-1108 du 10 juillet 1948, version initiale et version en vigueur au 01/09/06.

Champ : militaires hors appelés et volontaires – Fonctionnaires des catégories A, B et C, à l'exclusion des corps classés hors catégorie.

Lecture : L'indice net de début des officiers était en 1948 inférieur de 40 points à l'indice net de début des fonctionnaires de catégorie A. En 2006, l'indice brut de début des officiers est égal à l'indice brut de début des fonctionnaires de catégorie A.

L'espace indiciaire affecté aux grandes catégories hiérarchiques de militaires (officiers, sous-officiers et militaires du rang) par rapport aux catégories A, B et C des fonctionnaires a relativement peu évolué

<sup>13</sup> Les indices de classement étaient en 1948 des indices nets (de 100 à 800) et en 2006 des indices bruts (de 214 à l'échelle-lettre E). Les écarts sont donc exprimés en points d'indice net pour 1948 et d'indice brut pour 2006. S'agissant d'une comparaison globale d'espaces indiciaires, les échelons exceptionnels ont été pris en compte.

<sup>14</sup> Op. cité, consultable sur [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr). Il prévoit notamment de restructurer les carrières de la catégorie C et d'augmenter les indices terminaux, de relever l'indice majoré des neuf premiers échelons de la catégorie B-type et de créer des emplois de débouché pour la catégorie A-type.

<sup>15</sup> Rappel : les indices de classement étaient en 1948 des indices nets (de 100 à 800) et en 2006 des indices bruts (de 214 à l'échelle-lettre E).

<sup>16</sup> Le corps et grade de major a été créé en 1975.

<sup>17</sup> Le sommet du nouvel espace indiciaire (NEI) n'est pas pris en compte car un fonctionnaire de catégorie C ne peut y accéder qu'après 27 années de service alors que la carrière d'un militaire du rang est limitée à 25 années.

depuis le classement initial des grades et emplois institué par le décret du 10 juillet 1948. Les quelques évolutions notables concernent les sous-lieutenants, le sommet de la hiérarchie des sous-officiers avec la création du corps et grade de major et les militaires du rang en début de carrière. Elles ont été favorables à ces militaires.

Cette analyse, menée à un niveau d'agrégation relativement grossier, ne rend toutefois compte ni de la position précise des différents corps au sein de chaque catégorie, ni du classement des grades intermédiaires successivement détenus au cours d'une carrière. Il convient donc d'étudier aussi comment a évolué la position relative de différents corps et grades civils précisément désignés.

### 2.1.2 - L'ÉVOLUTION DU CLASSEMENT PAR CORPS ET GRADE

La comparaison détaillée, à défaut d'être exhaustive, a porté sur une trentaine de corps civils administratifs et techniques des catégories A, B et C ainsi qu'à la magistrature et aux corps civils en uniforme de la police nationale, de l'administration pénitentiaire et de l'administration des douanes et droits indirects. Il n'en ressort pas de constat global qui vaudrait quels que soient les corps civils et militaires considérés ; elle conduit au contraire à un constat différencié et nuancé.

La position indiciaire relative des militaires a en effet globalement peu varié par rapport à nombre de corps dont l'effectif cumulé est important : corps administratifs communs des catégories A-type (attachés, inspecteurs), B et C, corps de l'administration des douanes ou encore emplois de direction d'administration centrale. La création du grade de major, en 1975, a même amélioré la position relative du sommet de la hiérarchie des sous-officiers par rapport aux corps de catégorie B.

Le classement indiciaire relatif des militaires a en revanche évolué dans les cas suivants :

- pour les colonels par rapport à plusieurs corps d'encadrement supérieur (magistrats<sup>18</sup>, administrateurs civils, sous-préfets) dont le second grade<sup>19</sup> culmine maintenant en hors-échelle B (HEB) en échelon normal ; les colonels n'atteignent la HEB qu'à leur second échelon exceptionnel alors qu'ils étaient, en 1948, classés à parité avec les grades concernés ;
- pour les sous-officiers par rapport aux corps civils ayant bénéficié d'un changement de catégorie ;
- pour l'ensemble des militaires par rapport aux corps des services actifs de la police nationale et de l'administration pénitentiaire.

Le Haut Comité note que la position des militaires au sein de la grille indiciaire des agents de l'État s'est globalement maintenue. Il observe toutefois un recul relatif de l'ensemble des militaires par rapport aux corps des services actifs de la police et de l'administration pénitentiaire, ainsi que des colonels par rapport aux corps civils d'encadrement supérieur.

## 2.2 - ÉTUDE STATISTIQUE DES INDICES MAJORÉS EFFECTIVEMENT DÉTENUS PAR LES MILITAIRES ET DE LEUR ÉVOLUTION (CF. ANNEXE 11)

L'étude qui suit a été réalisée à partir de fichiers communiqués par l'INSEE indiquant les effectifs rémunérés à chaque niveau d'indice majoré en 1990 et en 2004. On exposera successivement l'évolution

<sup>18</sup> Dans l'ensemble du rapport, le terme « magistrats » désigne les magistrats de l'ordre judiciaire.

<sup>19</sup> Chronologiquement parlant.

de l'indice majoré moyen (2.2.1) et celle des effectifs rémunérés hors échelle (2.2.2). Des compléments figurent en annexe 11. Il est précisé que :

- pour une même année, la différence d'indice moyen entre deux catégories (militaires–civils) peut traduire des écarts de progression indiciaire et/ou des différences de structure d'âge ou d'ancienneté entre ces deux catégories ;
- l'évolution de l'indice moyen entre deux dates (1990–2004) peut traduire une revalorisation de la grille indiciaire entre ces deux dates et/ou des changements structurels dans la composition de la catégorie concernée (vieillesse, baisse des recrutements de débutants).

### 2.2.1 - L'ÉVOLUTION DE L'INDICE MAJORÉ MOYEN

Entre 1990 et 2004, le gain d'indice majoré moyen a été :

- pour les officiers : +2,6% (14 points) ;
- pour les sous-officiers : +6,9% (24 points) ;
- pour les caporaux-chefs<sup>20</sup> et les différentes catégories de fonctionnaires : de +9,3 à +11,6% (de 25 à 57 points).

L'évolution des indices médians, moins sensibles aux valeurs extrêmes, a été similaire<sup>21</sup>.

*Tableau 5 - Evolution des indices majorés moyens entre 1990 et 2004*

	Officiers	Cat. A (non enseignants)	Enseignants (A+B)	Sous-officiers	Cat. B (non enseignants)	Caporaux chefs	Cat. C&D (non enseignants)
1990	552	559	495	352	384	275	309
2004	566	615	553	376	420	300	332
Évolution	+14 points +2,6%	+55 points <sup>22</sup> +9,9%	+57 points <sup>23</sup> +11,6%	+24 points +6,9%	+36 points +9,4%	+25 points +9,3%	+33 points +11,2%

Sources : Fichiers INSEE.

Champ : officiers, sous-officiers et caporaux-chefs ; fonctionnaires civils de l'État. Agents à temps complet

Lecture : L'indice majoré moyen des officiers était de 552 au 31 décembre 1990 et 566 au 31 décembre 2004. Il a augmenté de 14 points, soit +2,6%.

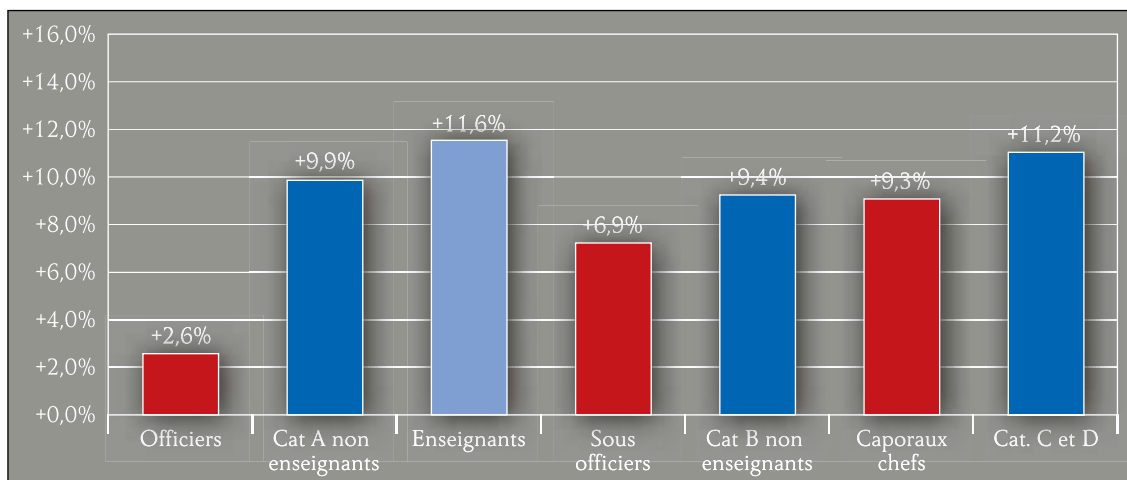
<sup>20</sup> Les caporaux et soldats n'ont été classés dans la grille indiciaire qu'à partir de 1997, lorsqu'ils sont passés au régime de la solde mensuelle.

<sup>21</sup> Cf. annexe 11.

<sup>22</sup> Ecart apparent d'un point dû aux arrondis.

<sup>23</sup> Ecart apparent d'un point dû aux arrondis.

Graphique 1 - Evolution 1990-2004 de l'indice majoré moyen (cf. tableau 5)



## 2.2.2 - L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS HORS-ÉCHELLE

Le Haut Comité a estimé qu'il convenait, sur ce sujet, non seulement d'exposer la situation en fin d'année 2004, mais encore, s'agissant des militaires, de prendre en compte les perspectives pour 2007. En effet, le contingent de colonels rémunérés en hors-échelle B était de 9 postes en 2004. En application du PAGRE, il a été porté à 249 en 2006 et atteindra 369 en 2007<sup>24</sup>.

Il apparaît que, de 1990 à 2004 pour les fonctionnaires et 2007 pour les militaires, les effectifs rémunérés hors-échelle ont augmenté de :

- pour les militaires : 739 postes (+48%) ;
- pour les fonctionnaires non enseignants : 5 756 postes (+116%) ;
- pour les fonctionnaires enseignants : 20 919 postes (+172%).

Tableau 6 - Effectifs civils et militaires rémunérés hors-échelle en 1990 et 2004

	Militaires	Fonctionnaires non enseignants	Enseignants
1990	1 554	4 979	12 193
2004 (2007)	1 933 (2 293)	10 735	33 112
Evolution 1990-2004 (2007)	+379 (+739) +24% (+48%)	+5 756 +116%	+20 919 +172%

Sources : Fichiers INSEE.

Champ : Militaires – Fonctionnaires civils de l'État – Métropole + Dom-Tom + Étranger.

Lecture : Au 31 décembre 1990, 1 554 militaires étaient rémunérés hors-échelle. Ce nombre était de 1 933 au 31 décembre 2004, soit une augmentation de 24% et il est prévu de le porter à 2 293 en 2007, soit une augmentation de 48% par rapport à 1990.

<sup>24</sup> Arrêté du 6 décembre 2006 (J.O. du 8 décembre 2006, texte 15).

Compte tenu de ces évolutions, 4,7% des officiers étaient rémunérés hors-échelle à la fin de 2004 (5,6% en 2007) ainsi que 8,2% des fonctionnaires non enseignants de catégorie A et 4% des fonctionnaires enseignants de catégorie A.

**Tableau 7 - Proportion d'officiers et de fonctionnaires de catégorie A rémunérés hors-échelle en 1990 et 2004**

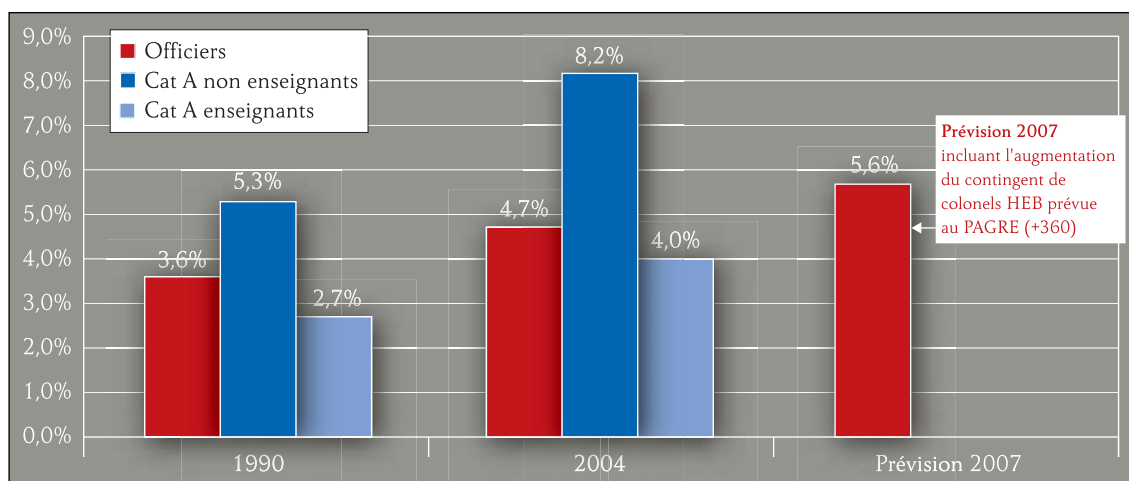
Pourcentage hors-échelle/cat.A ou officiers	Militaires	Fonctionnaires non enseignants	Enseignants
1990	3,6%	5,3%	2,7%
2004 (2007)	4,7% (5,6%)	8,2%	4%

Sources : Fichiers INSEE pour 1990 et 2004. Prévission 2007 : ministère de la défense.

