



**SGA**  
Secrétariat général pour l'administration

# BILAN SOCIAL 2018

& Rapport de situation comparée



**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES  
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE**

SERVICE DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE ET DU PILOTAGE  
DES RESSOURCES HUMAINES MILITAIRES ET CIVILES

SOUS-DIRECTION DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE,  
DES ÉTUDES ET DE LA PROSPECTIVE



# **BILAN SOCIAL**

## **2018**

### **ministère**

### **des armées**



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



# Préface



Je suis heureux de vous présenter la 32<sup>e</sup> édition du Bilan social, la première pour moi en tant que directeur des ressources humaines du ministère des armées.

L'année 2018 a été marquée par la promulgation de la loi de programmation (LPM) 2019-2025, une LPM à « hauteur d'hommes », marquée par un effort particulier au profit du personnel décliné en quatre volets principaux : améliorer les conditions d'exercice du métier des armes ; améliorer le « quotidien du soldat » notamment par la dotation en équipements individuels du combattant ; adapter les ressources humaines aux missions ; renforcer le lien armées-Nation et permettre au militaire d'être un citoyen pleinement intégré dans une société moderne. L'investissement sans faille du ministère a permis de présenter tous les textes d'application de la LPM au Conseil

d'État et de les publier avant la fin de l'année 2018 : la LPM est ainsi entrée en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

La LPM 2019-2025 est particulièrement innovante dans le domaine des RH : elle facilitera les recrutements sans concours de personnel civil dans les spécialités et zones géographiques en tension ; elle permettra aux militaires en congé pour convenances personnelles, afin d'élever un enfant de moins de huit ans, de maintenir leurs compétences en souscrivant un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ; elle prévoit des mesures catégorielles importantes pour les militaires exerçant dans des spécialités soumises à forte concurrence du secteur privé ; de même la LPM accentue les efforts déjà engagés en 2018, pour revaloriser les montants alloués au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans ses différentes composantes et, plus particulièrement, le complément indemnitaire annuel (CIA). Il est essentiel en effet d'être attractif et compétitif dans un marché du travail en tension et un environnement interministériel concurrentiel. Enfin, la LPM développe des actions ciblées vers les réservistes pour stabiliser le modèle, atteint fin 2018, conserver un taux d'emploi important, gagner la « bataille » de la fidélisation et renforcer ainsi la résilience de la Nation.

En 2018, la phase de remontée en puissance de la force opérationnelle terrestre (FOT) s'est achevée. L'effort ministériel porte désormais sur le renforcement de la sécurité-protection sur le territoire national, l'intensification de la cyberdéfense et le renseignement. Avec 26 000 recrutements en 2018 dont 4 500 civils, le ministère continue d'avoir de forts besoins et doit relever le défi de la fidélisation et maintenir un recrutement de qualité.

Dans ce cadre, les gestionnaires et employeurs ont travaillé ensemble pour conforter l'émergence d'une gestion prévisionnelle des RH ministérielle (GPRH) afin d'anticiper les besoins opérationnels des armées et mieux identifier les métiers en tension. Des comités des ressources humaines dédiés ont été activés pour les familles professionnelles faisant

l'objet d'un déficit de ressources significatif et durable, comme par exemple les familles « systèmes d'information et de communication » ou « renseignement ». Ils ont conduit à l'élaboration de plans d'action ambitieux, soutenus par des initiatives innovantes, à l'image du hackathon organisé par le service des ressources humaines civiles (SRHC).

En octobre 2018, la ministre a célébré le premier anniversaire du plan famille. Ce plan, qui représente un effort supplémentaire de 530 M€ dans le cadre de la LPM, apporte des réponses concrètes aux difficultés rencontrées par le militaire et sa famille. Plus de la moitié des actions bénéficient également au personnel civil et, 80 % des actions du plan ont eu des effets concrets en 2018. Nous avons ainsi augmenté l'offre de crèches, amélioré la mise en place du dispositif d'assistance maternelle, et les absences opérationnelles font l'objet d'une nouvelle prise en compte. Autre innovation, depuis le 20 juin, un nouveau portail numérique, le *e-social* des armées, facilite l'accès des personnels du ministère et de leurs familles à une information simplifiée sur leurs droits.

Le nouveau dispositif d'aide aux familles des blessés hospitalisés est entré en vigueur le 20 avril. Il permet à l'entourage proche du blessé de venir séjourner près de lui jusqu'à huit semaines, si la blessure est survenue en service. De même, un portail numérique permettant de centraliser l'ensemble des demandes de pensions militaires d'invalidité à l'intention du personnel militaire a été mis en place.

Le dialogue social a été un temps fort de 2018 : près de 69 000 agents civils du ministère et des établissements publics sous tutelle ont été appelés à voter aux élections professionnelles du 6 décembre 2018, afin de renouveler 155 instances individuelles et collectives. Le ministère des armées a expérimenté avec succès le vote électronique sur deux scrutins d'élection de représentants du personnel civil, en vue de sa généralisation en 2022.

Tant l'accompagnement social, que le dispositif d'aide aux blessés ou les élections professionnelles montrent l'apport désormais réel de la transition numérique à la gestion des ressources humaines du ministère des armées. Il ne s'agit là que d'un début. À terme, cet apport facilitera la vie des agents et permettra la mise en place d'une RH plus qualitative.

Le ministère est fortement impliqué dans la valorisation de l'inclusion du handicap dans la fonction publique. Ainsi, le 26 avril 2018, dans le cadre du DuoDay, des militaires et civils handicapés ont été reçus par des agents du ministère sur leurs lieux de travail, dans un but de partage et d'inclusion. Par ailleurs, le 19 juillet, une convention de partenariat a été signée entre le ministère (DRH-MD), l'association AFG Autisme et l'université de Toulouse « aspies friendly ».

Enfin, notre ministère s'est pleinement inscrit dans le plan d'action publique de l'État (AP 2022), en veillant à élaborer des politiques de responsabilité sociale de l'État (RSE) au profit de ses agents. Cet effort est une préoccupation permanente qui nous permet d'agir collectivement au profit de la communauté de la défense. C'est dans ce cadre que la ministre et l'ensemble des organisations syndicales ont signé, le 5 avril 2018, la charte d'organisation du temps de travail et qu'elle a inscrit le ministère dans une démarche de double labellisation, « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » dans un premier temps, puis « diversité ».

Vice-amiral d'escadre Philippe HELLO  
*Directeur des ressources humaines  
du ministère de la défense*

# Sommaire

Effectifs  
ministériels

Flux de  
personnel

Caractéristiques  
du personnel

Parcours  
professionnels

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Concertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

<b>1 - LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS .....</b>	<b>p. 7</b>
<b>2 - LES FLUX DE PERSONNEL.....</b>	<b>p. 27</b>
<b>3 - LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL.....</b>	<b>p. 71</b>
<b>4 - LES PARCOURS PROFESSIONNELS .....</b>	<b>p. 107</b>
<b>5 - LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL .....</b>	<b>p. 141</b>
<b>6 - LA FORMATION .....</b>	<b>p. 175</b>
<b>7 - LA RECONVERSION .....</b>	<b>p. 211</b>
<b>8 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>p. 225</b>
<b>9 - LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>p. 269</b>
<b>10 - LA POLITIQUE SOCIALE.....</b>	<b>p. 303</b>
<b>11 - LA RÉSERVE .....</b>	<b>p. 327</b>





# Chapitre 1

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

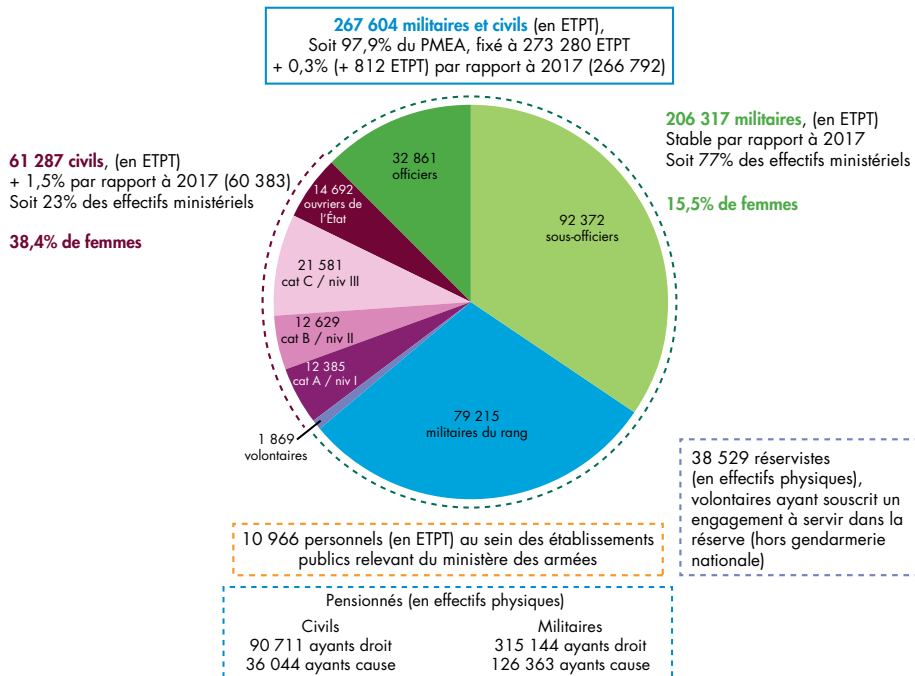
Réserve

## LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS

Ce chapitre présente un panorama général du personnel qui participe à la réalisation des missions du ministère des armées: les effectifs sous plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA), les volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve, le personnel employé dans les établissements publics relevant du ministère des armées. Il précise, enfin, le volume de pensionnés militaires et civils. Pour comptabiliser les effectifs sous PMEa du ministère des armées, trois approches coexistent: budgétaire, gestionnaire et employeur.