Champ : Officiers – Fonctionnaires civils de l'État de catégorie A.

Lecture : Cf. paragraphe ci-dessus.

**Graphique 2 - Proportion d'officiers et de fonctionnaires de catégorie A rémunérés hors-échelle en 1990 et en 2004 (cf. tableau 7)**



Plus généralement, le nombre d'agents détenant un indice au moins égal à celui du premier échelon du grade de colonel a augmenté, entre 1990 et 2004, de 360 pour les militaires, de 13 483 pour les fonctionnaires non enseignants et de 36 357 pour les enseignants.

Le Haut Comité constate que l'indice moyen des officiers a, de 1990 à 2004, moins augmenté (+2,6%) que celui des autres catégories civiles et militaires (de +6,9% à +11,6%). Il observe également que l'évolution de l'effectif rémunéré hors échelle a été plus importante pour les fonctionnaires de catégorie A non enseignants (+116%) que pour les officiers (24%), ceci pouvant résulter en partie des évolutions démographiques des différents corps. En application du PAGRE, ce dernier pourcentage devrait atteindre +48% sur la période 1990-2007.

## 2.3 - LE DÉROULEMENT INDICIAIRE DES CARRIÈRES MILITAIRES (CF. ANNEXE 12)

### 2.3.1 - CARACTÉRISTIQUES DES CARRIÈRES MILITAIRES

Il convient de rappeler ici plusieurs caractéristiques originales des carrières militaires par rapport aux carrières des fonctionnaires civils :

- à l'exception des officiers recrutés par la voie des grandes écoles, les militaires commencent leurs carrières comme contractuels. La proportion de militaires recrutés sous contrat une année donnée qui accèdera ensuite, après plusieurs années, au statut de carrière n'excède pas un tiers environ ;



- dans une majorité de cas, une carrière militaire ne suffit pas à couvrir l'ensemble d'une vie professionnelle. Les militaires sous contrat ne peuvent servir plus de 20 années pour les officiers et 25 années pour les non-officiers ; les limites d'âge de la quasi-totalité des militaires de carrière sont, selon les grades, comprises entre 45 et 57 ans ;
- la progression de carrière et, pour les militaires sous contrat, l'accès au statut de carrière dépendent de l'acquisition de qualifications et de la réussite à des examens professionnels à plusieurs moments de la carrière ;
- la répartition des emplois à tenir et la pyramide des grades qui en résulte entraînent une forte sélectivité pour l'accès aux grades les plus élevés de chaque catégorie hiérarchique. Parmi les officiers recrutés par la voie des grandes écoles, un sur deux environ accède au grade de colonel et un sur cinq à six au premier grade d'officier général. Parmi les sous-officiers, tous recrutements confondus, un sur trois environ accède au grade d'adjudant-chef et un sur cinq à dix au corps et grade de major.

### 2.3.2 - MÉTHODE DE COMPARAISON DES CARRIÈRES

Deux approches complémentaires ont été retenues :

- la première a consisté à comparer des carrières militaires types (lente, médiane, rapide) aux carrières moyennes d'un échantillon de 16 corps civils<sup>25</sup> appartenant aux différentes catégories hiérarchiques, de l'encadrement supérieur à la catégorie C. La comparaison a porté seulement sur les carrières de fonctionnaires et militaires issus du recrutement externe, étant donné la grande diversité des trajectoires professionnelles comportant un changement de catégorie hiérarchique en cours de carrière. Il a été tenu compte du fait que les fonctionnaires civils sont, en moyenne, plus âgés que les militaires au moment de la nomination dans le corps<sup>26</sup>.
- la seconde a utilisé les données de l'INSEE pour comparer, par tranches d'âge de cinq ans, l'indice majoré moyen des différentes catégories socioprofessionnelles civiles et militaires au 31 décembre 2004.

### 2.3.3 - RÉSULTATS DE LA COMPARAISON DES CARRIÈRES-TYPES<sup>27</sup>

Il est nécessaire de souligner en préliminaire que le rythme d'avancement au sein d'un corps est susceptible de varier d'une année à l'autre, et aussi d'une armée à l'autre dans le cas des corps militaires. Nombre de trajectoires personnelles peuvent en outre différer des cas exposés, par exemple pour un agent entré jeune en service et avançant rapidement ou, au contraire, entré tard en service et avançant lentement. Il convient donc de s'attacher à l'économie générale des parcours indiciaires et au constat d'ensemble qui ressort de leur comparaison, sans accorder une importance excessive aux écarts conjoncturels qui peuvent apparaître à tel ou tel stade des carrières.

#### Carrières des officiers de recrutement externe

La progression indiciaire des officiers de carrière de recrutement externe est, selon les cas, équivalente à celle des fonctionnaires de catégorie A-type étudiés (attachés, inspecteurs, ingénieurs des travaux) ou plus rapide. Elle est en revanche moins rapide que celle des corps d'encadrement supérieur étudiés (administrateurs civils, sous-préfets, magistrats, commissaires de police) :

<sup>25</sup> Carrières définies à partir des durées moyennes passées dans chaque grade, communiquées par les ministères gestionnaires.

<sup>26</sup> Cf. annexe 12.

<sup>27</sup> On trouvera en annexe 12 les hypothèses détaillées à partir desquelles les carrières ont été définies, ainsi que la représentation graphique des carrières civiles et militaires étudiées.

- l'écart, au détriment des officiers, apparaît principalement pendant les quinze à vingt premières années de carrière, au cours desquelles il dépasse, en moyenne, 100 points d'indice majoré même dans le cas d'officiers à avancement rapide ;
- l'accès aux échelles-lettres est, pour les corps d'encadrement supérieur, assuré à terme sous la condition d'un unique avancement de grade. Pour les officiers, il est nécessaire d'atteindre les échelons exceptionnels du grade de colonel, grade auquel parvient, après trois avancements de grade<sup>28</sup>, à peu près la moitié d'une promotion de grande école militaire. Le temps passé en échelle-lettre est en outre presque deux fois moindre pour les officiers<sup>29</sup>.

### Carrières des sous-officiers de recrutement externe

La progression indiciaire des sous-officiers de recrutement externe est plus rapide que celle des corps de catégorie C. Elle apparaît plutôt plus rapide que celle des corps de fonctionnaires de catégorie B-type étudiés (secrétaires administratifs, contrôleurs des douanes). Elle conduit à un indice terminal, par rapport au sommet de la catégorie B-type, inférieur d'une cinquantaine de points pour un adjudant-chef et supérieur d'une vingtaine de points pour un major à l'échelon exceptionnel<sup>30</sup>.

Par comparaison aux corps de catégorie B-CII<sup>31</sup> (classement indiciaire intermédiaire) étudiés (techniciens supérieurs de la défense et de l'équipement), la progression indiciaire des sous-officiers à avancement rapide est similaire pendant une vingtaine d'années, puis plus lente, avant d'aboutir enfin pratiquement au même indice sommital<sup>32</sup>.

Par comparaison enfin aux corps des services actifs de la police nationale, la progression indiciaire des sous-officiers est :

- sensiblement équivalente à celle du corps d'encadrement et d'application (de gardien de la paix à brigadier-major, recrutement externe au niveau du baccalauréat) ;
- moins rapide que celle du corps de commandement (de lieutenant à commandant de police, recrutement externe au niveau bac+3), avec des indices sommitaux moindres pour les sous-officiers.

### Carrières des militaires du rang

La progression indiciaire des militaires du rang est globalement proche de celle des corps de catégorie C étudiés (adjoints administratifs, agents de constatation des douanes) pendant une dizaine d'années. Elle devient plus rapide lorsque le militaire du rang à avancement rapide accède à l'échelle de solde n°4, mais s'interrompt au plus tard après 25 ans de service<sup>34</sup>. Dans l'armée de terre, qui a les effectifs les plus importants de cette catégorie, il est prévu qu'environ 2% des militaires du rang recrutés une année donnée soient admis *in fine* à servir au-delà de 22 années et ce après au moins quatre renouvellements de contrat.

<sup>28</sup> En ne prenant pas en compte les avancements entre les grades d'officier subalterne, qui s'effectuent statutairement à l'ancienneté pour les officiers de carrière.

<sup>29</sup> Dans le cas d'un passage en hors-échelle A à 45 ans et d'un départ à la retraite en limite d'âge (57 ans pour les colonels et généraux, 65 ans pour la plupart des corps de fonctionnaires civils).

<sup>30</sup> Indice majoré sommital : 513 pour la catégorie B-type ; 468 pour un adjudant-chef ; 530 pour un major à l'échelon exceptionnel.

<sup>31</sup> Il s'agit de certains corps de la filière technique dont les statuts prévoient un recrutement externe au niveau Bac+2.

<sup>32</sup> Indice majoré sommital : 533 pour la catégorie B-CII ; 530 pour un major à l'échelon exceptionnel.

<sup>33</sup> Par exemple, indice majoré sommital :

- d'un adjudant chef : 468 (après 29 ans de service) ; d'un lieutenant de police : 549 (après 15 ans de service) ;

- d'un major : 530 (échelon exceptionnel) ; d'un capitaine de police : 633 (échelon exceptionnel).

Par comparaison enfin avec le corps d'encadrement et d'application de la police nationale, la progression indiciaire d'un militaire du rang à avancement rapide est plus lente que celle d'un gardien de la paix effectuant toute sa carrière dans ce grade<sup>35</sup>.

### 2.3.4 - COMPARAISON DES INDICES MAJORÉS MOYENS PAR TRANCHE D'ÂGE

Cette deuxième méthode conduit à des constats largement concordants avec les précédents :

- l'évolution de l'indice des officiers avec l'âge est plus lente que pour la CSP «administrateurs»<sup>36</sup>, y compris si l'on ne considère que les grades d'officier supérieur. Elle est en revanche plus rapide que celle des corps de la CSP "attachés-inspecteurs" (catégorie A-type) ;
- l'évolution de l'indice des sous-officiers avec l'âge est un peu plus rapide que pour la CSP «professions intermédiaires hors police-prisons» et de la CSP «employés et ouvriers police-prisons». Elle est en revanche plus lente que celle de la CSP «professions intermédiaires police-prisons» ;
- l'évolution de l'indice des militaires du rang avec l'âge est un peu plus rapide que pour la CSP «adjoints et agents administratifs» et plus lente que celle de la CSP «employés et ouvriers police-prisons».

**Tableau 8 - Moyenne, entre 20 et 60 ans d'âge, des écarts d'indice majoré par tranche d'âge entre militaires et fonctionnaires civils de l'État et catégorie socioprofessionnelle (situation au 31/12/04)**

	Officiers, sauf généraux	Sous-officiers	Militaires du rang
Moyenne des écarts indiciaires avec les CSP homologues des catégories A, B et C-types	+58 (ref.=attachés et inspecteurs)	+13 (ref.=PI hors police-prisons)	+12 (ref.= adjoints et agents administratifs)
Moyenne des écarts indiciaires avec les CSP police-prisons	*****	-76 (ref.=PI police-prisons) +21 (ref.=EO police-prisons)	-30 (ref.=EO police-prisons)
Moyenne des écarts indiciaires entre les officiers supérieurs et les administrateurs	-48 (écart officiers supérieurs - administrateurs)	*****	*****

Sources : fichiers INSEE.

Champ : militaires à solde mensuelle, sauf officiers généraux – Titulaires civils de l'État appartenant aux CSP mentionnées dans le tableau – France métropolitaine – Indices moyens au 31 décembre 2004.

Abréviations : CSP = catégorie socioprofessionnelle – PI = professions intermédiaires – EO = employés et ouvriers.

Lecture : la moyenne des écarts d'indice majoré par tranche d'âge entre les officiers (sauf généraux) et la CSP «attaché- inspecteurs» était, au 31 décembre 2004, de 58 points en faveur des officiers.

<sup>34</sup> Indice majoré sommital :

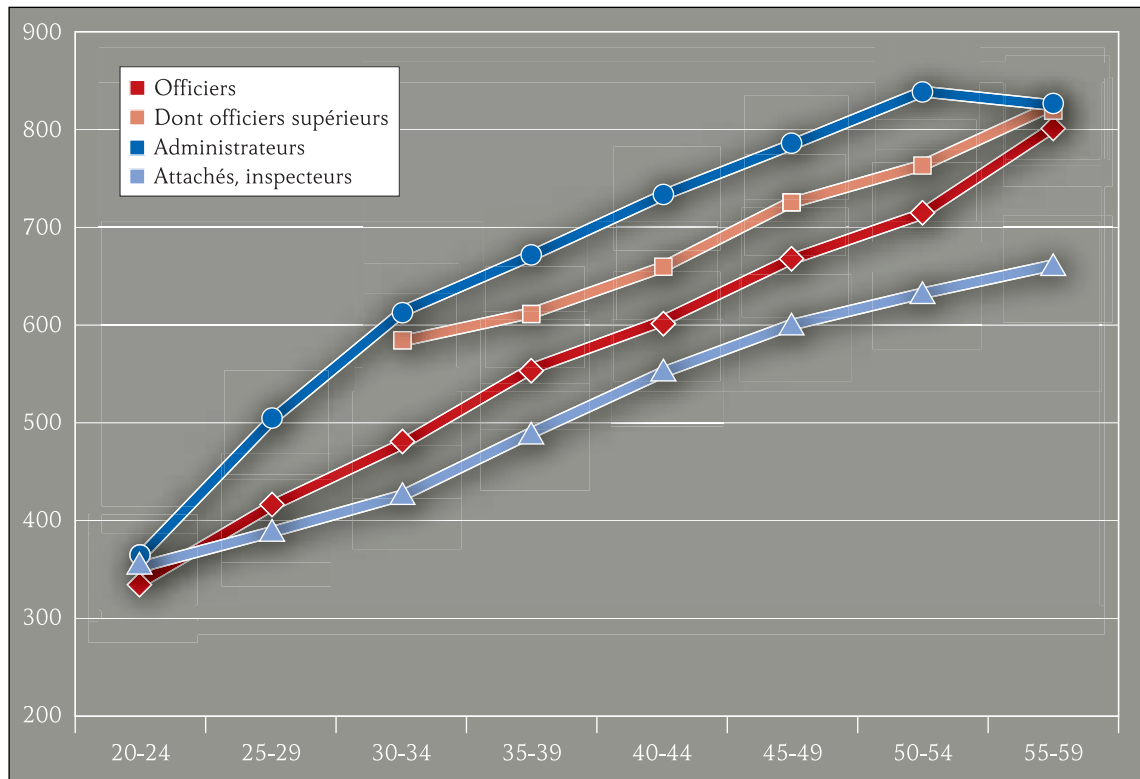
- d'un caporal-chef : 372 (après 21 ans de service) ;
- d'un agent de constatation des douanes : 351 ; d'un agent principal de 2<sup>ème</sup> classe : 378. L'indice terminal d'agent de constatation de 1<sup>ère</sup> classe (393) n'est pas accessible avant 27 ans de service.

<sup>35</sup> Indice majoré sommital :

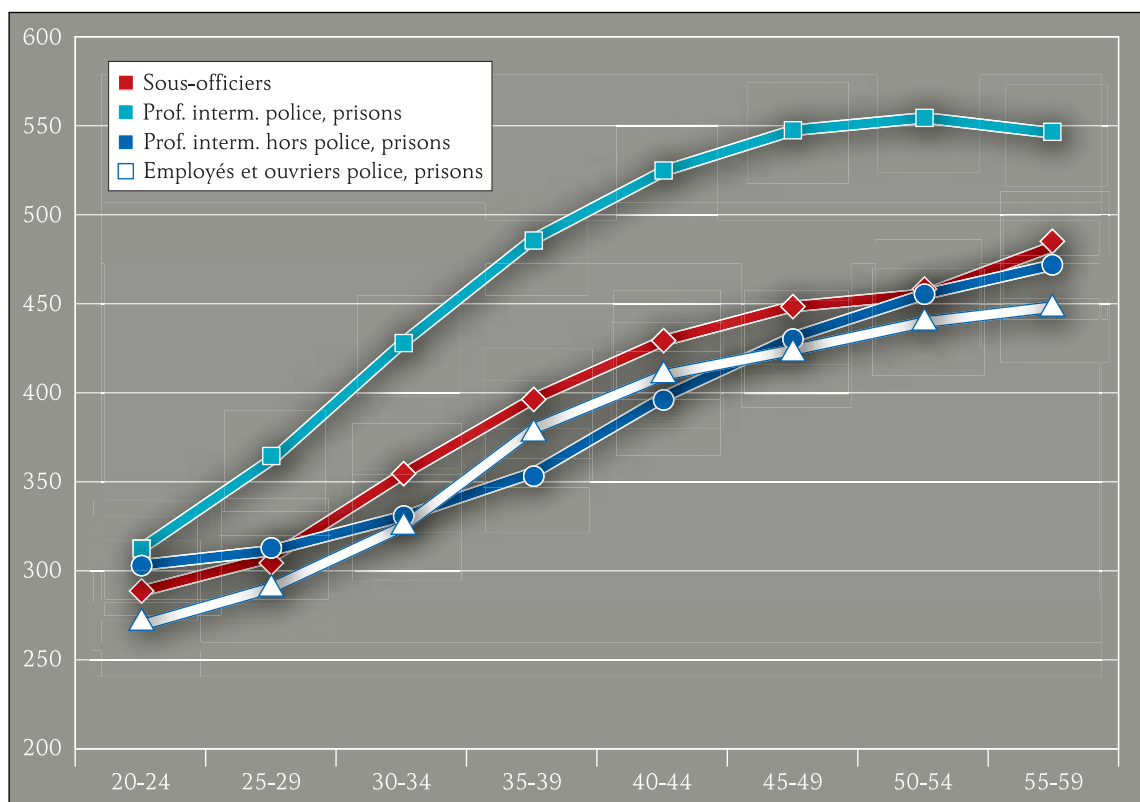
- d'un caporal-chef : 372 (après 21 ans de service) ;
- d'un gardien de la paix : 428 en échelon exceptionnel ; 415 en échelon normal (à 20 ans de service).

<sup>36</sup> Qui correspond aux emplois dont le mode d'accès normal est l'ENA (administrateurs civils, sous-préfets, conseillers des affaires étrangères, etc...), emplois de direction exclus (de sous-directeur à directeur, préfets, inspecteurs généraux, contrôleurs généraux de la police, etc...).

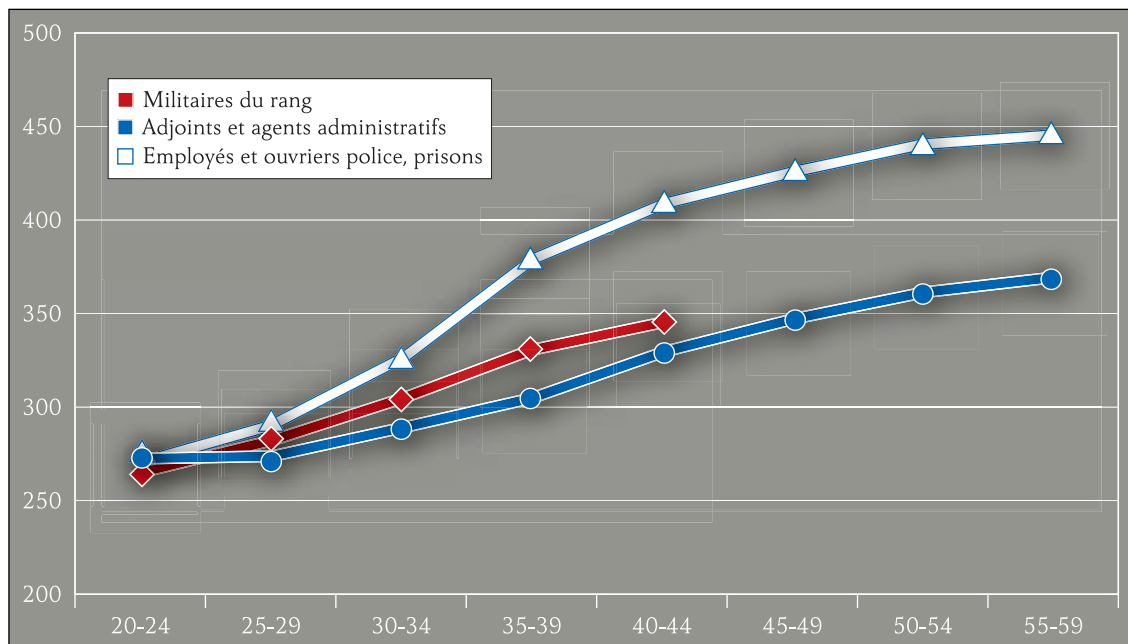
Graphique 3 - Indice majoré moyen par tranche d'âge en 2004 – officiers et fonctionnaires civils de l'État  
(cf. annexe 12)



Graphique 4 - Indice majoré moyen par tranche d'âge en 2004 – sous-officiers et fonctionnaires civils de l'État  
(cf. annexe 12)



Graphique 5 - Indice majoré moyen par tranche d'âge en 2004 – militaires du rang et fonctionnaires civils de l'État (cf. annexe 12)



Le Haut Comité observe que la progression indiciaire des militaires est, à catégorie socioprofessionnelle équivalente, plutôt plus rapide que celles des fonctionnaires civils des catégories A, B et C-types. Elle est, en revanche, plus lente que pour les corps des services actifs de la police et de l'administration pénitentiaire (écart moyen sur la carrière de l'ordre de 30 à 75 points d'indice majoré) et, pour les officiers, plus lente que pour les corps civils d'encadrement supérieur (écart moyen sur la carrière de l'ordre de 100 points d'indice majoré, et 50 points en ne considérant que les officiers supérieurs).

### 3 - LE MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET SON ÉVOLUTION

Après avoir exposé les aspects indiciaires de la rémunération des militaires, on s'attachera maintenant à en étudier le montant et l'évolution. On présentera d'abord les principales caractéristiques du système de rémunération des militaires (3.1), puis une comparaison avec les rémunérations des fonctionnaires civils de l'État (3.2) et enfin quelques aperçus comparatifs concernant les autres armées occidentales, le secteur privé et la rémunération du premier emploi (3.3).

#### 3.1 - LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES

Il ne s'agit pas ici de décrire le mode de rémunération des militaires, mais plutôt de donner quelques exemples de salaires nets en 2006 (3.1.1) puis de mettre en relief quelques caractéristiques originales de ce mode de rémunération : l'importance des indemnités par rapport au traitement indiciaire (3.1.2), la forte incidence de la situation familiale sur la rémunération (3.1.3) et l'incidence modérée, à grade donné, des responsabilités exercées (3.1.4). On exposera enfin certaines conséquences du resserrement de l'éventail des rémunérations (3.1.5).

##### 3.1.1 - EXEMPLES DE SALAIRES NETS DE MILITAIRES EN 2006

La rémunération des militaires dépendant de nombreux paramètres, il a paru utile d'indiquer des rémunérations mensuelles nettes pour différents cas de grade, de situation de famille et d'activité.

Tableau 9 - Exemples de salaires mensuels nets de militaires au 01/06/06

Rémunération mensuelle nette	Échelon	Situation de famille	A Paris	Embarqué surface	Embarqué sous-marins	Service en campagne (5 jours dans le mois)	Pilote ou parachutiste	Gendarme	en OPEX
Général de corps d'armée	HEE2	M2	6 911 €	8 003 €	***	**	7 973 €	7 249 €	15 604 €
Général de brigade	HEB3	M2	5 922 €	6 789 €	***	***	6 985 €	6 150 €	12 932 €
Colonel	2 <sup>ème</sup>	M2	4 857 €	5 521 €	5 875 €	5 070 €	5 919 €	5 120 €	10 344 €
Lieutenant colonel <sup>37</sup>	2 <sup>ème</sup>	M2	4 197 €	4 748 €	5 215 €	4 761 €	5 259 €	4 761 €	8 836 €
Commandant	2 <sup>ème</sup>	M2	3 334 €	3 790 €	4 352 €	3 646 €	4 396 €	3 873 €	7 260 €
Capitaine	2 <sup>ème</sup>	M1	2 739 €	3 118 €	3 738 €	2 939 €	3 738 €	3 047 €	5 931 €
Lieutenant	2 <sup>ème</sup>	M0	2 455 €	2 781 €	3 319 €	2 659 €	3 322 €	2 710 €	5 114 €
Major	éch. exc. PHT	M2	2 925 €	3 362 €	3 879 €	3 080 €	3 712 €	3 185 €	6 571 €
Adjudant chef	E4, après 21 ans	M2	2 433 €	2 808 €	3 387 €	2 593 €	3 219 €	2 826 €	5 610 €
Adjudant	E4, après 17 ans	M2	2 279 €	2 621 €	3 160 €	2 499 €	3 065 €	2 680 €	5 211 €
Sergent-chef	E4 après 13 ans	M1	1 836 €	2 152 €	2 648 €	1 973 €	2 623 €	2 153 €	4 429 €
Sergent	E3 après 5 ans	C0	1 406 €	1 660 €	2 053 €	1 537 €	2 047 €	1 760 €	3 364 €
Caporal-chef	E3 après 7 ans	M0	1 448 €	1 691 €	2 082 €	1 597 €	2 079 €	****	3 386 €
Caporal	E2 après 3 ans	C0	1 241 €	1 470 €	1 827 €	1 326 €	1 821 €	****	3 017 €
Soldat	E2 avant 2 ans	C0	1 241 €	1 470 €	1 827 €	1 326 €	1 821 €	*****	3 017 €

Sources : Ministère de la défense.

Champ : valeur de l'indice 100 = 5371,10 euros. Taux des indemnités au 01/06/06. Les montants n'incluent pas la majoration de l'indemnité pour charges militaires.

Cette dernière est perçue par environ un tiers des militaires locataires de leur logement, avec un montant brut mensuel moyen de 218 euros par bénéficiaire en 2005.

Lecture : Echelon : échelle-lettre pour les officiers généraux ; échelle de solde et ancienneté de service pour les non-officiers. Situation de famille : M = marié, C = célibataire ; nombre d'enfants à charge – PHT = prime de haute technicité.

Primes de qualification précisées en annexe 13.

Dans le cas d'une affectation à Paris et hors MICM, on peut retenir les ordres de grandeur suivants du salaire mensuel net :

- de 1 250 à 1 800 euros pour les militaires du rang ;
- de 1 300 à 2 900 euros pour les sous-officiers ;
- de 1 550 à 7 000 euros pour les officiers, généraux inclus<sup>38</sup>.