**Les effectifs militaires et civils sous PMEa – La féminisation du personnel – Les volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve – Le personnel civil des établissements publics relevant du ministère des armées – Les pensionnés**

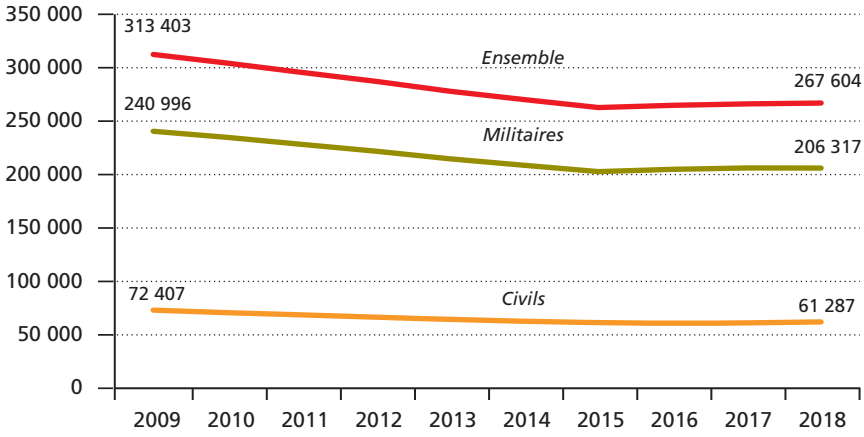
### L'essentiel



# 1.1 — LES EFFECTIFS MILITAIRES ET CIVILS SOUS PMEAS

## Évolution sur 10 ans des effectifs du ministère, par statut

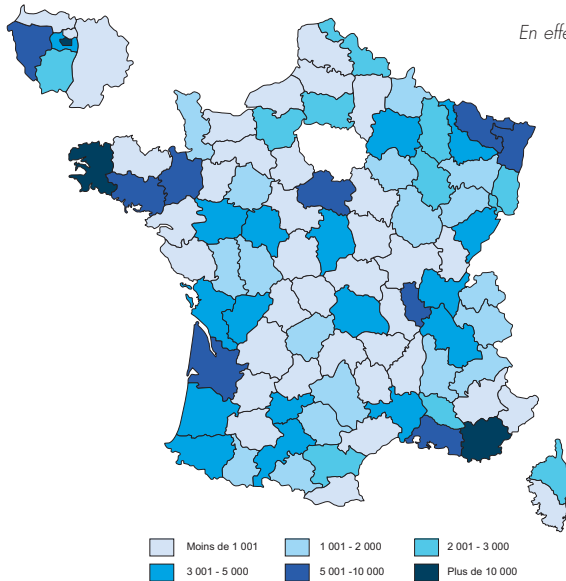
En ETPT



Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.  
 Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEAS, entre 2009 et 2018.

## Répartition du personnel militaire et civil, par département d'affectation

En effectifs physiques



Source : fichiers de gestion des armées, directions et services et fichiers de rémunération du personnel civil du ministère des armées.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEAS du ministère des armées (hors gendarmerie nationale) affecté en métropole en décembre 2018.

### 1.1.1 – Les différentes approches de décompte des effectifs ministériels

Au sein du ministère des armées, les effectifs militaires et civils sont abordés selon trois approches :

- l'approche **budgétaire** répartit les effectifs selon l'organisme **responsable des crédits de personnel**. Depuis la mise en place de la nouvelle architecture budgétaire (NAB) en 2015, tous les crédits de personnel (titre 2) sont regroupés au sein du programme « Soutien de la politique de défense » (P212) sous la responsabilité du Secrétaire général pour l'administration. Au sein de ce programme, les crédits sont répartis en 13 budgets opérationnels de programme (BOP), dont 2 ne gèrent pas d'effectifs (APRH et OPEX-MISSINT). Les responsables de BOP pilotent les crédits servant à payer le personnel de leur périmètre.
- l'approche **gestionnaire** répartit les effectifs selon l'organisme **qui gère le personnel**. Les gestionnaires ont par conséquent la charge du recrutement, de l'avancement, des mutations et des départs. Leur rôle consiste à mettre à disposition des employés du ministère le personnel de qualité et formé dont ils ont besoin, dans le respect des contraintes budgétaires. Ils en assurent également la gestion statutaire ou contractuelle. Le ministère compte aujourd'hui 13 gestionnaires.
- l'approche **employeur** répartit les effectifs selon l'organisme **qui emploie le personnel**. Les employeurs assurent les missions qui leur sont assignées avec le personnel mis à leur disposition par les gestionnaires. Outre l'emploi du personnel, ils sont notamment en charge de l'évaluation du personnel, d'une partie de sa formation et de la prévention des risques professionnels ; ils sont garants de la qualité des conditions de travail. Le ministère compte trois grands employeurs que sont l'état-major des armées, la direction générale de l'armement et le secrétariat général pour l'administration, auxquels s'ajoutent plusieurs employeurs directement rattachés au ministre tels que la DGSE, la DRSD, la CGA, la DGRIS...

Certains organismes sont à la fois gestionnaire de personnel, employeur et responsable budgétaire mais sur des périmètres différents. De même, un agent peut être rattaché à plusieurs organismes. Par exemple un contrôleur des armées peut être géré par le contrôle général des armées, employé par le secrétariat général pour l'administration et financé par le BOP « autre personnel militaire ».

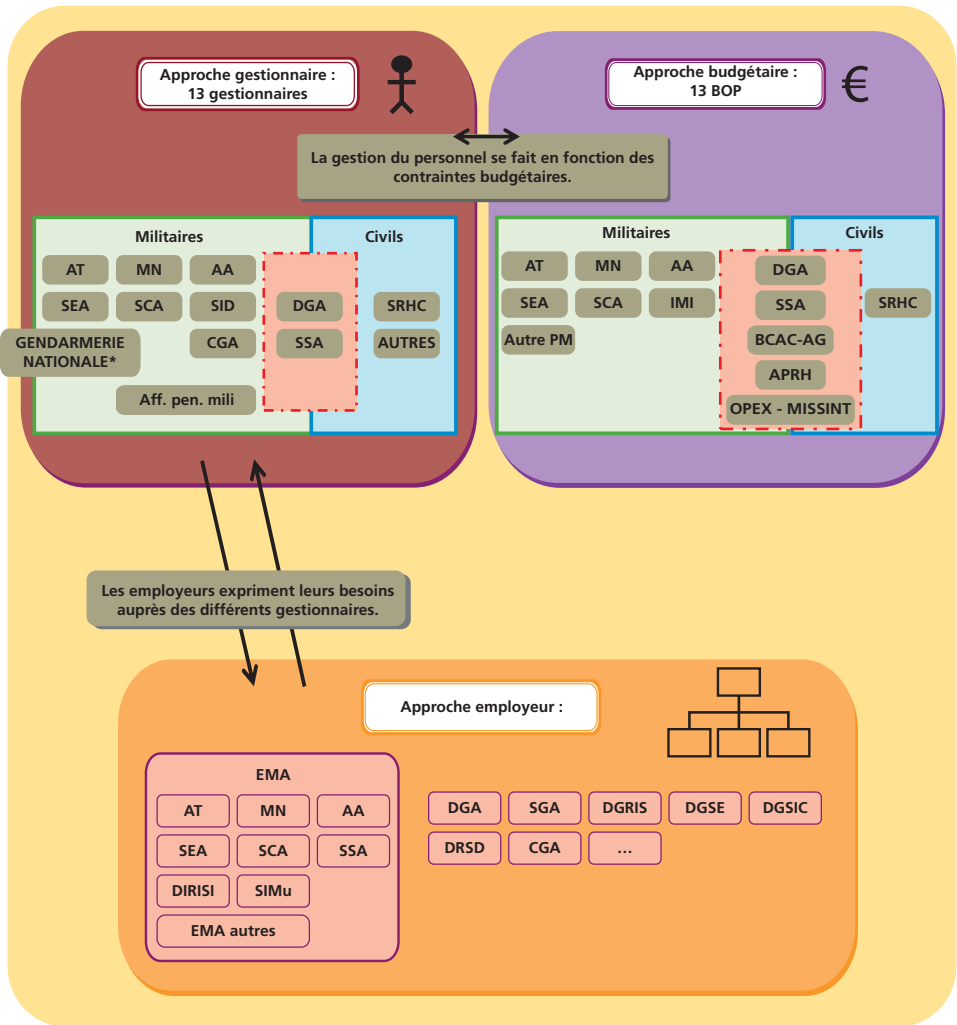
Habituellement, l'approche gestionnaire est privilégiée pour le personnel militaire, dans la mesure où elle constitue un marquant important de son identité à travers son armée, son corps et la cohérence de son parcours professionnel. De plus, chaque armée emploie environ 70 % du personnel militaire qu'elle gère. En revanche, pour le personnel civil, l'approche employeur est souvent présentée dans le Bilan social du fait de la dispersion d'emploi des civils au sein de nombreux employeurs des armées, directions et services.

## Les unités de décompte des effectifs

Trois unités de décompte sont utilisées dans le Bilan social :

- L'EP (effectif physique) permet de dénombrer les effectifs à un instant donné quelle que soit la quotité de temps de travail des agents. À titre d'exemple, pour un mois donné, un agent à temps partiel avec une quotité de temps de travail de 80 % compte pour 1 EP ;
- L'ETPE (équivalent temps plein emploi) permet de dénombrer les effectifs à un instant donné en tenant compte de la quotité de temps de travail des agents. À titre d'exemple, pour un mois donné, un agent à temps partiel (80 %) compte pour 0,8 ETPE ;
- L'ETPT (équivalent temps plein travaillé) permet de dénombrer les effectifs en tenant compte de la quotité de temps de travail des agents et de leur période d'activité sur l'année. À titre d'exemple, un agent à temps partiel avec une quotité de temps de travail de 80 %, présent du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre, compte pour 0,4 ETPT.

## Les trois approches de décompte des effectifs



\* Sous PMEAs du ministère des armées.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 1.1.2 — La déclinaison des effectifs ministériels par BOP

## Répartition du personnel militaire et civil, par statut, par catégorie et par BOP en ETPT

En ETPT

MISSION DÉFENSE — PROGRAMME 212												
MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%	
Off	S/Off	MdR	Vol*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS			
BOP TERRE												
13 620	38 345	61 484	431	113 880	0	0	0	0	0	113 880	42,6	
BOP MARINE												
4 566	23 855	6 775	881	36 077	0	0	0	0	0	36 077	13,5	
BOP Air												
6 362	24 362	10 064	354	41 142	0	0	0	0	0	41 142	15,4	
BOP SRHC												
0	0	0	0	0	7 269	10 598	19 023	14 491	51 381	51 381	19,2	
BOP SSA												
3 145	4 292	0	104	7 541	359	411	1 435	201	2 406	9 947	3,7	
BOP BCAC-AG												
580	664	42	0	1 286	1 898	1 121	1 123	0	4 142	5 428	2,0	
BOP DGA												
1 787	210	0	65	2 062	2 842	499	0	0	3 341	5 403	2,0	
BOP SEA												
205	334	850	0	1 389	0	0	0	0	0	1 389	0,5	
BOP SCA												
1 806	2	0	15	1 823	12	0	0	0	12	1 835	0,7	
BOP IMI												
594	0	0	0	594	5	0	0	0	5	599	0,2	
BOP AUTRE PM (UO APM, UO CGA, UO GIE)												
196	308	0	19	523	0	0	0	0	0	523	0,2	
32 861	92 372	79 215	1 869	206 317	12 385	12 629	21 581	14 692	61 287	267 604	100,0	
12,3	34,5	29,6	0,7	77,1	4,6	4,7	8,1	5,5	22,9	100,0		

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 13 620 officiers relèvent du BOP TERRE, en ETPT.

\* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV).

# Répartition du personnel militaire et civil, par statut, par catégorie et par BOP en ETPE

En ETPE

MISSION DÉFENSE — PROGRAMME 212												
MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%	
OFF	S/OFF	MdR	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS			
BOP TERRE												
13794	38383	61664	466	114307	0	0	0	0	0	114307	42,4	
BOP MARINE												
4632	23857	6737	795	36021	0	0	0	0	0	36021	13,4	
BOP AIR												
6455	24527	9978	377	41337	0	0	0	0	0	41337	15,3	
BOP SRHC												
0	0	0	0	0	7446	10964	19599	14329	52338	52338	19,4	
BOP SSA												
3156	4332	0	86	7574	373	417	1472	187	2449	10023	3,7	
BOP BCAC-AG												
589	661	51	0	1301	2026	1174	1127	0	4327	5628	2,1	
BOP DGA												
1799	213	0	64	2076	3028	566	0	0	3594	5670	2,1	
BOP SEA												
212	334	897	0	1443	0	0	0	0	0	1443	0,5	
BOP SCA												
1809	2	0	18	1829	11	0	0	0	11	1840	0,7	
BOP IMI												
598	0	0	0	598	5	0	0	0	5	603	0,2	
BOP AUTRE PM (UO APM, UO CGA, UO GIE)												
196	301	0	19	516	0	0	0	0	0	516	0,2	
33240	92610	79327	1825	207002	12889	13121	22198	14516	62724	269726	100,0	
12,3	34,3	29,4	0,7	76,7	4,8	4,9	8,2	5,4	23,3	100,0		

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

Champ: ensemble du personnel militaire et civil sous PME A du ministère des armées en décembre 2018.

Lecture: en décembre 2018, 13 794 officiers relèvent du BOP TERRE, en ETPE.

\* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

### 1.1.3 — La déclinaison des effectifs ministériels par gestionnaire

#### Répartition du personnel militaire et civil, par statut, par catégorie et par gestionnaire en ETPT

En ETPT

GESTIONNAIRES DU MINISTÈRE DES ARMÉES											
MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
OFF	S/OFF	MdR	Vol*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS		
TERRE											
14040	38852	61525	430	114847	0	0	0	0	0	114847	42,9
MARINE											
4559	23043	6775	736	35113	0	0	0	0	0	35113	13,1
AIR											
6413	23895	10065	158	40531	0	0	0	0	0	40531	15,2
GENDARMERIE**											
202	1915	0	426	2543	0	0	0	0	0	2543	1,0
SSA											
3149	4294	0	104	7547	359	411	1435	201	2406	9953	3,7
SEA											
205	334	850	0	1389	0	0	0	0	0	1389	0,5
DGA											
1787	0	0	0	1787	2842	499	0	0	3341	5128	1,9
SCA											
1812	2	0	15	1829	12	0	0	0	12	1841	0,7
SID											
595	0	0	0	595	5	0	0	0	5	600	0,2
SRHC											
0	0	0	0	0	7269	10598	19023	14491	51381	51381	19,2
CGA											
67	0	0	0	67	0	0	0	0	0	67	0,0
APM											
32	37	0	0	69	0	0	0	0	0	69	0,0
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES											
0	0	0	0	0	1898	1121	1123	0	4142	4142	1,6
32861	92372	79215	1869	206317	12385	12629	21581	14692	61287	267604	100,0
12,3	34,5	29,6	0,7	77,1	4,6	4,7	8,1	5,5	22,9	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 14040 officiers sont gérés par l'armée de terre, en ETPT.

\* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV).

\*\* Uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère des armées.



## Répartition du personnel militaire et civil, par statut, par catégorie et par gestionnaire en ETPE

En ETPE

GESTIONNAIRES DU MINISTÈRE DES ARMÉES											
MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
OFF	S/OFF	MdR	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS		
TERRE											
14213	38886	61713	466	115278	0	0	0	0	0	115278	42,8
MARINE											
4627	23011	6737	651	35026	0	0	0	0	0	35026	13,0
AIR											
6506	24062	9980	189	40737	0	0	0	0	0	40737	15,1
GENDARMERIE**											
208	1943	0	415	2566	0	0	0	0	0	2566	1,0
SSA											
3159	4334	0	86	7579	373	417	1472	187	2449	10028	3,7
SEA											
212	334	897	0	1443	0	0	0	0	0	1443	0,5
DGA											
1802	0	0	0	1802	3028	566	0	0	3594	5396	2,0
SCA											
1815	2	0	18	1835	11	0	0	0	11	1846	0,7
SID											
600	0	0	0	600	5	0	0	0	5	605	0,2
SRHC											
0	0	0	0	0	7446	10964	19599	14329	52338	52338	19,4
CGA											
67	0	0	0	67	0	0	0	0	0	67	0,0
APM											
31	38	0	0	69	0	0	0	0	0	69	0,0
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES											
0	0	0	0	0	2026	1174	1127	0	4327	4327	1,6
33240	92610	79327	1825	207002	12889	13121	22198	14516	62724	269726	100,0
12,3	34,3	29,4	0,7	76,7	4,8	4,9	8,2	5,4	23,3	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, 14 213 officiers sont gérés par l'armée de terre, en ETPE.

\* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV).

\*\* Uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 1.1.4 – La déclinaison des effectifs ministériels par employeur

## Répartition du personnel militaire et civil, par statut, par catégorie et par employeur en ETPE

En ETPE

EMPLOYEURS DU MINISTÈRE DES ARMÉES												
MILITAIRES					CIVILS					TOTAL CIVILS	TOTAL	%
OFF	S/OFF	MDR	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS			
TERRE												
10772	30962	55458	465	97657	853	1163	2876	3243	8135	105792	39,2	
MARINE												
3810	20216	6272	787	31085	408	645	1046	638	2737	33822	12,5	
AIR**												
5133	19807	8021	353	33314	609	748	849	2770	4976	38290	14,2	
SSA												
3419	4974	1562	101	10056	521	799	2595	715	4630	14686	5,5	
DIRISI												
654	3278	340	0	4272	396	1120	675	341	2532	6804	2,5	
SEA												
192	342	897	0	1431	37	126	268	239	670	2101	0,8	
SCA												
1405	5572	5310	35	12322	520	1816	6642	2462	11440	23762	8,8	
EMA AUTRES												
2838	2462	478	5	5783	155	198	323	42	718	6501	2,4	
DGA												
1679	353	4	54	2090	4187	1381	736	1751	8055	10145	3,8	
SGA												
1194	1676	655	17	3542	2177	3152	4353	1575	11257	14799	5,5	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS***												
2144	2968	330	8	5450	3026	1973	1835	740	7574	13024	4,8	
33240	92610	79327	1825	207002	12889	13121	22198	14516	62724	269726	100,0	
12,3	34,3	29,4	0,7	76,7	4,8	4,9	8,2	5,4	23,3	100,0		

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A du ministère des armées en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, 10772 officiers sont employés par l'armée de terre, en ETPE.

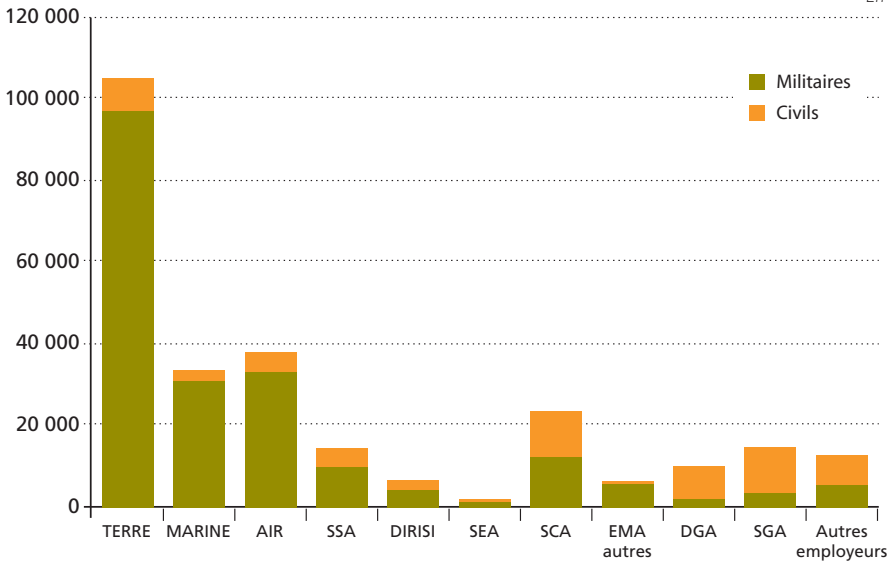
\* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV).