<sup>37</sup> Cas d'un lieutenant-colonel breveté de l'enseignement militaire supérieur du second degré. La solde nette d'un lieutenant-colonel non breveté est inférieure d'environ 330 euros à celle d'un lieutenant-colonel breveté.

<sup>38</sup> Hors 40 emplois d'administration centrale rémunérés «au traitement», c'est-à-dire avec le même régime indemnitaire que les emplois civils de direction en administration centrale.

### 3.1.2 - LES INDEMNITÉS CONSTITUENT UNE PART IMPORTANTE DES SALAIRES MILITAIRES

Les exemples ci-dessus ont déjà mis en évidence l'impact des indemnités sur le salaire net des militaires. Ces indemnités peuvent se classer en quatre grandes catégories :

- les principales indemnités destinées à compenser les sujétions générales de l'état militaire, essentiellement l'indemnité pour charges militaires et ses différents accessoires ;
- les principales indemnités liées à l'exercice de certaines activités opérationnelles, comme par exemple les opérations extérieures ou les services aériens, encore dénommées « primes opérationnelles » ;
- les principales primes de qualification perçues par les détenteurs de certains brevets ou diplômes militaires ;
- et enfin l'ensemble des autres primes et indemnités, de moindre importance soit par leur montant, soit par le nombre de leurs bénéficiaires.

Les principales primes opérationnelles et indemnités destinées à compenser les sujétions générales de l'état militaire ont déjà été exposées dans la première partie de ce rapport, à laquelle l'on pourra se reporter si besoin. Restent donc à examiner les principales primes de qualification :

Tableau 10 - Montant moyen des principales primes de qualification en 2005

Bénéficiaires	Montant mensuel brut moyen	Taux % solde de base	% de bénéficiaires
Officiers brevetés de l'enseignement militaire supérieur du second degré	967 €	28%	14% des officiers
Officiers diplômés de l'enseignement militaire supérieur du 1 <sup>er</sup> degré	385 €	16%	41% des officiers
Officiers issus des grandes écoles militaires	283 €	16%	14% des officiers N.B : ces trois dernières primes ne sont pas cumulables.
Sous-officiers à l'échelle de solde n°3 ayant effectué plus de deux ans de service	84 €	5%	95% des sous-officiers
Sous-officiers à l'échelle de solde n°4 titulaires du brevet supérieur de leur spécialité	228 €	12%	25% des sous-officiers
Sous-officiers à l'échelle de solde n°4 ayant effectué plus de 20 ans de service et détenant une haute technicité (prime de haute technicité)	200 €	-	3% des sous-officiers N.B. : ces trois dernières primes sont cumulables.

Sources : ministère de la défense.

Champ : officiers et sous-officiers des trois armées et de la gendarmerie – Année 2005.

#### La part des indemnités dans la rémunération et leur variabilité

Les taux moyens de primes<sup>39</sup> des militaires sont, en moyenne, supérieurs à ceux des fonctionnaires de même catégorie socioprofessionnelle, exception toutefois faite du personnel de la police et de l'administration pénitentiaire.

<sup>39</sup> Le taux de primes d'un agent est égal au quotient des primes par le traitement brut. Le taux de prime moyen d'une catégorie est la moyenne des taux de primes individuels des agents de cette catégorie.

**Tableau 11 - Taux moyen de primes des fonctionnaires de l'État et des militaires en 2004**

	Ensemble de la catégorie socioprofessionnelle	Police – Administration pénitentiaire	Militaires
Cadres/officiers	49%	-	55%
Professions intermédiaires/sous-officiers	30%	41%	41%
Employés-ouvriers/militaires du rang	28%	46%	30%

Sources : fichier INSEE.

Champ : agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet et affectés en métropole – Année 2004.

Cela est notamment dû à l'effet des primes opérationnelles et il en résulte qu'un militaire peut voir sa rémunération varier dans des proportions importantes en fonction de son affectation et de son activité. Ce phénomène est plus particulièrement ressenti lorsqu'un militaire est affecté à Paris car il ne perçoit en général plus de primes opérationnelles alors qu'il doit faire face à un coût de la vie plus élevé, notamment en matière de logement.

**Tableau 12 - Variation de la rémunération mensuelle nette en fonction de l'affectation dans quelques cas types**

Grade générique	Rémunération mensuelle à Paris	Différence entre la rémunération à Paris et la rémunération dans les affectations ci-dessous		
		Embarquement sur un bâtiment de surface	Unité parachutiste	Régiment avec 5 journées d'indemnité de services en campagne par mois
Colonel	4 857 €	-664 €	-1 062 €	- 213 €
Adjudant-chef	2 433 €	-375 €	-786 €	-160 €
Caporal-chef	1 448 €	- 243 €	-631 €	-149 €

Sources : Ministère de la défense.

Champ : cas types, dont la définition est donnée en annexe 13. Rémunérations mensuelles nettes calculées au 01/06/06, sans majoration de l'indemnité pour charges militaires.

Lecture : un colonel (capitaine de vaisseau) rémunéré 4 857 euros nets mensuels à Paris perçoit mensuellement 664 euros mensuels de moins que lorsqu'il était affecté sur un bâtiment de surface, toutes choses égales par ailleurs.

Les conditions d'ouverture et d'extinction du droit ne sont toutefois pas identiques pour toutes les indemnités, ce qui peut engendrer des différences de salaire net non négligeables entre des militaires de même grade placés dans la même situation. C'est notamment le cas de l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP), qui est attachée à la qualité d'officier ou sous-officier de gendarmerie, et de l'indemnité pour services aériens (ISAE) que les militaires classés dans le personnel navigant de l'aéronautique perçoivent à la condition d'effectuer au moins quinze heures de vol dans l'année. Ainsi, par exemple, le salaire net mensuel de trois colonels<sup>40</sup> exerçant des fonctions identiques dans le même organisme parisien sera de 4 857 euros pour celui qui ne perçoit aucune prime opérationnelle, 5 120 euros pour celui qui perçoit l'ISSP et 5 919 euros pour celui qui perçoit l'ISAE.

### 3.1.3 - LA SITUATION FAMILIALE A UNE INCIDENCE NOTABLE SUR LE SALAIRE

Les militaires perçoivent, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires, le supplément familial de traitement. Mais leur situation de famille a en outre une incidence sur l'ouverture du droit à percevoir

<sup>40</sup> Ayant des indices et des situations de famille identiques.



différentes indemnités et sur leur montant<sup>41</sup>. La rémunération peut ainsi diminuer dans des proportions importantes lorsqu'un militaire divorce et que son ancien conjoint se voit confier la garde des enfants.

**Tableau 13 - Incidence de la situation de famille sur la rémunération mensuelle nette d'un colonel, 2<sup>ème</sup> échelon**

	Célibataire ou divorcé sans enfant à charge	Marié, 2 enfants (différence)	Marié, 5 enfants (différence)
A Paris, le militaire marié ne percevant pas la MICM	4 503 €	+ 354 €	+ 1 123 €
A Paris, le militaire marié percevant la MICM	4 503 €	+ 770 € (loyer = 1 000 €)	+ 1 658 € (loyer = 1 500 €)
En opération extérieure	9 749 €	+ 595 €	+ 1 735 €
En Guyane	5 254 €	+ 338 €	+ 1 092 €

Sources : Ministère de la défense.

Champ : colonel, 2<sup>ème</sup> échelon. Rémunération nette calculée au 01/06/06.

Lecture : Un colonel, 2<sup>ème</sup> échelon, non marié et sans enfant à charge perçoit à Paris 4 503 euros nets mensuels. Il perçoit, hors MICM, 354 euros de plus s'il est marié avec deux enfants à charge, ou 1 123 euros de plus avec cinq enfants à charge.

### 3.1.4 - A GRADE DONNÉ, LE SALAIRE DÉPEND PEU DES RESPONSABILITÉS EXERCÉES

Les responsabilités effectivement exercées par les militaires sont prises en compte dans leur rémunération selon deux modalités principales : dans le cas de certains emplois supérieurs d'administration centrale, d'une part et au moyen de la nouvelle bonification indiciaire, d'autre part.

#### Les emplois supérieurs d'administration centrale

Les emplois supérieurs d'administration centrale, au nombre de 40, concernent les majors généraux, une partie des sous-chefs d'état-major et chefs de division, et les directeurs de services militaires. Les titulaires de ces emplois peuvent choisir de conserver leur rémunération dite «à la solde», déterminée par l'indice du grade et le régime indemnitaire des militaires, ou bien opter pour une rémunération dite «au traitement», c'est-à-dire déterminée par l'indice afférent au poste occupé et le régime indemnitaire des emplois civils de direction. Tous les intéressés sont actuellement<sup>42</sup> payés au traitement, en général plus rémunérateur que la solde malgré l'absence de l'indemnité pour charges militaires, non imposable, et de la majoration de l'indemnité pour charges militaires<sup>43</sup>.

#### La nouvelle bonification indiciaire

La nouvelle bonification indiciaire était attribuée à environ 63 000 militaires à la fin de l'année 2004. L'allocation globale de points de NBI rapportée à l'effectif total est identique pour les militaires et les

<sup>41</sup> Montant de l'indemnité pour charges militaires, de l'indemnité de services en campagne – Droit à percevoir la majoration, le supplément et le complément de l'indemnité pour charges militaires et le supplément de l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger.

<sup>42</sup> Au 01/11/2006.

<sup>43</sup> Aux conditions du 01/07/06 (valeur de l'indice 100 = 5387,95), un général de corps d'armée (HEE2, 140 points de NBI, marié, 2 enfants à charge, 1 400 euros mensuels de loyer) percevrait un salaire net de :

- à la solde : 7 400 euros sans MICM ; 7 840 euros avec MICM ;

- au traitement, avec le taux maximum de primes (IFTS, prime de rendement, indemnité de fonction et de résultat) : 9 440 euros (Source : ministère de la défense).

Dans le cas où le militaire à la solde perçoit la MICM, l'écart net mensuel est 1 600 euros en faveur du traitement. Après impôt sur le revenu (le ménage n'a aucun autre revenu – calcul sur la base du barème applicable aux revenus perçus en 2005), l'écart net mensuel est de 966 euros en faveur du traitement.

fonctionnaires civils non enseignants, avec 3,1 points en moyenne par agent en fonction. Le pourcentage de bénéficiaires, rapporté à l'effectif total, est un peu plus élevé pour les militaires, et le nombre moyen de points par bénéficiaire corrélativement un peu moindre. La politique d'attribution de la NBI apparaît notamment peu sélective dans le cas des officiers ; ces derniers sont, en effet, en proportion, deux fois plus nombreux que les fonctionnaires de catégorie A à percevoir une NBI, qui est en conséquence d'un montant moyen deux fois moindre.

**Tableau 14 - Nouvelle bonification indiciaire des militaires et des fonctionnaires civils de l'État non enseignants en 2004**

	Tous niveaux		Cat. A et officiers		Cat. B et sous-officiers		Cat. C et militaires du rang	
	Part des bénéficiaires de la NBI	NBI moyenne des bénéficiaires	Part des bénéficiaires de la NBI	NBI moyenne des bénéficiaires	Part des bénéficiaires de la NBI	NBI moyenne des bénéficiaires	Part des bénéficiaires de la NBI	NBI moyenne des bénéficiaires
Militaires	19%	16	49%	22	21%	13	1%	13
Fonctionnaires civils non enseignants	16%	20	23%	40	21%	17	12%	13

Sources : INSEE. / Champ : Militaires à solde mensuelle – Fonctionnaires civils de l'État non enseignants – Année 2004.

Lecture : 19% des militaires ont perçu la nouvelle bonification indiciaire en 2004, avec une moyenne de 16 points de NBI par bénéficiaire.

Les conditions d'attribution de la NBI des militaires valorisent globalement peu les responsabilités afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain, de tous niveaux, par rapport aux emplois à caractère administratif.

**Tableau 15 - Exemples de NBI attribuée à des postes de commandement**

Points de NBI	Montant mensuel brut	Exemples de postes de commandement ouvrant droit à la NBI
10	45 €	Commandant de compagnie départementale de gendarmerie Commandant de brigade territoriale de gendarmerie Chef de section dans un régiment
20	90 €	Commandant de compagnie dans un régiment
30	135 €	Commandant de groupement de gendarmerie départementale
50	225 €	Commandant de régiment, de base aérienne ou de grand bâtiment de combat

Sources : Ministère de la défense – Arrêté du 3 septembre 2004. Valeur de l'indice 100 : 5397,95 € au 01/07/06.

Le Haut Comité estime que :

- les conditions d'attribution de la NBI aux militaires pourraient valoriser plus nettement les responsabilités afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain qui, à tous les grades, constituent le cœur du métier militaire ;
- un recours plus large aux emplois fonctionnels pourrait permettre de mieux prendre en compte les responsabilités exercées, lesquelles peuvent différer sensiblement entre militaires d'un même grade.

Notons enfin que le deuxième échelon exceptionnel du grade de colonel (HEB) est depuis peu accessible à partir de 5 ans de grade pour les colonels nommés à un emploi figurant sur une liste fixée par décision du ministre de la défense, au lieu de 7 ans de grade au moins pour les colonels n'occupant pas un tel emploi<sup>44</sup>.

<sup>44</sup> Décret n°2006-1539 du 6 décembre 2006.