\*\* Dont SIAé.

\*\*\* DGRIS, DGSIC, SDBC, CBCM, DRM, DRSD, DGSE, PR et DICOd.

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

En ETPE



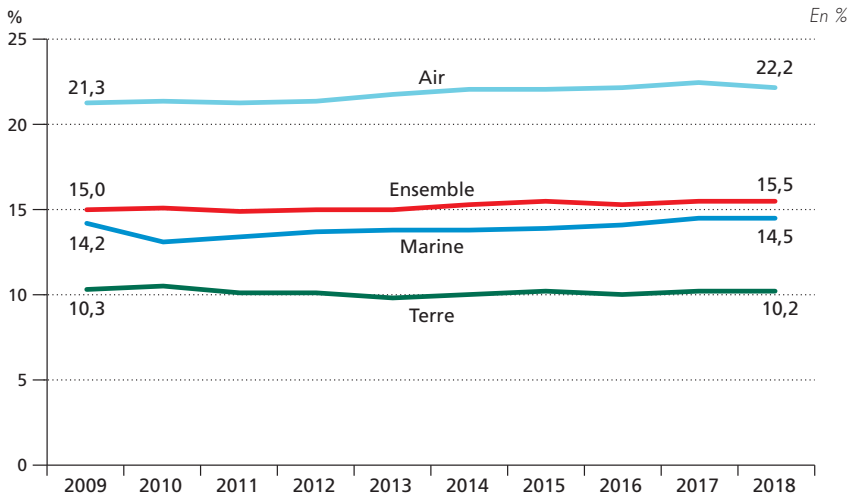
Source: DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

## 1.2 – LA FÉMINISATION DU PERSONNEL

### 1.2.1 – Le personnel militaire

#### Évolution sur 10 ans du taux de féminisation du personnel militaire par gestionnaire



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

Champ: ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées.

Lecture: le taux de féminisation de l'ensemble du personnel militaire est passé de 15,0 % en 2009 à 15,5 %, en 2018.

## Répartition du personnel militaire, par sexe, par catégorie et par gestionnaire

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES*	TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION (%)
TERRE	14040	38852	61 525	430	114847	10,2
FEMMES	1 323	4804	5608	24	11759	
HOMMES	12717	34048	55917	406	103088	
MARINE	4559	23043	6775	736	35113	14,5
FEMMES	510	3280	1 122	189	5101	
HOMMES	4049	19763	5653	547	30012	
AIR	6413	23895	10065	158	40531	22,2
FEMMES	912	4733	3264	96	9005	
HOMMES	5501	19162	6801	62	31526	
GENDARMERIE**	202	1 915	0	426	2543	18,0
FEMMES	20	279	0	158	457	
HOMMES	182	1 636	0	268	2086	
SSA	3149	4294	0	104	7547	60,3
FEMMES	1411	3077	0	66	4554	
HOMMES	1738	1 217	0	38	2993	
SEA	205	334	850	0	1 389	11,2
FEMMES	23	45	87	0	155	
HOMMES	182	289	763	0	1 234	
DGA	1787	0	0	0	1787	13,9
FEMMES	249	0	0	0	249	
HOMMES	1 538	0	0	0	1 538	
SCA	1812	2	0	15	1829	30,2
FEMMES	546	0	0	7	553	
HOMMES	1 266	2	0	8	1 276	
APM	32	37	0	0	69	53,6
FEMMES	17	20	0	0	37	
HOMMES	15	17	0	0	32	
CGA	67	0	0	0	67	13,4
FEMMES	9	0	0	0	9	
HOMMES	58	0	0	0	58	
SID	595	0	0	0	595	13,6
FEMMES	81	0	0	0	81	
HOMMES	514	0	0	0	514	
<b>TOTAL</b>	<b>32861</b>	<b>92372</b>	<b>79215</b>	<b>1869</b>	<b>206317</b>	
FEMMES	5101	16238	10081	540	31960	
HOMMES	27760	76134	69134	1329	174357	
<b>TAUX DE FÉMINISATION (%)</b>	<b>15,5</b>	<b>17,6</b>	<b>12,7</b>	<b>28,9</b>	<b>15,5</b>	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en 2018.

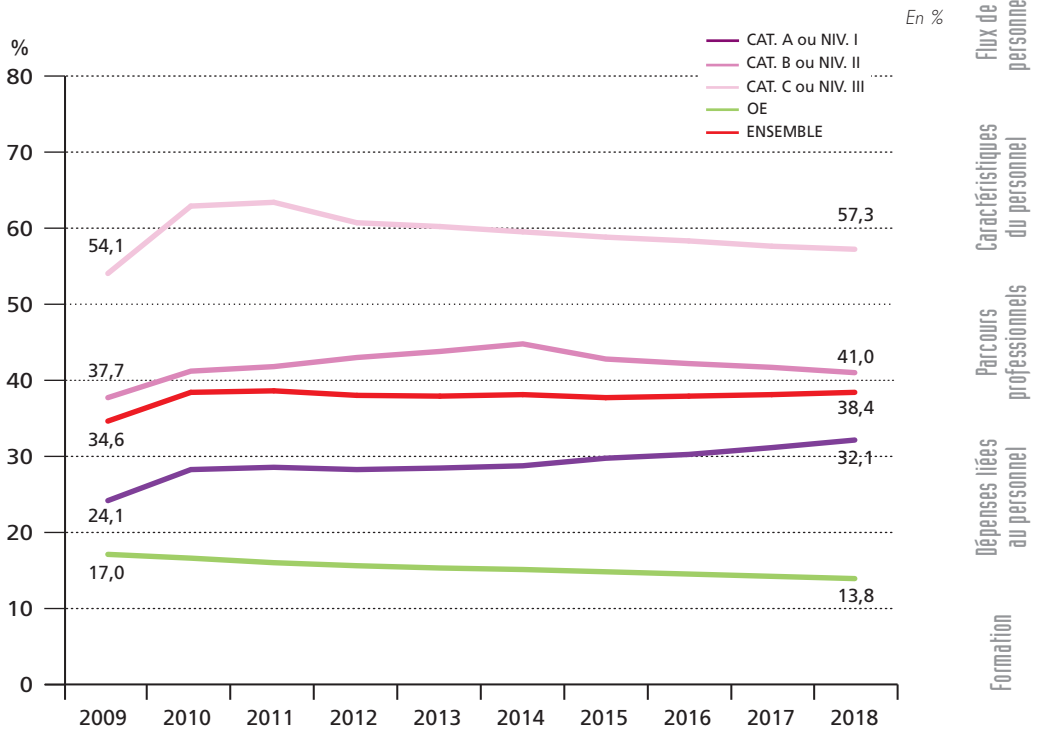
Lecture : en 2018, le taux de féminisation du personnel militaire géré par l'armée de terre s'élève à 10,2 % (en ETPT).

\* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV).

\*\* Uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère des armées.

## 1.2.2 — Le personnel civil

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



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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées.

Lecture : le taux de féminisation pour l'ensemble du personnel civil est passé de 34,6 % en 2009 à 38,4 % en 2018.

## Répartition du personnel civil, par sexe, par catégorie et par employeur

En ETPT

	CAT. A ET A+ / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION (%)	
<b>Flux de personnel</b>	TERRE	839	1 132	2 759	3 230	7 960	30,2
	FEMMES	258	365	1 408	376	2 407	
	HOMMES	581	767	1 351	2 854	5 553	
<b>Caractéristiques du personnel</b>	MARINE	401	610	1 013	647	2 671	36,7
	FEMMES	124	195	538	124	981	
	HOMMES	277	415	475	523	1 690	
<b>Parcours professionnels</b>	AIR*	813	936	834	2 729	5 312	21,8
	FEMMES	199	251	502	208	1 160	
	HOMMES	614	685	332	2 521	4 152	
<b>Dépenses liées au personnel</b>	SSA	498	765	2 514	753	4 530	67,9
	FEMMES	299	482	1 991	302	3 074	
	HOMMES	199	283	523	451	1 456	
<b>Formation</b>	DIRISI	385	1 123	659	350	2 517	19,7
	FEMMES	62	180	207	48	497	
	HOMMES	323	943	452	302	2 020	
<b>Reconversion</b>	SEA	36	122	265	250	673	32,1
	FEMMES	10	53	138	15	216	
	HOMMES	26	69	127	235	457	
<b>Conditions de travail</b>	SCA	509	1 764	6 430	2 538	11 241	42,9
	FEMMES	218	842	3 314	444	4 818	
	HOMMES	291	922	3 116	2 094	6 423	
<b>Concentration et dialogue social</b>	SIMU	59	46	126	521	752	17,6
	FEMMES	14	19	51	48	132	
	HOMMES	45	27	75	473	620	
<b>Politique sociale</b>	EMA	149	179	312	42	682	54,5
	FEMMES	57	90	215	10	372	
	HOMMES	92	89	97	32	310	
<b>RésERVE</b>	DGA	4 012	1 355	753	1 796	7 916	28,2
	FEMMES	992	438	577	228	2 235	
	HOMMES	3 020	917	176	1 568	5 681	
	SGA	2 102	2 989	4 249	1 619	10 959	50,2
	FEMMES	920	1 673	2 726	183	5 502	
	HOMMES	1 182	1 316	1 523	1 436	5 457	
	AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	2 582	1 608	1 667	217	6 074	35,5
	FEMMES	818	596	701	44	2 159	
	HOMMES	1 764	1 012	966	173	3 915	
	<b>TOTAL</b>	<b>12 385</b>	<b>12 629</b>	<b>21 581</b>	<b>14 692</b>	<b>61 287</b>	
	FEMMES	3 971	5 184	12 368	2 030	23 553	
	HOMMES	8 414	7 445	9 213	12 662	37 734	
	TAUX DE FÉMINISATION (%)	32,1	41,0	57,3	13,8	38,4	

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, le taux de féminisation du personnel civil employé par l'armée de terre s'élève à 30,2 %.

\* y compris SIAé.

\*\* DGRIS, DGSIC, SDBC, CBCM, DRM, DRSD, DGSE, PR et DICoD...

## La loi de programmation militaire 2019-2025

La loi de programmation militaire (LPM) 2019-2025, du 13 juillet 2018, fixe les orientations relatives à la politique de défense et définit une trajectoire de programmation des moyens militaires pour cette période. Elle précise les orientations en matière d'équipement des armées à l'horizon 2030, les traduit en besoins financiers jusqu'en 2025 et en assure les ressources budgétaires jusqu'en 2023, en respectant l'objectif de porter le budget du ministère à hauteur de 2 % du PIB en 2025.

Cette LPM « à hauteur d'homme », prévoit un effort particulier au profit du personnel du ministère décliné en quatre volets principaux :

- améliorer les conditions d'exercice du métier des armes ;
- améliorer le « quotidien du soldat » notamment par la dotation en équipements individuels du combattant ;
- adapter les ressources humaines aux missions ;
- renforcer le lien armées-Nation et permettre au militaire d'être un citoyen pleinement intégré dans une société moderne.

Un effort accru est consacré au recrutement avec la création de 6 000 postes dont 3 000 dans les domaines de renseignement et du numérique à l'horizon 2025.

Outre la mise en œuvre du « plan famille », 11,1 milliards d'euros sont consacrés à la modernisation des infrastructures de défense dont l'entretien du patrimoine immobilier et l'amélioration significative des conditions de vie du personnel par un accroissement notamment de l'offre de logements.

La LPM prévoit la mise en œuvre d'un ambitieux chantier de rénovation de la solde du personnel militaire, à travers la « Nouvelle politique de rémunération des militaires » (NPRM).

Enfin, des mesures, notamment statutaires, sont mises en place pour le renforcement des réserves. À titre d'exemple, le nombre de jours où le réserviste opérationnel peut être appelé est porté de 30 à 60 jours par année civile.

## 1.3 — LES VOLONTAIRES AYANT SOUSCRIT UN ENGAGEMENT À SERVIR DANS LA RÉSERVE <sup>(1)</sup>

### Répartition des volontaires sous ESR, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	4 642	6 098	11 988	22 728	59,0
FEMMES	345	761	2 652	3 758	
HOMMES	4 297	5 337	9 336	18 970	
MARINE	1 700	2 801	1 502	6 003	15,6
FEMMES	276	307	556	1 139	
HOMMES	1 424	2 494	946	4 864	
AIR	1 387	2 195	2 115	5 697	14,7
FEMMES	138	394	799	1 331	
HOMMES	1 249	1 801	1 316	4 366	
SSA	1 582	1 461	31	3 074	8,0
FEMMES	450	889	22	1 361	
HOMMES	1 132	572	9	1 713	
SEA	47	62	77	186	0,5
FEMMES	5	3	16	24	
HOMMES	42	59	61	162	
DGA	78	0	0	78	0,2
FEMMES	8	0	0	8	
HOMMES	70	0	0	70	
SCA	533	0	0	533	1,4
FEMMES	114	0	0	114	
HOMMES	419	0	0	419	
SID	131	93	6	230	0,6
FEMMES	2	11	0	13	
HOMMES	129	82	6	217	
<b>TOTAL</b>	<b>10 100</b>	<b>12 710</b>	<b>15 719</b>	<b>38 529</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	1 338	2 365	4 045	7 748	
HOMMES	8 762	10 345	11 674	30 781	
<b>%</b>	<b>26,2</b>	<b>33,0</b>	<b>40,8</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble des réservistes sous ESR en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, l'armée de terre compte 345 femmes officiers sous ESR.

(1) Dans ce chapitre, les réservistes de la gendarmerie nationale sont exclus. Le chapitre 11 est dédié à la réserve.



## 1.4 — LE PERSONNEL CIVIL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS RELEVANT DU MINISTÈRE DES ARMÉES

**Les opérateurs** sont des organismes distincts de l'État, dotés de la personnalité morale, exerçant des missions d'intérêt général que l'État leur délègue. Un opérateur est défini selon trois critères :

- il exerce une **activité de service public** pour le compte de l'État,
- il est **financé majoritairement par l'État** via des subventions notamment,
- il est placé **sous la tutelle de l'État**.

Le périmètre des opérateurs est défini par la direction du budget en lien avec les ministères concernés et est actualisé à l'occasion de chaque projet de loi de finances. Les moyens alloués aux opérateurs sont déterminés dans le cadre des projets annuels de performance, annexés au budget général de l'État. Chaque opérateur dispose d'un plafond d'emplois, voté par le Parlement afin de répondre aux objectifs de maîtrise de l'emploi public.

Les opérateurs peuvent avoir différents statuts juridiques, comme celui d'établissement public administratif (EPA), établissement public industriel et commercial (EPIC), établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), groupement d'intérêt public, association, etc.

Parmi les statuts juridiques des organismes publics, celui d'établissement public concerne une large part des opérateurs de l'État. L'établissement public est défini selon trois critères cumulatifs :

- l'autonomie, l'établissement public étant doté de la **personnalité morale** ;
- le **rattachement à un niveau de l'administration** chargée de le contrôler (État, région, département, commune) ;
- la **spécialité**, qui délimite ses compétences et prérogatives.

En fonction des missions qui lui sont attribuées, il est qualifié d'établissement public administratif (EPA), d'établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), etc.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des agents des établissements publics relevant du ministère des armées par type d'établissement

En ETPT

	TOTAL
<b>OPÉRATEURS DE L'ÉTAT SOUS LA TUTELLE DU MINISTÈRE</b>	<b>8 489</b>
MUSÉE DE L'AIR ET DE L'ESPACE	97
MUSÉE DE L'ARMÉE	182
MUSÉE NATIONAL DE LA MARINE	104
ÉTABLISSEMENT DE COMMUNICATION ET DE PRODUCTION AUDIOVISUELLE (ECPAD)	231
SERVICE HYDROGRAPHIQUE ET OCÉANOGRAPHIQUE DE LA MARINE (SHOM)	525
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES TECHNIQUES AVANCÉES (ENSTA) BRETAGNE	240
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES TECHNIQUES AVANCÉES (ENSTA) PARISTECH	169
INSTITUT SUPÉRIEUR DE L'AÉRONAUTIQUE ET DE L'ESPACE (ISAE)	515
ÉCOLE POLYTECHNIQUE	2 868
OFFICE NATIONAL D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES AÉROSPATIALES (ONERA)	1 855
ÉCOLE NAVALE	373
OFFICE NATIONAL DES ANCIENS COMBATTANTS ET VICTIMES DE GUERRE (ONAC-VG)	888
INSTITUTION NATIONALE DES INVALIDES (INI)	427
ORDRE DE LA LIBÉRATION	15
<b>AUTRES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS NON OPÉRATEURS DE L'ÉTAT</b>	<b>2 477</b>
ÉTABLISSEMENT PUBLIC DES FONDS DE PRÉVOYANCE MILITAIRE ET DE L'AÉRONAUTIQUE (EPFP)	4
CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE (CNMSS)	877
INSTITUTION DE GESTION SOCIALE DES ARMÉES (IGESA)	1 106
ÉCONOMAT DES ARMÉES	490
<b>TOTAL</b>	<b>10 966</b>

Source : DRH-MD.

Champ : ensemble des personnels des établissements publics relevant du ministère des armées en 2018.  
Lecture : en 2018, 97 ETPT sont affectés au sein du musée de l'air et de l'espace.

## 1.5 — LES PENSIONNÉS

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

En effectifs physiques

		AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL
		PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES*	S/TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES*	S/TOTAL	
MILITAIRES	OFF	53 067	2	53 069	22 115	51	22 166	75 235
	S/OFF	206 849	151	207 000	79 179	2 354	81 533	288 533
	MdR	53 941	1 134	55 075	17 345	5 319	22 664	77 739
	S/TOTAL	313 857	1 287	315 144	118 639	7 724	126 363	441 507
CIVILS	CAT. A	4 504	0	4 504	1 180	2	1 182	5 686
	CAT. B	6 831	0	6 831	1 833	12	1 845	8 676
	CAT. C	18 598	0	18 598	3 642	0	3 642	22 240
	OE	60 656	122	60 778	29 148	227	29 375	90 153
	S/TOTAL	90 589	122	90 711	35 803	241	36 044	126 755
TOTAL		404 446	1 409	405 855	154 442	7 965	162 407	568 262

Source : DRHMD/SA2P/P et service des retraites de l'État (SRE).

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension en décembre 2018, hors gendarmerie.

Lecture : en décembre 2018, 53 067 officiers ayants droit ont perçu une pension non cristallisée.

\* Les pensions cristallisées concernent des militaires et des civils ayant servi l'État français et appartenant à des pays ayant accédé à l'indépendance.