### 3.1.5 - LES CONSÉQUENCES DU RESSERREMENT DE L'ÉVENTAIL DES SALAIRES

Le resserrement de l'éventail des salaires conduit à certaines situations sur lesquelles l'attention du Haut Comité a été plusieurs fois appelée lors des auditions et visites d'unités. Elles concernent le début de carrière des militaires du rang et des jeunes sous-officiers ainsi que la situation des sous-officiers promus officiers.

#### Le début de carrière des militaires du rang et des jeunes sous-officiers

Compte tenu de leur classement indiciaire, les militaires du rang détiennent pendant les premières années de leur carrière un indice majoré inférieur à 280. Or, le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 précise que «*Les militaires à solde mensuelle, les fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'État...occupant à temps complet un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 275 perçoivent néanmoins le traitement afférent à l'indice majoré 280*»<sup>45</sup> ; cette disposition est généralement désignée comme «le minimum de traitement de la fonction publique». Par conséquent, le traitement des militaires du rang qui, dès le début, est fixé à ce minimum demeure à ce niveau tant que l'indice majoré afférent à leur échelon n'a pas dépassé 280. Leur progression indiciaire demeure donc sans incidence sur leur rémunération pendant plusieurs années et il en résulte un nivellement de leurs salaires, près de 70% des militaires du rang se trouvant ainsi rémunérés sur la base de l'indice majoré 280. Par exemple, un caporal-chef certifié perçoit, jusqu'à cinq ans de carrière, la même rémunération qu'un soldat débutant alors que son expérience, sa qualification et ses responsabilités sont supérieures.

Pour la même raison, la différence de salaire entre un jeune sous-officier et un militaire du rang s'est réduite au fur et à mesure de l'augmentation du SMIC et, partant, du «minimum de traitement de la fonction publique». L'indice majoré d'un sergent jusqu'à trois ans de service n'est ainsi supérieur que de sept points (soit 31 euros de salaire mensuel brut) à celui d'un soldat débutant.

**Tableau 16 - Classement indiciaire et traitement de base de jeunes militaires du rang et sous-officiers**

	Soldat au recrutement échelle n°2	Caporal jusqu'à 7 ans de service, échelle n°2	Caporal-chef jusqu'à 5 ans de service, échelle n°3	Sergent jusqu'à 3 ans de service, échelle n°3
Indice brut	214	273	282	293
Indice majoré correspondant à l'indice brut	259	280	281	287
Indice majoré utilisé pour calculer la rémunération compte tenu du minimum de traitement de la fonction publique	280	280	281	287
Traitement de base mensuel brut au 01/11/2006	1 260 €	1 260 €	1 264 €	1 291 €

Sources : Arrêté du 7 mars 1997 (échelle n°2) – Arrêté du 11 avril 2002 (échelle n°3) – Décret n°2006-1283 du 19 octobre 2006 (correspondance entre les indices bruts et les indices majorés au 1er novembre 2006) – Valeur de l'indice 100 : 5 397,95 euros au 01/07/06.

#### La situation des sous-officiers promus officiers

En raison du recouvrement entre les plages indiciaires des sous-officiers supérieurs et des officiers subalternes et du niveau des primes de qualification, le salaire des sous-officiers supérieurs promus officiers par le rang augmente peu à la suite de cette promotion, voire conduit certains intéressés à

<sup>45</sup> Article 8 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié par le décret n°2006-1283 du 19 octobre 2006.

percevoir une indemnité différentielle<sup>46</sup> pendant plusieurs années alors que, pendant ce temps, leur salaire aurait continué à progresser<sup>47</sup> s'ils étaient demeurés sous-officiers. Cette situation n'est pas satisfaisante à un double point de vue : elle ne reconnaît pas la prise de responsabilités supplémentaires et elle tend à dissuader les meilleurs sous-officiers supérieurs de devenir officiers.

Le Haut Comité recommande que l'échelle des rémunérations prenne mieux en compte la prise de responsabilités par certains militaires du rang, par les jeunes sous-officiers et par les sous-officiers promus tardivement officiers.

### 3.2 - COMPARAISON ENTRE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET CELLE DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

On examinera d'abord les primes moyennes par catégorie socioprofessionnelle (3.2.1), puis le salaire net moyen, primes incluses, en 2004 (3.2.2) et enfin l'évolution du salaire moyen depuis 1990 (3.2.3). Des montants par catégories socioprofessionnelles plus détaillées sont indiqués en annexe 15.

#### 3.2.1 - COMPARAISON DES PRIMES MOYENNES ET DE LEUR ÉVOLUTION (ANNEXES 14 ET 15)

Comparer les régimes indemnitaires des militaires et des fonctionnaires pose des difficultés particulières. Le montant des indemnités que perçoit un militaire dépend en effet de nombreux paramètres et en particulier des activités opérationnelles qu'il exerce (opérations extérieures, embarquement, activités aéronautiques...) et de sa situation de famille. Une comparaison «toutes choses égales par ailleurs» est donc malaisée.

##### Comparaison des primes moyennes en 2004<sup>48</sup>

Le montant moyen des primes perçues par les officiers et les militaires du rang était en 2004 du même ordre que pour les fonctionnaires de même catégorie socioprofessionnelle. Il était supérieur d'environ 29% dans le cas des sous-officiers. Mais ces montants incluent, pour les militaires, des primes liées à l'exercice d'activités opérationnelles qui ne trouvent guère d'équivalent dans la fonction publique civile si ce n'est, pour certaines d'entre elles, dans le cas des fonctionnaires classés dans les services actifs. Une comparaison avec les fonctionnaires de l'ensemble police et administration pénitentiaire fait apparaître pour ces derniers des primes moyennes supérieures à celles des militaires.

*Tableau 17 - Primes mensuelles brutes moyennes en 2004 des agents titulaires civils de l'État et des militaires*

	FPE	Police & administration pénitentiaire	Militaires
Cadres	1 318 €	---	1 344 €
Professions intermédiaires	527 €	873 €	678 €
Employés et ouvriers	388 €	730 €	365 €

Source : fichiers INSEE pour 1990 et 2004 – pour 1996 et 2000 : «Les salaires des agents de l'Etat», éditions 1996 (p.217) et 2000 (p.162) - collection INSEE Résultats.

Champ : Agents titulaires de l'État à temps complet, France métropolitaine – Militaires à solde mensuelle, France métropolitaine. Les primes perçues en opérations extérieures par les militaires affectés en métropole sont incluses dans ces moyennes – Montants exprimés en euros 2004.

NB : pour les agents titulaires de l'État, la CSP des cadres n'inclut pas les professeurs et professions scientifiques et culturelles qui sont regroupés dans une CSP particulière.

<sup>46</sup> Article 4 du décret n°76-1191 du 23 décembre 1976.

<sup>47</sup> Par l'effet de l'avancement d'échelon ; éventuellement par l'effet d'un avancement de grade ou par l'attribution de la prime de haute technicité.

<sup>48</sup> Hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement, communs aux fonctionnaires et aux militaires.

### Évolution des primes moyennes entre 1990 et 2004

Tableau 18 - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes des militaires et des titulaires civils de l'État de 1990 à 2004 en euros constants

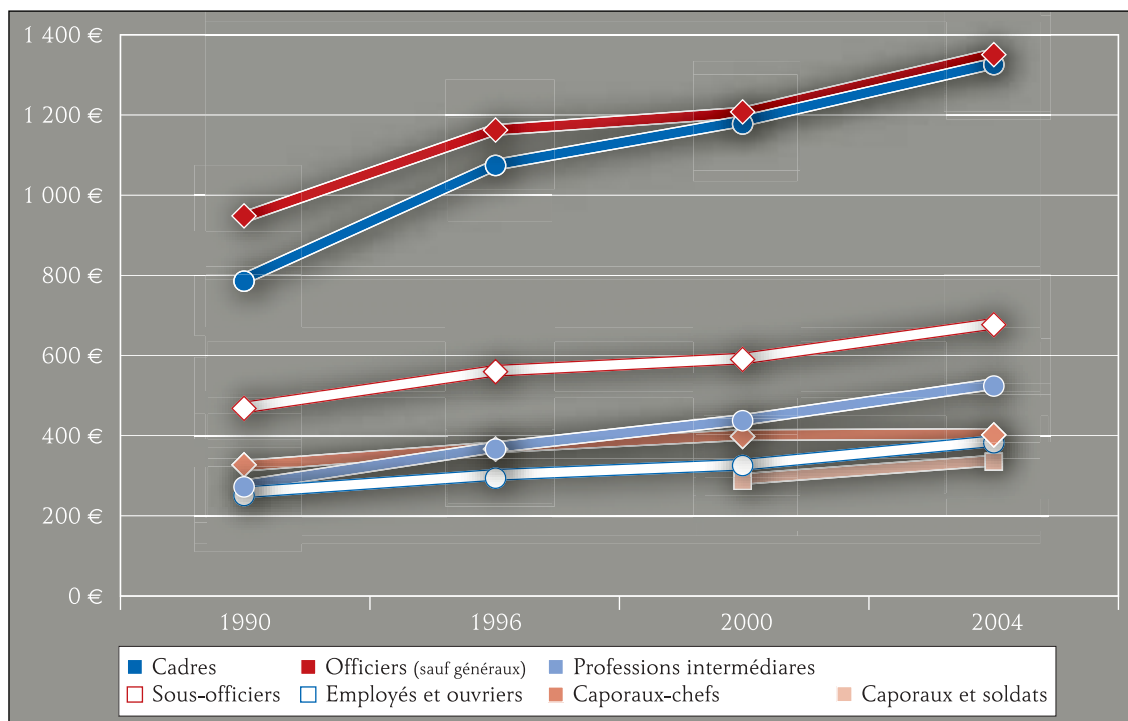
	1990	1996	2000	2004	Évolution 90-04
Cadres	786 € ***	1 072 € 36,4%	1 183 € 10,4%	1 318 € 11,4%	67,7%
Officiers (sauf généraux)	944 € ***	1 155 € 22,4%	1 204 € 4,2%	1 344 € 11,6%	42,4%
Professions intermédiaires	281 € ***	375 € 33,5%	436 € 16,3%	527 € 20,9%	87,5%
Sous-officiers	469 € ***	559 € 19,2%	593 € 6,1%	678 € 14,3%	44,6%
Employés et ouvriers	260 € ***	305 € 17,3%	323 € 5,9%	388 € 20,1%	49,2%
Caporaux-chefs	325 € ***	371 € 14,2%	398 € 7,3%	406 € 2,0%	24,9%
Caporaux et soldats	***		292 € ***	339 € 16,1%	****

Source : INSEE (cf. tableau ci-dessus).

N.B. : La CSP «officiers (sauf généraux)» correspond à la classification retenue par l'INSEE.

Lecture : Les primes brutes mensuelles moyennes des cadres civils et militaires non enseignants, exprimées en euros 2004, étaient de 786 euros en 1990 et 1072 euros en 1996. Elles ont augmenté de 36,4% entre 1990 et 1996 et 10,4% entre 1996 et 2000. Elles ont augmenté au total de 67,7% entre 1990 et 2004.

Graphique 6 - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes en euros constants entre 1990 et 2004 par catégorie socioprofessionnelle (cf. tableau 18)



Ces évolutions appellent les commentaires suivants :

- a) Le montant moyen des primes était en 1990 plus élevé pour les militaires<sup>49</sup> que pour les titulaires civils de même catégorie socioprofessionnelle. L'écart s'est resserré depuis lors et les montants moyens

en 2004 sont à peu près identiques<sup>50</sup> pour les cadres et officiers, d'une part, et pour les caporaux-chefs et employés et ouvriers, d'autre part. Le montant moyen demeure plus élevé pour les sous-officiers que pour les professions intermédiaires.

- b) De 1990 à 2004, les primes ont toutefois moins augmenté pour les sous-officiers supérieurs (+45%) et subalternes (+42%) que pour les fonctionnaires de la police et de l'administration pénitentiaire, qu'il s'agisse des professions intermédiaires (+78,9%) ou de la CSP employés et ouvriers (+49,9%).

**Tableau 19 - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes des sous-officiers et des P.I. police-pénitentiaire**

	1990	1996	2000	2004	Évolution 90-04
Professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire	488 € ***	570 € 16,8%	735 € 28,9%	873 € 18,8%	78,9%
CSP «employés et ouvriers» de la police et de l'administration pénitentiaire	487 € ***	559 € 14,8%	553 € -1,1%	730 € 32,0%	49,9%
Sous-officiers supérieurs	600 € ***	686 € 14,3%	729 € 6,3%	870 € 19,3%	45,0%
Sous-officiers subalternes	407 € ***	493 € 21,1%	522 € 5,9%	578 € 10,7%	42,0%

Sources : INSEE (cf. tableau 18).

- c) De 1990 à 2004, le montant moyen des primes a augmenté plus fortement pour la CSP «personnel de direction» (+67,6%) que pour les officiers généraux (+50,3%).

**Tableau 20 - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes – Officiers généraux et personnel de direction**

	1990	1996	2000	2004	Evolution 90-04
Personnel de direction	1 607 € ***	1 856 € 15,5%	2 041 € 10,0%	2 693 € 31,9%	67,6%
Officiers généraux	1 705 € ***	1 977 € 16,0%	2 051 € 3,7%	2 562 € 24,9%	50,3%

Sources : Personnel de direction : INSEE (cf. tableau 18) – Officiers généraux : fichier INSEE.