Flux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve



## Chapitre 2

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

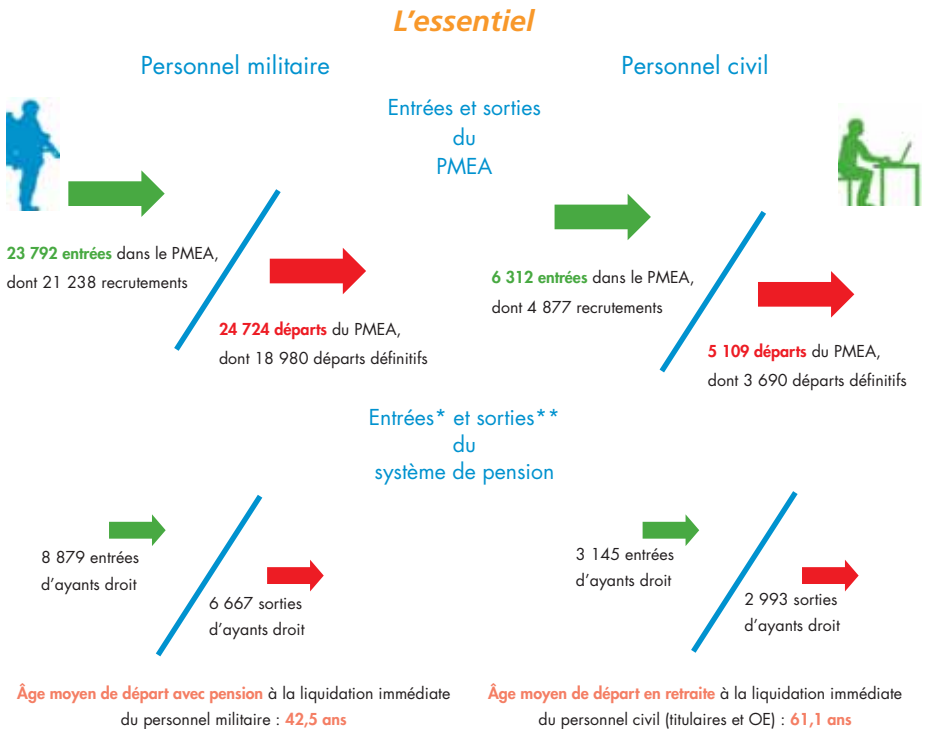
Politique sociale

Réserve

# LES FLUX DE PERSONNEL

Ce chapitre rassemble l'ensemble des entrées dans le plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA), qui distingue les recrutements des « autres entrées » (telles que le retour de la position de détachement ou de non activité) et l'ensemble des sorties du PMEa, composé des départs définitifs et des « autres départs » (position de détachement par exemple, et pour les civils uniquement, mises à disposition, disponibilité...). Il aborde également les flux de pensionnés et des mouvements de personnels liés aux restructurations.

## Les entrées dans le plafond ministériel des emplois autorisés – Les départs du plafond ministériel des emplois autorisés – Les mouvements dans le système de pension – Les restructurations



\* Ayants droit dont la pension est entrée en paiement en 2018.

\*\* Ayants droit décédés en 2018.

# Comparaison femme/homme

## les chiffres clés

### Personnel militaire

### Personnel civil

#### Recrutements

Parmi les militaires, on dénombre 3 381 recrutements de femmes et 17 857 recrutements d'hommes. La part de recrutements féminins est de 15,9 %.

Parmi les civils, on dénombre 2 000 recrutements de femmes et 2 877 recrutements d'hommes. La part de recrutements féminins est de 41,0 %.

#### Départs définitifs

2 383 femmes et 16 597 hommes militaires ont quitté définitivement le ministère. La part de départs féminins est de 12,6 %.

1 429 femmes et 2 261 hommes civils ont quitté définitivement le ministère. La part de départs féminins est de 38,7 %.

#### Système de pension

1 139 femmes et 7 740 hommes ayants droit dont la pension est entrée en paiement en 2018. La part d'ayants droit féminins est de 12,8 %.

1 052 femmes et 2 093 hommes ayants droit dont la pension est entrée en paiement en 2018. La part d'ayants droit féminins est de 33,4 %.

#### Âge moyen de départ en retraite

Femmes : 41,5 ans  
Hommes : 42,7 ans

Femmes : 62,0 ans  
Hommes : 60,6 ans

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

## 2.1 — LES ENTRÉES DANS LE PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS

Pour le personnel militaire, comme pour le personnel civil, les entrées dans le PMEA comprennent à la fois les recrutements et les « autres entrées ». Pour les militaires, les « autres entrées » se composent des retours de la position d'activité hors PMEA du ministère des armées, de la position de détachement, de la position de non activité. En ce qui concerne le personnel civil, elles intègrent :

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

### Ensemble des entrées du personnel militaire et civil, par type d'entrées et par catégorie

En effectifs physiques

		RECRUTEMENTS	AUTRES ENTRÉES	TOTAL	%
MILITAIRES	OFFICIERS	1 282	371	1 653	
	SOUS-OFFICIERS	4 095	1 141	5 236	
	MILITAIRES DU RANG	14 127	849	14 976	
	VOLONTAIRES	1 734	193	1 927	
	S/TOTAL	21 238	2 554	23 792	79,0
CIVILS*	CAT. A/Niv. I	1 124	257	1 381	
	CAT. B/Niv. II	928	356	1 284	
	CAT. C/Niv. III	2 409	632	3 041	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	416	190	606	
	S/TOTAL	4 877	1 435	6 312	21,0
TOTAL	26 115	3 989	30 104	100,0	
%	86,7	13,3	100,0		

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

Champ : ensemble des entrées militaires et civiles dans le PMEA du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 1 282 officiers ont été recrutés.

\* Hors vacataires et personnel de recrutement local (PRL).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 2.1.1 — Le personnel militaire

### 2.1.1.1 — Les recrutements <sup>(1)</sup>

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	460	1 416	11 162	912	13 950	65,7
FEMMES	78	264	1 182	50	1 574	
HOMMES	382	1 152	9 980	862	12 376	
MARINE	156	901	1 521	607	3 185	15,0
FEMMES	35	169	202	140	546	
HOMMES	121	732	1 319	467	2 639	
AIR*	304	1 507	1 296	162	3 269	15,4
FEMMES	67	283	390	103	843	
HOMMES	237	1 224	906	59	2 426	
SSA	160	262	0	35	457	2,1
FEMMES	96	209	0	20	325	
HOMMES	64	53	0	15	132	
SEA	3	9	148	0	160	0,7
FEMMES	1	4	26	0	31	
HOMMES	2	5	122	0	129	
DGA	59	0	0	0	59	0,3
FEMMES	9	0	0	0	9	
HOMMES	50	0	0	0	50	
SCA	105	0	0	18	123	0,6
FEMMES	38	0	0	9	47	
HOMMES	67	0	0	9	76	
SID	35	0	0	0	35	0,2
FEMMES	6	0	0	0	6	
HOMMES	29	0	0	0	29	
<b>TOTAL</b>	<b>1 282</b>	<b>4 095</b>	<b>14 127</b>	<b>1 734</b>	<b>21 238</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	330	929	1 800	322	3 381	15,9
HOMMES	952	3 166	12 327	1 412	17 857	84,1
%	6,0	19,3	66,5	8,2	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire recruté sous PME A du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 460 officiers ont été recrutés par l'armée de terre, dont 78 femmes et 382 hommes.

\* Dont SIAé.

NB : aucun recrutement pour la gendarmerie nationale sous PME A du ministère des armées, les APM et le CGA.

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

(1) Issus de la société civile.



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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
CONCOURS	430	0	0	0	430	2,0
FEMMES	95	0	0	0	95	
HOMMES	335	0	0	0	335	
SUR DOSSIER	852	4095	14 127	1 734	20 808	98,0
FEMMES	235	929	1 800	322	3 286	
HOMMES	617	3 166	12 327	1 412	17 522	
TOTAL	1 282	4 095	14 127	1 734	21 238	100,0
FEMMES	330	929	1 800	322	3 381	
HOMMES	952	3 166	12 327	1 412	17 857	

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

Champ : ensemble du personnel militaire recruté sous PMEA du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 430 officiers ont été recrutés par concours, dont 95 femmes et 335 hommes.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 2.1.1.2 — Les autres entrées dans le PMEA du ministère des armées

## Répartition des autres entrées de militaires, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	48	191	387	3	629	24,6
FEMMES	5	25	35	0	65	
HOMMES	43	166	352	3	564	
MARINE	74	385	75	11	545	21,3
FEMMES	14	138	23	8	183	
HOMMES	60	247	52	3	362	
AIR	34	247	377	8	666	26,1
FEMMES	6	51	121	4	182	
HOMMES	28	196	256	4	484	
GENDARMERIE*	59	199	0	170	428	16,8
FEMMES	11	34	0	77	122	
HOMMES	48	165	0	93	306	
SSA	44	114	0	1	159	6,2
FEMMES	26	92	0	1	119	
HOMMES	18	22	0	0	40	
SEA	4	5	10	0	19	0,8
FEMMES	1	0	1	0	2	
HOMMES	3	5	9	0	17	
DGA	64	0	0	0	64	2,5
FEMMES	9	0	0	0	9	
HOMMES	55	0	0	0	55	
SCA	41	0	0	0	41	1,6
FEMMES	20	0	0	0	20	
HOMMES	21	0	0	0	21	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	3	0	0	0	3	0,1
FEMMES	1	0	0	0	1	
HOMMES	2	0	0	0	2	
<b>TOTAL</b>	<b>371</b>	<b>1 141</b>	<b>849</b>	<b>193</b>	<b>2 554</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	93	340	180	90	703	27,5
HOMMES	278	801	669	103	1 851	72,5
%	14,5	44,7	33,2	7,6	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA du ministère des armées en 2018, hors recrutement.

Lecture : en 2018, 48 officiers de l'armée de terre sont entrés dans le PMEA hors recrutement, dont 5 femmes et 43 hommes.

\* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées.

\*\* APM, CGA et SID.

## Répartition des autres entrées de militaires, par catégorie, par motif et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
RETOUR DE LA POSITION D'ACTIVITÉ HORS PMEA	243	865	578	13	1 699	66,5
FEMMES	64	289	97	8	458	
HOMMES	179	576	481	5	1 241	
RETOUR DE LA POSITION DE DÉTACHEMENT HORS PMEA	55	34	8	0	97	3,8
FEMMES	12	6	2	0	20	
HOMMES	43	28	6	0	77	
AUTRES MOTIFS*	73	242	263	180	758	29,7
FEMMES	17	45	81	82	225	
HOMMES	56	197	182	98	533	
<b>TOTAL</b>	<b>371</b>	<b>1 141</b>	<b>849</b>	<b>193</b>	<b>2 554</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	93	340	180	90	703	27,5
HOMMES	278	801	669	103	1 851	72,5
%	14,5	44,7	33,2	7,6	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA du ministère des armées en 2018, hors recrutement.