Il en va de même pour les officiers supérieurs (+39,6%) par comparaison aux autres CSP ressortissant à l'encadrement supérieur civil de l'État (de +43% à +69,2% selon les cas). Il est rappelé que ces dernières n'incluent pas les magistrats hors hiérarchie, ingénieurs et inspecteurs généraux, emplois de direction d'administration centrale, directeurs régionaux ou départementaux des services déconcentrés, qui sont classés dans la CSP «personnel de direction».

<sup>49</sup> Pour les militaires du rang, seule l'évolution des primes des caporaux-chefs est significative compte tenu de la modification du régime de rémunérations intervenue en 1997 pour les caporaux et soldats.

<sup>50</sup> En 1990, les écarts mensuels moyens étaient les suivants : officiers-cadres = 158 euros ; sous-officiers-P.I. = 188 euros ; caporaux-chefs-employés et ouvriers = 65 euros.

**Tableau 21 - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes – Officiers supérieurs et encadrement supérieur civil de l'État, hors personnel de direction**

	1990	1996	2000	2004	Évolution 90-04
Magistrats	1 013 € ***	1 250 € 23,4%	1 354 € 8,3%	1 714 € 26,6%	69,2%
Administrateurs	1 212 € ***	1 541 € 27,1%	1 714 € 11,2%	1 905 € 11,1%	57,2%
Ingénieurs des grands corps	1 366 € ***	1 462 € 7,0%	1 798 € 23,0%	1 954 € 8,7%	43,0%
Officiers supérieurs	1 226 € ***	1 438 € 17,3%	1 564 € 8,8%	1 711 € 9,4%	39,6%

Sources : INSEE (cf. tableau 18).

### 3.2.2 - COMPARAISON DU SALAIRE NET MOYEN (PRIMES INCLUSES) PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2004 (ANNEXE 16)

Situons d'abord le salaire mensuel net des militaires au regard de celui des fonctionnaires.

**Tableau 22 - Salaires mensuels nets moyens en 2004 par catégorie socioprofessionnelle**

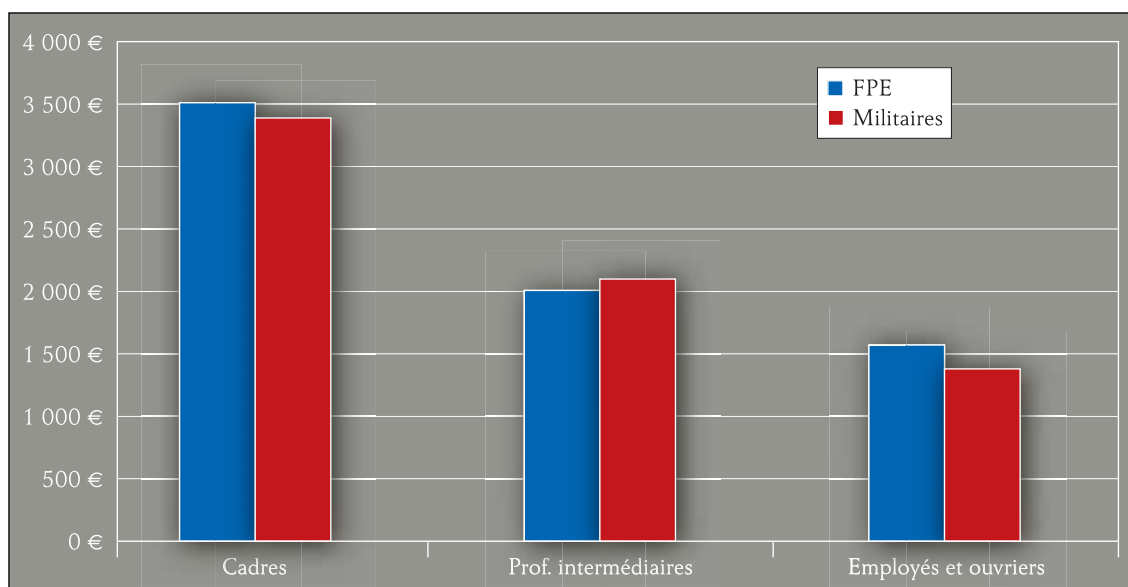
	Titulaires civils de l'État	Militaires
Cadres	3 520 €	3 399 €
Professions intermédiaires	1 996 €	2 072 €
Employés et ouvriers	1 555 €	1 394 €

Sources : fichiers INSEE.

Champ : Agents titulaires de l'État à temps complet, France métropolitaine – Militaires à solde mensuelle, France métropolitaine.

NB : pour les agents titulaires de l'État, la CSP des cadres n'inclut pas les professeurs et professions scientifiques et culturelles qui sont regroupés dans une CSP particulière.

**Graphique 7 - Salaires mensuels nets moyens en 2004 par catégorie socioprofessionnelle (Cf. tableau 22)**



A catégorie socioprofessionnelle équivalente, le salaire moyen des militaires est donc inférieur à celui des fonctionnaires pour les CSP «cadres» et «employés et ouvriers», supérieur pour la CSP «professions intermédiaires».

**Tableau 23 - Écart de salaire net moyen entre les militaires et les fonctionnaires civils de l'État en 2004**

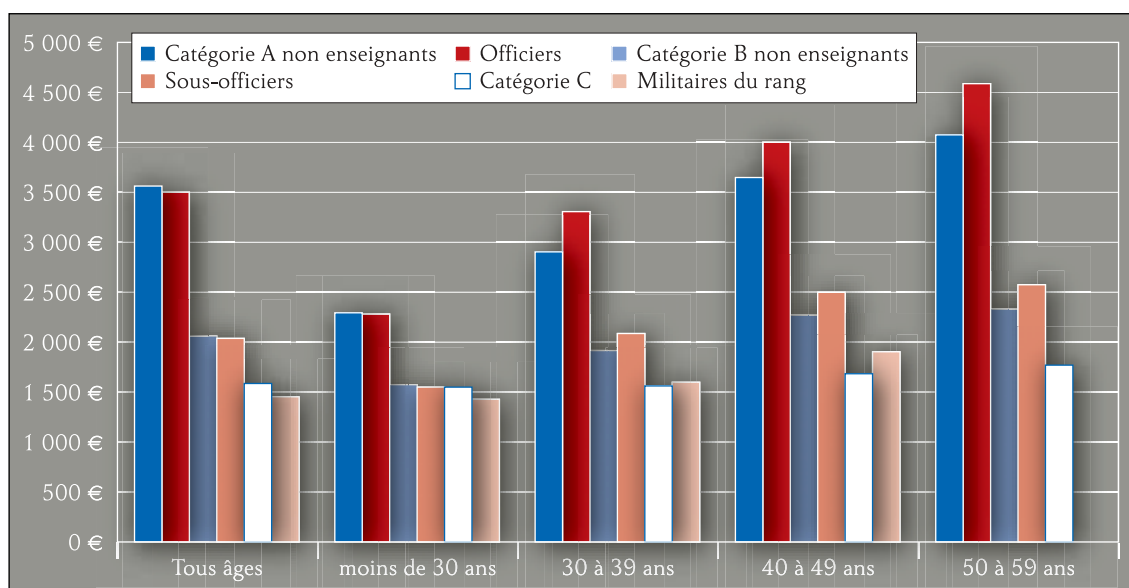
	Cadres	Professions intermédiaires	Employés&ouvriers
Écart militaires % fonctionnaires	-3,4%	3,8%	-10,3%

Sources : fichiers INSEE.

Champ : Agents titulaires de l'État à temps complet, France métropolitaine – Militaires à solde mensuelle, France métropolitaine.

NB : pour les agents titulaires de l'État, la CSP des cadres n'inclut pas les professeurs et professions scientifiques et culturelles que l'INSEE regroupe dans une CSP particulière.

Il est rappelé que les militaires sont en moyenne plus jeunes que les fonctionnaires et les salaires moyens par tranche d'âge complètent utilement les données ci-dessus. On constate que, par catégorie hiérarchique, les salaires moyens des militaires sont globalement inférieurs à ceux des titulaires civils tous âges confondus ainsi que pour les moins de trente ans, et en revanche supérieurs dans les tranches d'âge allant de trente à soixante ans. La forte proportion de militaires dans les tranches d'âge jeunes tend en effet à faire baisser leur salaire moyen tous âges confondus, alors que, dans les tranches d'âge supérieures, seuls restent en service les militaires qui ont progressé en grade et en qualification, ce qui tend à accroître leur salaire moyen plus que ne le ferait la seule ancienneté.

**Graphique 8 - Salaires moyens des militaires et des titulaires civils de l'État par catégorie hiérarchique et par tranche d'âge**

Source des données : fichier INSEE.

Champ : Militaires à solde mensuelle et titulaires civils non enseignants - 2004 – Métropole + DOM-TOM + Étranger.

<sup>51</sup> Cf. données détaillées en annexe 16.



### 3.2.3 - L'ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT DE 1990 À 2004<sup>51</sup>

Tableau 24 - Évolution du salaire net mensuel moyen des militaires et des titulaires civils de l'État de 1990 à 2004 en euros constants

	1990	1996	2000	2004	Évolution 90-04
Cadres	3 030 € ***	3 357 € 10,8%	3 444 € 2,6%	3 520 € 2,2%	16,2%
Officiers (sauf généraux)	3 212 € ***	3 353 € 4,4%	3 298 € -1,6%	3 399 € 3,1%	5,8%
Professions intermédiaires	1 920 € ***	1 974 € 2,8%	2 002 € 1,4%	1 996 € -0,3%	4,0%
Sous-officiers	1 928 € ***	1 998 € 3,6%	2 022 € 1,2%	2 072 € 2,5%	7,5%
Employés et ouvriers	1 462 € ***	1 531 € 4,7%	1 538 € 0,5%	1 555 € 1,1%	6,4%
Caporaux-chefs	1 382 € ***	1 478 € 6,9%	1 497 € 1,3%	1 527 € 2,0%	10,5%
Caporaux et soldats	1 140 € ***	1 176 € 3,2%	1 260 € 7,1%	1 312 € 4,1%	15,1%

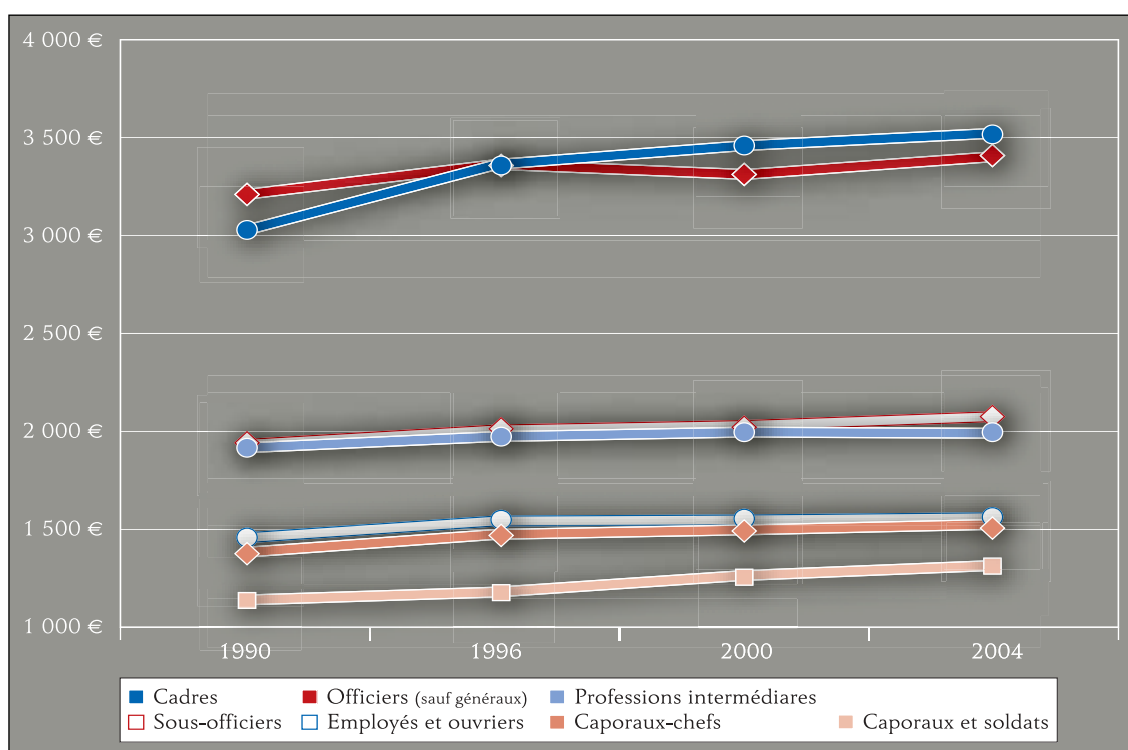
Source : fichiers INSEE pour 1990 et 2004 – pour 1996 et 2000 : «Les salaires des agents de l'État», éditions 1996 (p.217) et 2000 (p.55) - collection INSEE Résultats.

Champ : France métropolitaine – Titulaires civils de l'État (non enseignants pour la CSP cadres) et militaires hors appelés et volontaires – effectifs employés à temps complet dans l'année. Montants en euros 2004.

N.B. : La CSP «officiers (sauf généraux)» correspond à la classification retenue par l'INSEE.

Lecture : Le salaire net mensuel moyen des cadres civils et militaires non enseignants, exprimé en euros 2004, était de 3 030 euros en 1990 et 3 357 euros en 1996. Il a augmenté de 10,8% entre 1990 et 1996 et 2,6% entre 1996 et 2000. Il a augmenté au total de 16,2% entre 1990 et 2004.

Graphique 9 - Évolution du salaire net mensuel moyen en euros constants entre 1990 et 2004 par catégorie socioprofessionnelle (cf. tableau 24)



### Commentaires

a) sur l'ensemble de la période 1990-2004, l'augmentation du salaire moyen a été :

- moins forte pour les officiers (+5,8%) que pour la CSP «cadres» (+16,2%) ;
- plus forte pour les sous-officiers (+7,5%) que pour la CSP «professions intermédiaires» (+4%), mais moindre que pour les professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire (+10,9%) ;

Tableau 25 - Évolution du salaire net mensuel moyen des sous-officiers et des P.I. police-pénitentiaire

	1990	1996	2000	2004	Évolution 90-04
Professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire	2 305 € ***	2 319 € 0,6%	2 460 € 6,1%	2 557 € 3,9%	10,9%
Sous-officiers	1 928 € ***	1 998 € 3,6%	2 022 € 1,2%	2 072 € 2,5%	7,5%

Sources : INSEE (cf. le tableau précédent).

- plus forte pour les militaires du rang (caporaux–chefs : +10,5% ; caporaux et soldats : +15,1%) que pour la CSP «employés et ouvriers» (+6,4%).

b) Toutefois, entre 2000 et 2004, l'augmentation du salaire moyen a été généralement plus forte pour les militaires que pour les fonctionnaires de même catégorie socioprofessionnelle, sans doute par l'effet du plan d'amélioration de la condition militaire (PACM) mis en œuvre à partir de 2002. Une analyse par CSP plus détaillée montre cependant que le salaire net moyen des officiers généraux a moins évolué que celui de la CSP «personnel de direction» dans son ensemble (laquelle, rappelons le, n'inclut pas uniquement des agents hors-échelle)<sup>52</sup>.

Tableau 26 - Évolution du salaire net mensuel moyen – Officiers généraux et personnel de direction

	1990	1996	2000	2004	Évolution 90-04
Personnel de direction	5 608 € ***	5 762 € 2,7%	5 912 € 2,6%	6 497 € 9,9%	15,9%
Officiers généraux	6 211 € ***	6 297 € 1,4%	6 300 € 0,0%	6 678 € 6,0%	7,5%

Sources : Personnel de direction : INSEE (cf. le tableau précédent) – Officiers généraux : fichier INSEE.

Le constat est similaire pour le salaire moyen des officiers supérieurs par comparaison aux titulaires civils classés dans les CSP qui constituent l'encadrement supérieur civil de l'État, hors personnel de direction.

<sup>52</sup> Cf. annexe 14.

Tableau 27 - Évolution du salaire net mensuel moyen – Officiers supérieurs et encadrement supérieur civil de l'État, hors personnel de direction

	1990	1996	2000	2004	Évolution 90-04
Magistrats	3 751 € ***	4 005 € 6,8%	4 163 € 3,9%	4 662 € 12,0%	24,3%
Administrateurs	4 142 € ***	4 389 € 6,0%	4 480 € 2,1%	4 720 € 5,4%	14,0%
Ingénieurs des grands corps	4 080 € ***	4 170 € 2,2%	4 495 € 7,8%	4 625 € 2,9%	13,4%
Officiers supérieurs	4 052 € ***	4 148 € 2,4%	4 221 € 1,8%	4 298 € 1,8%	6,1%

Sources : INSEE (cf. le tableau précédent).

### 3.3 - APERÇUS COMPARATIFS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ÉTRANGERS, LES SALAIRES DANS LE SECTEUR PRIVÉ ET LES SALAIRES D'EMBAUCHE

#### 3.3.1 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON AVEC LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES DES PRINCIPALES ARMÉES OCCIDENTALES (CF ANNEXE 17)

Ces éléments comparatifs<sup>53</sup> sont issus du rapport «*Benchmarking international Armed Forces pay and allowances*» réalisé en 2004 par le cabinet MERCER, déjà cité, et de l'analyse par le Haut Comité des montants des soldes et indemnités des militaires britanniques<sup>54</sup>. Le Haut Comité tient à rappeler à cette occasion les difficultés et limites des comparaisons internationales de rémunération.

Sous cette réserve, il note que les données du rapport MERCER tendraient à montrer des militaires français moins bien rémunérés que la majorité de leurs homologues occidentaux en matière de salaire de base<sup>55</sup>, mais mieux rémunérés que les militaires étrangers lors des opérations extérieures<sup>56</sup>. Par ailleurs, l'analyse sommaire des rémunérations britanniques conduit à des résultats globalement cohérents avec ceux du rapport MERCER et, surtout, montre que l'économie générale de la rémunération des militaires est très différente en France et au Royaume-Uni.

#### Une rémunération des militaires autonome par rapport à celle des fonctionnaires civils

Le montant des rémunérations des militaires est fixé par le gouvernement sur proposition de l'*Armed Forces Pay Review Body* (AFPRB)<sup>57</sup>, sans référence à une grille commune à l'ensemble de la fonction publique. L'AFPRB doit tenir compte dans ses propositions de la nécessité de recruter, fidéliser et motiver du personnel qualifié, mais aussi des objectifs gouvernementaux en matière de finances publiques. Il doit en outre s'assurer que la rémunération des militaires est globalement comparable avec le niveau des salaires civils<sup>58</sup>, y compris dans le secteur privé qui constitue ainsi le principal terme de référence.

<sup>53</sup> Cf. annexe 17.

<sup>54</sup> 35<sup>ème</sup> rapport de l'*Armed Forces Pay Review Body*, page 33 et appendices 1 et 2.

<sup>55</sup> Le cabinet MERCER n'a pris en compte, pour cette comparaison, que la solde indiciaire et l'indemnité pour charges militaires, ou leurs équivalents à l'étranger. Sont donc notamment exclues, pour les militaires français, la majoration de l'indemnité pour charges militaires et les primes de qualification.

<sup>56</sup> Cf. tableaux en annexe 17.

<sup>57</sup> Instance composée de neuf personnalités indépendantes. Il existe au total sept «*Pay Review Bodies*» couvrant, outre les militaires, les très hauts fonctionnaires, la police, l'administration pénitentiaire, l'enseignement et les professions de santé.

<sup>58</sup> 35<sup>ème</sup> rapport de l'AFPRB, p.iii, Terms of reference «*The Review body shall have regard for the need for the pay of the Armed Forces to be broadly comparable with pay levels in civilian life*».

### Des salaires de base plus élevés, mais un niveau de salaire moindre en opérations extérieures

Le salaire de base des militaires britanniques serait, à grade égal, plus élevé que le salaire de base français d'un facteur en général compris entre 1,4 et 1,8 environ<sup>59</sup>. En opérations extérieures en revanche, le salaire des militaires français serait supérieur d'environ 30% à celui de leurs homologues britanniques. Il s'agit là d'une comparaison de salaires grade à grade qui appelle au moins deux réserves d'interprétation :

- la proportion relative des différents grades n'est pas la même dans les deux pays : les armées britanniques comptent, en proportion de l'effectif total, deux fois moins de sous-officiers et moitié plus de militaires du rang que les armées françaises<sup>60</sup> ;
- le niveau de rémunération des militaires est à apprécier dans le contexte propre à chaque État : niveau général des salaires, coût de la vie, niveau de protection sociale, régime de retraite, système fiscal, avantages en nature... On peut noter sur ce point que le salaire moyen dans l'industrie et les services en Grande-Bretagne est supérieur d'un facteur 1,4 à ce qu'il est en France<sup>61</sup>.

### Des indemnités de montant généralement moindre et conçues différemment

- le montant des indemnités est généralement moindre que pour les militaires français, dans l'absolu (sauf pour l'indemnité de services aériens) comme en proportion de la solde de base ;
- le montant des indemnités ne dépend généralement pas, ou peu, du grade ;
- le montant d'une indemnité est souvent d'autant plus élevé que le militaire a, sur l'ensemble de sa carrière, passé plus de temps dans les conditions ouvrant droit à indemnité. Par exemple, le taux de l'indemnité d'absence de la garnison (*Longer separation allowance*) augmente avec la durée cumulée des absences calculée sur l'ensemble de la carrière, avec un taux maximum quatre fois supérieur au taux minimum. De même, le montant de l'indemnité de service à la mer (*Longer service at sea bonus*) est deux fois plus élevé après dix ans d'embarquement qu'avant cinq ans. Ceci répond à un double objectif : fidéliser les militaires, mais aussi tenir compte du fait que certaines contraintes sont d'autant plus durement ressenties qu'elles sont répétitives.

## 3.3.2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON AVEC LES SALAIRES DANS LE SECTEUR PRIVÉ (ANNEXE 18)

### Comparaison du salaire net moyen par catégorie socioprofessionnelle en 2004

Tableau 28 - Salaires mensuels nets moyens en 2004 par catégorie socioprofessionnelle

	Secteur privé	Militaires
Cadres	3 637 €	3 399 €
Professions intermédiaires	1 875 €	2 072 €
Employés et ouvriers	1 337 €	1 394 €

Sources : Secteur privé : INSEE, *Les salaires en France*, édition 2006, p.105. Militaires : fichiers INSEE.

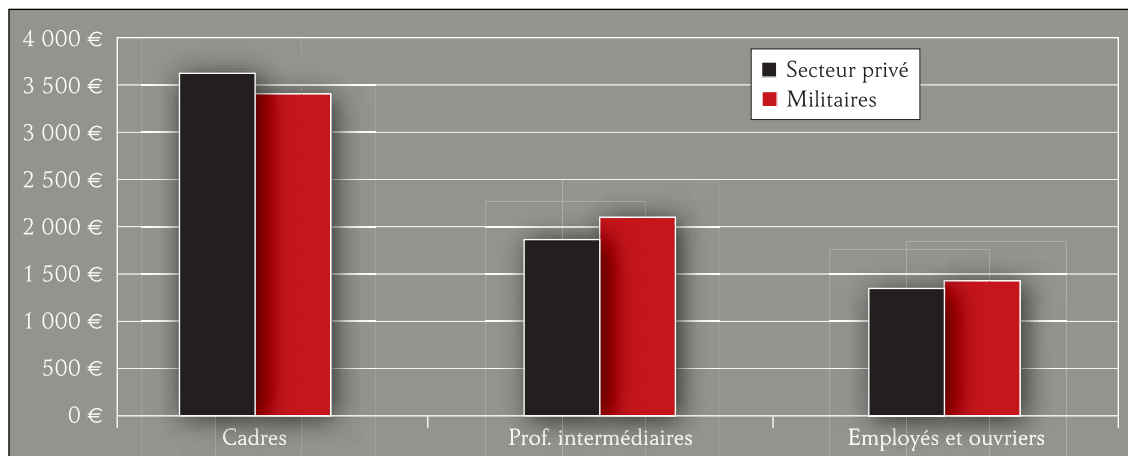
Champ : Salariés à temps complet du secteur privé ou semi-public, France entière – Militaires à solde mensuelle, France métropolitaine.

<sup>59</sup> Cf. annexe 17.

<sup>60</sup> La proportion de sous-officiers est de 23% en Grande-Bretagne et 48% en France (périmètre : armée de terre, marine et armée de l'air).

<sup>61</sup> Salaire brut annuel moyen des salariés à temps complet dans l'industrie et les services en 2003. France = 28 842 euros – Royaume-Uni = 40 553 €. A structure des emplois identique à la structure française, le salaire moyen britannique serait inférieur de 1,5% à la valeur ci-dessus, ce qui conduirait à un rapport de 1,38 au lieu de 1,4. Les effets de structure sont donc marginaux. Source : «Les salaires et le coût du travail dans l'Union européenne et les pays candidats» par Vincent Marcus. INSEE «Données sociales – La société française», édition 2006, p.426 et 432.

Graphique 10 - Salaires mensuels nets moyens en 2004 par catégorie socioprofessionnelle – Militaires et salariés  
(Cf. tableau 28)



A catégorie socioprofessionnelle équivalente, le salaire net moyen des militaires est donc inférieur à celui des salariés du secteur privé pour la CSP cadres ; il est supérieur pour les CSP professions intermédiaires et employés et ouvriers. L'attention est appelée sur le fait que les militaires sont en moyenne plus jeunes que les salariés.

Tableau 29 - Écart de salaire net mensuel moyen entre les militaires et les salariés en 2004

	Cadres	Prof. interm.	Employés et ouvriers
Militaires par rapport aux salariés	-6,6%	10,5%	4,3%

Sources : Cf. tableau ci-dessus.

### Éléments relatifs aux salaires par fonction ou par niveau de diplôme

L'INSEE a publié en 2006 une étude sur les comparaisons salariales entre secteur public et secteur privé<sup>62</sup> à sexe, niveau de diplôme, région de résidence et tranche d'âge identiques. Elle montre que le secteur public rémunère mieux les salariés peu diplômés et moins bien les salariés plus diplômés. En 2002 et pour les hommes, les écarts de salaire moyen étaient ainsi de 4% en faveur du public pour un niveau inférieur ou égal au BEPC et du même ordre pour les niveaux BEP, CAP et Bac ; au-delà, les écarts étaient en faveur du secteur privé : de 7% pour un diplôme bac+2 et 12% pour un diplôme supérieur.