Lecture : en 2018, 243 officiers sont entrés dans le PMEA de retour d'une position d'activité hors PMEA du ministère des armées, dont 64 femmes et 179 hommes.

\* Dont retour vers la position de non activité.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 2.1.2 — Le personnel civil <sup>(2)</sup>

### 2.1.2.1 — Les recrutements

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

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
<b>TITULAIRES</b>	249	538	1 002	-	1 789	36,7
FEMMES	119	224	474	-	817	
HOMMES	130	314	528	-	972	
<b>NON TITULAIRES</b>	875	390	1 407	-	2 672	54,8
FEMMES	263	150	758	-	1 171	
HOMMES	612	240	649	-	1 501	
<b>OUVRIERS DE L'ÉTAT</b>	-	-	-	416	416	8,5
FEMMES	-	-	-	12	12	
HOMMES	-	-	-	404	404	
<b>TOTAL</b>	1 124	928	2 409	416	4 877	100,0
FEMMES	382	374	1 232	12	2 000	41,0
HOMMES	742	554	1 177	404	2 877	59,0
<b>%</b>	23,1	19,0	49,4	8,5	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil recruté sous PME A du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 249 titulaires de catégorie A ont été recrutés, dont 119 femmes et 130 hommes.

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

## Les titulaires

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	0	8	69	231	308	17,2
FEMMES	0	2	25	104	131	
HOMMES	0	6	44	127	177	
MARINE	0	5	37	76	118	6,6
FEMMES	0	3	6	26	35	
HOMMES	0	2	31	50	83	
AIR*	0	5	22	21	48	2,7
FEMMES	0	1	6	17	24	
HOMMES	0	4	16	4	24	
SSA	0	27	45	117	189	10,6
FEMMES	0	14	30	76	120	
HOMMES	0	13	15	41	69	
DIRISI	0	10	34	23	67	3,7
FEMMES	0	2	13	9	24	
HOMMES	0	8	21	14	43	
SEA	0	2	15	13	30	1,7
FEMMES	0	2	3	2	7	
HOMMES	0	0	12	11	23	
SCA	0	18	76	245	339	18,9
FEMMES	0	13	33	88	134	
HOMMES	0	5	43	157	205	
SIMU	0	0	8	8	16	0,9
FEMMES	0	0	3	1	4	
HOMMES	0	0	5	7	12	
EMA (PARTIE CENTRALE)	0	5	18	15	38	2,1
FEMMES	0	4	6	12	22	
HOMMES	0	1	12	3	16	
DGA	0	9	3	5	17	1,0
FEMMES	0	1	1	4	6	
HOMMES	0	8	2	1	11	
SGA	9	101	126	178	414	23,1
FEMMES	6	51	67	98	222	
HOMMES	3	50	59	80	192	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	6	44	85	70	205	11,5
FEMMES	2	18	31	37	88	
HOMMES	4	26	54	33	117	
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>234</b>	<b>538</b>	<b>1 002</b>	<b>1 789</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	8	111	224	474	817	45,7
HOMMES	7	123	314	528	972	54,3
%	0,8	13,1	30,1	56,0	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté sous PME A du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 8 titulaires de catégorie A ont été recrutés et affectés au sein de l'armée de terre, dont 2 femmes et 6 hommes.

\* Dont SIAé.

\*\* Dont DRM, DRSD, DGSE et DICOd.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
CONCOURS INTERMINISTÉRIELS*	2	80	90	0	172	9,6
FEMMES	1	45	70	0	116	
HOMMES	1	35	20	0	56	
CONCOURS DÉFENSE ET RECRUTEMENTS DIRECTS**	5	106	191	613	915	51,2
FEMMES	4	45	94	356	499	
HOMMES	1	61	97	257	416	
DÉTACHEMENTS, POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ, INTÉGRATIONS DIRECTES	6	12	9	13	40	2,2
FEMMES	2	8	6	4	20	
HOMMES	4	4	3	9	20	
INTÉGRATION DE MILITAIRES	2	36	248	376	662	37,0
FEMMES	1	13	54	114	182	
HOMMES	1	23	194	262	480	
DONT L.4139-2	2	36	139	195	372	
FEMMES	1	13	28	58	100	
HOMMES	1	23	111	137	272	
DONT EMPLOIS RÉSERVÉS	0	0	109	181	290	
FEMMES	0	0	26	56	82	
HOMMES	0	0	83	125	208	
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>234</b>	<b>538</b>	<b>1 002</b>	<b>1 789</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	8	111	224	474	817	
HOMMES	7	123	314	528	972	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté sous PMEA du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 1 femme a été recrutée comme titulaire de catégorie A+ à l'issue d'un concours interministériel.

\* Concerne les administrateurs civils recrutés par la voie de l'École nationale d'administration (ENA), les attachés recrutés par les instituts régionaux d'administration (IRA) et les secrétaires administratifs issus du concours interministériel 2018.

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

Les non titulaires <sup>(3)</sup>

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
<b>TERRE</b>	22	6	198	226	8,4
FEMMES	7	3	98	108	
HOMMES	15	3	100	118	
<b>MARINE</b>	2	7	37	46	1,7
FEMMES	0	5	16	21	
HOMMES	2	2	21	25	
<b>AIR*</b>	38	72	96	206	7,7
FEMMES	16	26	34	76	
HOMMES	22	46	62	130	
<b>SSA</b>	34	0	37	71	2,7
FEMMES	21	0	24	45	
HOMMES	13	0	13	26	
<b>DIRISI</b>	15	3	78	96	3,6
FEMMES	4	2	33	39	
HOMMES	11	1	45	57	
<b>SEA</b>	1	1	3	5	0,2
FEMMES	0	1	1	2	
HOMMES	1	0	2	3	
<b>SCA</b>	8	20	418	446	16,7
FEMMES	7	11	224	242	
HOMMES	1	9	194	204	
<b>SIMU</b>	0	1	4	5	0,2
FEMMES	0	1	3	4	
HOMMES	0	0	1	1	
<b>EMA (PARTIE CENTRALE)</b>	6	1	14	21	0,8
FEMMES	2	0	7	9	
HOMMES	4	1	7	12	
<b>DGA</b>	323	61	47	431	16,1
FEMMES	48	12	21	81	
HOMMES	275	49	26	350	
<b>SGA</b>	78	90	388	556	20,8
FEMMES	38	40	250	328	
HOMMES	40	50	138	228	
<b>AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**</b>	348	128	87	563	21,1
FEMMES	120	49	47	216	
HOMMES	228	79	40	347	
<b>TOTAL</b>	875	390	1 407	2 672	100,0
FEMMES	263	150	758	1 171	43,8
HOMMES	612	240	649	1 501	56,2
<b>%</b>	32,7	14,6	52,7	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté sous PMEA du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 22 agents non titulaires de niveau I ont été recrutés au sein de l'armée de terre, dont 7 femmes et 15 hommes.

\* Dont SIAé.

\*\* Dont DRM, DRSD, DGSE et DICoD.

(3) Hors vacataires et PRL.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
<b>84-16*</b>	273	156	484	913	34,2
FEMMES	142	78	327	547	
HOMMES	131	78	157	366	
<b>ICT</b>	348	0	0	348	13,0
FEMMES	56	0	0	56	
HOMMES	292	0	0	292	
<b>TCT</b>	0	124	0	124	4,6
FEMMES	0	30	0	30	
HOMMES	0	94	0	94	
<b>AUTRES TYPES DE CONTRAT**</b>	254	110	923	1 287	48,2
FEMMES	65	42	431	538	
HOMMES	189	68	492	749	
<b>TOTAL</b>	875	390	1 407	2 672	100,0
FEMMES	263	150	758	1 171	
HOMMES	612	240	649	1 501	

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté sous PME A du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 273 agents non titulaires de niveau I ont été recrutés au titre de la loi 84-16 (hors ICT et TCT), dont 142 femmes et 131 hommes.

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

\*\* Décret 49, Berkani, apprentis, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

NB: **84-16**: agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État; **ICT**: ingénieurs et cadres technico-commerciaux; **TCT**: techniciens et cadres technico-commerciaux.



## Les ouvriers de l'État

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

En effectifs physiques

	OUVRIERS	TSO	S/TOTAL	%
TERRE	173	0	173	41,6
FEMMES	2	0	2	
HOMMES	171	0	171	
MARINE	11	0	11	2,6
FEMMES	0	0	0	
HOMMES	11	0	11	
AIR*	164	0	164	39,4
FEMMES	6	0	6	
HOMMES	158	0	158	
SEA	4	0	4	1,0
FEMMES	0	0	0	
HOMMES	4	0	4	
SCA	7	0	7	1,7
FEMMES	0	0	0	
HOMMES	7	0	7	
SIMU	27	1	28	6,7
FEMMES	4	0	4	
HOMMES	23	1	24	
DGA	19	0	19	4,6
FEMMES	0	0	0	
HOMMES	19	0	19	
SGA	9	0	9	2,2
FEMMES	0	0	0	
HOMMES	9	0	9	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	1	0	1	0,2
FEMMES	0	0	0	
HOMMES	1	0	1	
<b>TOTAL</b>	<b>415</b>	<b>1</b>	<b>416</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	12	0	12	2,9
HOMMES	403	1	404	97,1
%	99,8	0,2	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État recruté sous PMEA du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 173 ouvriers de l'État ont été recrutés au sein de l'armée de terre, dont 2 femmes et 171 hommes

\* Dont SIAé.

\*\* Dont DRM, DRSD, DGSE et DICoD.

NB : aucun recrutement de chef d'équipe.

Aucun recrutement d'ouvrier de l'État au SSA, à la DIRISI et à l'EMA.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 2.1.2.2 — Les autres entrées dans le PMEA du ministère des armées

## Répartition des autres entrées du personnel civil, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Titulaires	CAT. A+	11	16	27	
	CAT. A (HORS A+)	92	80	172	
	CAT. B	202	138	340	
	CAT. C	457	170	627	
	S/TOTAL	762	404	1 166	81,3
Non titulaires	Niv. I	25	33	58	
	Niv. II	8	8	16	
	Niv. III	4	1	5	
	S/TOTAL	37	42	79	5,5
Ouvriers de l'État	Ouvriers	55	94	149	
	CHEF D'ÉQUIPE	7	13	20	
	TSO	5	16	21	
	S/TOTAL	67	123	190	13,2
TOTAL		866	569	1 435	100,0
%		60,3	39,7	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil entré dans le PMEA du ministère des armées en 2018, hors recrutements.