Le Haut Comité a également exploité les études publiées par différents cabinets de conseil sur les salaires dans le secteur privé. Il appelle l'attention sur les points suivants :

- les salaires du secteur privé sont variables selon le secteur d'activité, la région, la taille de l'entreprise, le profil et les fonctions du salarié. La dispersion des montants salariaux est donc importante ;
- les profils de carrière sont, pour les cadres au moins, plus divers et souvent moins linéaires que pour les militaires. La sécurité de l'emploi des militaires de carrière constitue en outre un avantage non quantifiable ;
- les structures des qualifications sont différentes et les «équivalences» de fonction avec les militaires très incertaines ;

<sup>62</sup> «Secteur public-secteur privé : quelques éléments de comparaisons salariales», par Julien Pouget, in «Les salaires en France – édition 2005» (INSEE-Références).

- les sources des données sont hétérogènes.

Compte tenu de ces réserves, on se bornera à énoncer les deux constats qui apparaissent avec le plus d'évidence<sup>63</sup> :

- les salaires moyens des cadres dirigeants du secteur privé sont plus élevés que ceux du sommet de la hiérarchie militaire ;
- les salaires des militaires du rang sont, compte tenu notamment des différences d'ancienneté, plutôt supérieurs à ceux des employés et ouvriers<sup>64</sup>.

### 3.3.3 - COMPARAISON DES RÉMUNÉRATIONS DU PREMIER EMPLOI DES MILITAIRES, FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT ET SALARIÉS (CF. ANNEXE 19)

En relation avec le thème de l'attractivité de la condition militaire, il a paru utile de comparer, pour les différentes catégories socioprofessionnelles, les rémunérations du premier emploi<sup>65</sup> dans le secteur privé, la fonction publique civile de l'État et la fonction militaire. Pour le secteur privé, il est indiqué des fourchettes de rémunération car cette dernière varie selon le secteur d'activité, l'entreprise, les fonctions exercées et la région d'emploi.

La rémunération d'un militaire dans son premier emploi et son attractivité par rapport aux salaires offerts à un fonctionnaire ou à un salarié débutant dépendent étroitement des indemnités opérationnelles afférentes à l'activité exercée, comme l'indique le tableau ci-dessous.

*Tableau 30 - Situation relative des rémunérations militaires dans la 1<sup>ère</sup> affectation par rapport aux salaires des débutants dans le secteur privé*

	Rémunération sans primes opérationnelles	Rémunération incluant un niveau moyen de primes opérationnelles <sup>66</sup>	Rémunération incluant un niveau élevé de primes opérationnelles <sup>67</sup>
Officier de carrière	fourchette basse des écoles d'ingénieurs ou de commerce	dans la moyenne des écoles d'ingénieurs ou de commerce	au niveau des meilleures écoles d'ingénieurs ou de commerce
Sous-officier	fourchette basse d'un BTS ou DUT	fourchette haute d'un BTS ou DUT	supérieure à DUT ou BTS
Militaire du rang	supérieure à CAP-BEP	supérieure à CAP-BEP	supérieure à CAP-BEP

Sources : cf. annexe 19.

Plus généralement, les rémunérations dans un premier emploi militaire apparaissent d'autant plus concurrentielles que le niveau de diplôme détenu est moins élevé.

Au terme de cet ensemble de comparaisons, le Haut Comité appelle à nouveau l'attention sur les précautions, exposées au début de la présente partie (§1), qu'appelle l'interprétation de leurs résultats.

<sup>63</sup> Cf. annexe 18.

<sup>64</sup> Le salaire net mensuel médian était, en 2004, de 1215 euros pour les employés et le salaire du 4<sup>ème</sup> décile et de 1216 euros pour les ouvriers (INSEE – «Les salaires en France», édition 2006, p.87). Cela signifie que 50% des employés et 40% des ouvriers percevaient en 2004 un salaire inférieur à celui d'un militaire du rang débutant en 2006, affecté à Paris sans primes opérationnelles.

<sup>65</sup> C'est-à-dire une fois la formation initiale achevée.

<sup>66</sup> De l'ordre de 20% de la solde de base : militaires embarqués sur bâtiment de surface, officiers et sous-officiers de gendarmerie, militaires percevant l'indemnité de service en campagne environ 5 à 10 journées par mois.

<sup>67</sup> De l'ordre de 50% de la solde de base : personnel navigant de l'aéronautique, parachutistes affectés dans une unité parachutiste, sous-marinières. La rémunération en opérations extérieures n'est pas prise en compte car le séjour en OPEX est temporaire, de 4 mois en général.

## CONCLUSION SUR LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES

1. Pour analyser objectivement et utilement les caractéristiques des rémunérations des militaires, le Haut Comité a retenu une **méthode comparative**, notamment avec la fonction publique civile. Recourir à une telle méthode appelle toutefois les **réserves** suivantes :
  - les structures des qualifications et des âges ne sont pas identiques dans la fonction militaire et dans la fonction publique civile. La proportion de professions intermédiaires est supérieure dans la fonction militaire et l'âge moyen des militaires est inférieur d'une dizaine d'années à celui des fonctionnaires civils non enseignants de l'État ;
  - le niveau de rémunération des militaires en 2004, dont rendent compte les statistiques disponibles les plus récentes, ne prend que partiellement en compte les effets des plans catégoriels en cours d'exécution, principalement le plan d'amélioration de la condition militaire (PACM) qui a débuté en 2002 et le plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE) dont la mise en œuvre a commencé en 2005 ;
  - toute comparaison sous-tend l'hypothèse implicite «toutes choses égales par ailleurs», qui n'est toujours qu'imparfaitement vérifiée. Les modes de recrutement, les politiques des carrières et les emplois tenus sont différents dans la fonction militaire et dans la fonction publique civile. La comparaison fournit donc une référence utile mais n'implique aucun objectif d'assimilation. Un corps d'officiers n'est, par exemple, homologué dans sa totalité ni à un corps de catégorie A-type ni à un corps d'encadrement supérieur civil mais participe à la fois de l'un et de l'autre selon le stade de la carrière.
  - enfin, et surtout, les comparaisons fournissent des éléments d'appréciation mais ne sauraient suffire à fonder, de manière en quelque sorte mécanique, une politique de rémunération même si cette dernière ne peut ignorer ce type de considérations, en particulier pour des raisons d'attractivité. La politique des rémunérations n'est en effet qu'une composante d'une politique d'ensemble des ressources humaines. L'un des objectifs de celle-ci est bien que les armées soient assurées de disposer en permanence du personnel militaire apte à remplir des missions très spécifiques et non assimilables à celles qui sont dévolues aux autres corps de l'État.
2. Le Haut Comité a tout d'abord étudié les aspects indiciaires de la rémunération des militaires, et notamment le classement indiciaire des corps militaires. Il observe que, si leur **position relative au sein du classement hiérarchique des agents de l'État** s'est globalement maintenue depuis les origines, il apparaît toutefois que :
  - le classement des militaires a évolué moins favorablement que celui d'autres corps en uniforme de la police nationale et de l'administration pénitentiaire qui ont bénéficié de revalorisations récentes et importantes ;
  - le classement des colonels a évolué moins favorablement que celui des fonctionnaires appartenant aux corps d'encadrement supérieur civil de l'État.
3. Le Haut Comité observe que **l'indice majoré moyen** des officiers a, de 1990 à 2004, moins augmenté (+2,6%) que celui des autres catégories civiles et militaires (de +6,9% à +11,6%). Il observe également que, durant cette période, l'augmentation de **l'effectif rémunéré hors-échelle** a été plus forte dans la fonction publique civile de l'État que dans la fonction militaire.
4. Le Haut Comité a ensuite examiné le **déroulement des carrières** civiles et militaires. Il relève que la progression indiciaire des militaires est, à catégorie socioprofessionnelle équivalente, plutôt plus rapide que celle des fonctionnaires des catégories A-type, B et C. Elle est en revanche plus lente que pour les fonctionnaires des corps en uniforme de la police nationale et de l'administration pénitentiaire ; il en est de même pour la progression des meilleurs officiers

issus des grandes écoles militaires par rapport aux corps civils d'encadrement supérieur (catégorie A+). Le déroulement des carrières militaires paraît en outre plus incertain, notamment pour passer de l'état de contractuel au statut de carrière et pour accéder aux grades les plus élevés.

5. Le Haut Comité observe que le **montant moyen des primes** des militaires était, en 2004, supérieur ou égal au montant moyen des primes des catégories socioprofessionnelles équivalentes de fonctionnaires civils de l'État. Les écarts positifs en faveur des militaires se sont toutefois réduits au cours des quinze dernières années, notamment pour les officiers généraux par rapport au personnel civil de direction.

6. Le Haut Comité observe que **l'évolution des salaires nets moyens, primes incluses**, entre 1990 et 2004 :

- a été, dans le cas des sous-officiers et militaires du rang, supérieure à celle qu'ont connue les catégories socioprofessionnelles équivalentes de la fonction publique civile de l'État, à l'exception toutefois des professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire ;
- a été, dans le cas des officiers, inférieure sur la période à celle qu'a connue la catégorie socioprofessionnelle des cadres de l'État, et ce malgré une inversion récente de la tendance à la suite du plan d'amélioration de la condition militaire.

7. D'une façon générale, **le système actuel de rémunération des militaires** appelle les remarques suivantes :

- la rémunération est davantage liée au grade et à l'unité d'affectation qu'à l'emploi et aux fonctions exercées ;
- les responsabilités effectivement assumées et la manière de servir n'ont, toutes choses égales par ailleurs, qu'une incidence encore trop réduite sur la rémunération ;
- les indemnités tiennent une part importante dans le montant total des salaires, mais sont cependant sujettes à de fortes variations en fonction des unités d'affectation et de la nature de leurs activités.

8. Le Haut Comité a procédé à une étude globale de la rémunération des militaires sans entrer dans les caractéristiques propres à chaque armée.

**Il doit cependant signaler qu'il a constaté, notamment au cours de ses visites et en particulier chez les militaires de l'armée de terre, une tendance à comparer leur situation avec celle des gendarmes, jugée dans l'ensemble plus favorable. Parallèlement, il a relevé chez ces derniers des insatisfactions récurrentes résultant de la comparaison de leur condition avec celle des fonctionnaires de police.**

9. Les observations qui précèdent conduisent le Haut Comité à faire les **recommandations** suivantes :

a) de façon générale, veiller :

- à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance ;
- à ce que, lorsqu'une mesure concernant les fonctionnaires de l'État est à transposer aux militaires, les travaux préparatoires à la mesure elle-même et à sa **transposition** soient menés conjointement afin que les dispositifs nécessaires entrent en vigueur en parallèle, une transposition trop longtemps différée atténuant souvent la portée d'une mesure positive. Il aurait ainsi été souhaitable que la fonction militaire soit associée à l'élaboration et à la mise en oeuvre du protocole d'accord du 25 janvier 2006 relatif à «l'amélioration des carrières et à l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique».



- à ce que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir.
- b) **valoriser plus nettement les responsabilités** effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain qui, à tous grades, constituent le cœur du métier militaire. A cette fin, il pourrait être recherché comment utiliser plus sélectivement la NBI et comment recourir, dans certains cas, à la formule des emplois fonctionnels ;
- c) examiner, s'agissant du **volet indiciaire de la rémunération**, comment :
- réorganiser le déroulement du début de carrière des militaires du rang afin d'assurer une progression raisonnable et différenciée de leur traitement de base au cours des premières années de service, sans que celui-ci demeure figé, comme il l'est actuellement, au niveau du traitement minimum de la fonction publique et mettre ainsi fin à un recrutement à un indice de base inférieur à l'indice minimum de la fonction publique ;
  - aménager le déroulement du début de carrière des sous-officiers afin de différencier réellement la rémunération des jeunes sergents de celle des jeunes militaires du rang ;
  - remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement ;
  - élargir l'amplitude indiciaire des grades d'officier de façon à pouvoir pratiquer un avancement plus sélectif qui différencie plus nettement les carrières et qui assure ainsi une carrière plus rapide aux officiers les plus performants, tout en ménageant un espace de progression indiciaire pour les officiers non promus aux grades supérieurs ;
  - élargir les perspectives de carrière dans le grade de colonel, en recourant, par exemple, à la formule des emplois fonctionnels. La politique concernant le rattrapage des rémunérations hors-échelle devrait être maintenue au-delà de 2007 en ouvrant l'accès à la hors-échelle A en échelon normal et en poursuivant l'augmentation du nombre des hors-échelle B ;
- d) rechercher, s'agissant du **volet indemnitaire de la rémunération**, comment :
- tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière. L'on pourrait, par exemple, s'inspirer de la pratique des armées britanniques qui modulent dans des proportions importantes le taux de certaines indemnités en fonction de la durée cumulée, sur la carrière, passée dans les situations ouvrant droit aux dites indemnités ;
  - transposer à l'encadrement des armées les mesures prises au cours des dernières années en faveur de l'encadrement civil supérieur de l'État et liant une partie de la rémunération à la réalisation des objectifs fixés, conformément aux dispositions du décret 2006-1019 du 11 août 2006.

9. Au plan technique, enfin, le Haut Comité estime nécessaire au bon déroulement de ses futurs travaux :

- que les fichiers de paie des militaires transmis à l'INSEE permettent de calculer l'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place deux années de suite ;
- que les fichiers de paie transmis à l'observatoire social de la défense comportent l'ensemble des informations permettant à ce dernier de réaliser toute étude détaillée utile notamment au Haut Comité.