Lecture : en 2018, 11 femmes civiles titulaires de catégorie A+ sont entrées dans le PMEA du ministère des armées, hors recrutement.

## Répartition des autres entrées du personnel civil, par statut, par motif et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
RETOUR DE DÉTACHEMENT	659	0	0	659	45,9
FEMMES	388	0	0	388	
HOMMES	271	0	0	271	
FIN DE MISE À DISPOSITION	1	0	0	1	0,1
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	0	0	0	0	
RETOUR APRÈS CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	40	12	53	105	7,3
FEMMES	26	5	9	40	
HOMMES	14	7	44	65	
RETOUR APRÈS CONGÉ DE LONGUE DURÉE	80	0	64	144	10,0
FEMMES	51	0	24	75	
HOMMES	29	0	40	69	
FIN DE DISPONIBILITÉ	103	0	0	103	7,2
FEMMES	70	0	0	70	
HOMMES	33	0	0	33	
RETOUR APRÈS CONGÉ PARENTAL	53	9	3	65	4,5
FEMMES	51	8	1	60	
HOMMES	2	1	2	5	
RETOUR APRÈS CONGÉ SANS TRAITEMENT OU SANS SALAIRE	1	35	21	57	4,0
FEMMES	1	10	9	20	
HOMMES	0	25	12	37	
AUTRES MOTIFS**	229	23	49	301	21,0
FEMMES	174	14	24	212	
HOMMES	55	9	25	89	
<b>TOTAL</b>	<b>1 166</b>	<b>79</b>	<b>190</b>	<b>1 435</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	762	37	67	866	60,3
HOMMES	404	42	123	569	39,7

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

Champ : ensemble du personnel civil entré dans le PMEA du ministère des armées en 2018, hors recrutements.

Lecture : en 2018, 659 titulaires sont entrés dans le PMEA du ministère des armées à l'issue d'un détachement, dont 388 femmes et 271 hommes.

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

\*\* Arrivée de personnel hors PMEA du ministère des armées (dont EPA), retour de congé maladie à demi-traitement, de temps partiel thérapeutique et de congé formation.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 2.2 — LES DÉPARTS DU PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS

### Ensemble des départs<sup>(4)</sup> du personnel militaire et civil, par type et par catégorie

En effectifs physiques

		DÉPARTS DÉFINITIFS	AUTRES DÉPARTS	TOTAL	%
MILITAIRES	OFFICIERS	1 172	676	1 848	
	SOUS-OFFICIERS	5 837	2 362	8 199	
	MILITAIRES DU RANG	10 868	2 456	13 324	
	VOLONTAIRES	1 103	250	1 353	
	S/TOTAL	18 980	5 744	24 724	82,9
CIVILS*	CAT. A/NIV. I	572	331	903	
	CAT. B/NIV. II	479	297	776	
	CAT. C/NIV. III	1 617	591	2 208	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	1 022	200	1 222	
	S/TOTAL	3 690	1 419	5 109	17,1
TOTAL		22 670	7 163	29 833	100,0
%		76,0	24,0	100,0	

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

Champ : ensemble des départs militaires et civils du PMEA du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 1 172 officiers ont quitté définitivement le ministère des armées.

\* Hors vacataires et personnel de recrutement local (PRL).

(4) Y compris décès.

## 2.2.1 – Le personnel militaire

### 2.2.1.1 – Les départs définitifs <sup>(5)</sup>

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	507	2325	8904	537	12273	64,7
FEMMES	33	257	678	54	1022	
HOMMES	474	2068	8226	483	11251	
MARINE	141	1515	881	411	2948	15,5
FEMMES	11	156	122	115	404	
HOMMES	130	1359	759	296	2544	
AIR*	210	1745	938	77	2970	15,7
FEMMES	35	311	287	41	674	
HOMMES	175	1434	651	36	2296	
SSA	155	231	0	69	455	2,4
FEMMES	46	152	0	43	241	
HOMMES	109	79	0	26	214	
SEA	11	20	145	0	176	0,9
FEMMES	0	0	14	0	14	
HOMMES	11	20	131	0	162	
DGA	49	0	0	0	49	0,3
FEMMES	3	0	0	0	3	
HOMMES	46	0	0	0	46	
SCA	75	0	0	9	84	0,4
FEMMES	18	0	0	3	21	
HOMMES	57	0	0	6	63	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	24	1	0	0	25	0,1
FEMMES	3	1	0	0	4	
HOMMES	21	0	0	0	21	
TOTAL	1172	5837	10868	1103	18980	100,0
FEMMES	149	877	1101	256	2383	12,6
HOMMES	1023	4960	9767	847	16597	87,4

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement les armées en 2018.  
Lecture : en 2018, 507 officiers de l'armée de terre ont quitté définitivement le ministère des armées, dont 33 femmes et 474 hommes.

\* Dont SIAé.

\*\* APM, CGA et SID.

(5) Y compris décès.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
LIMITE D'ÂGE OU DE DURÉE DES SERVICES	242	512	26	11	791	4,2
FEMMES	11	53	16	4	84	
HOMMES	231	459	10	7	707	
DÉPARTS AIDÉS	295	818	848	0	1 961	10,3
FEMMES	31	135	104	0	270	
HOMMES	264	683	744	0	1 691	
DÉPARTS SPONTANÉS	509	3760	5362	711	10342	54,5
FEMMES	70	553	495	186	1 304	
HOMMES	439	3207	4867	525	9038	
DÉPARTS IMPOSÉS	43	472	3678	372	4565	24,1
FEMMES	12	94	390	64	560	
HOMMES	31	378	3288	308	4005	
INAPTITUDES (HORS DÉCÈS)	64	227	918	9	1 218	6,4
FEMMES	25	37	96	2	160	
HOMMES	39	190	822	7	1 058	
DÉCÈS	19	48	36	0	103	0,5
FEMMES	0	5	0	0	5	
HOMMES	19	43	36	0	98	
TOTAL	1 172	5837	10868	1 103	18980	100,0
FEMMES	149	877	1 101	256	2383	12,6
HOMMES	1 023	4960	9767	847	16597	87,4
%	6,2	30,7	57,3	5,8	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement les armées en 2018. Lecture : en 2018, 242 officiers ayant atteint leur limite d'âge ou de durée des services ont quitté définitivement le ministère, dont 11 femmes et 231 hommes.

## Répartition des départs définitifs de militaires (hors décès), par catégorie <sup>(6)</sup>, par gestionnaire et par ancienneté de service

En effectifs physiques

		TERRE	MARINE	AIR*	SSA	SEA	DGA	SCA	AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	TOTAL
OFFICIERS	[0-4[	121	78	49	25	1	0	17	3	294
	[4-17[	49	21	44	33	1	3	22	3	176
	[17-27[	25	15	18	3	0	2	9	3	75
	27 ET PLUS	348	92	114	93	9	43	35	15	749
	S/TOTAL	543	206	225	154	11	48	83	24	1 294
SOUS-OFFICIERS	[0-4[	377	202	313	45	2	0	0	0	939
	[4-17[	480	339	444	111	2	0	0	0	1 376
	[17-27[	657	649	436	68	8	0	0	1	1 819
	27 ET PLUS	790	309	549	19	8	0	0	0	1 675
	S/TOTAL	2 304	1 499	1 742	243	20	0	0	1	5 809
MDR	[0-4[	6 254	857	399	52	74	0	0	0	7 636
	[4-17[	2 410	368	306	3	58	0	0	0	3 145
	[17-27[	670	0	229	0	13	0	0	0	912
	27 ET PLUS	29	0	52	0	0	0	0	0	81
	S/TOTAL	9 363	1 225	986	55	145	0	0	0	11 774
TOTAL	12 210	2 930	2 953	452	176	48	83	25	18 877	

Source : DRHMD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement les armées, hors décès, en 2018.

Lecture : en 2018, 49 officiers de l'armée de terre ayant de 4 à 16 ans de service ont quitté définitivement les armées.

\* Dont SIAé.

\*\* APM, CGA et SID.

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

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		Mdr		TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TERRE	0	9	3	18	0	33	3	60	63
MARINE	0	2	1	15	0	0	1	17	18
AIR*	0	4	1	9	0	3	1	16	17
SSA	0	2	0	1	0	0	0	3	3
DGA	0	1	0	0	0	0	0	1	1
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	0	1	0	0	0	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>98</b>	<b>103</b>

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs du ministère des armées décédé en 2018.

Lecture : en 2018, 9 officiers masculins de l'armée de terre sont décédés.

\* Dont SIAé.

\*\* SCA, SEA, SID, APM, CGA.

NB : aucun décès de volontaire en 2018.



## 2.2.1.2 — Les autres départs du PMEA du ministère des armées

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
<b>TERRE</b>	128	823	1 622	0	2 573	44,8
FEMMES	12	106	149	0	267	
HOMMES	116	717	1 473	0	2 306	
<b>MARINE</b>	105	645	269	58	1 077	18,7
FEMMES	21	192	43	7	263	
HOMMES	84	453	226	51	814	
<b>AIR*</b>	151	553	549	7	1 260	21,9
FEMMES	26	209	224	0	459	
HOMMES	125	344	325	7	801	
<b>GENDARMERIE**</b>	53	165	0	184	402	7,0
FEMMES	6	33	0	81	120	
HOMMES	47	132	0	103	282	
<b>SSA</b>	66	164	0	1	231	4,0
FEMMES	39	137	0	0	176	
HOMMES	27	27	0	1	55	
<b>SEA</b>	7	12	16	0	35	0,6
FEMMES	3	1	2	0	6	
HOMMES	4	11	14	0	29	
<b>DGA</b>	79	0	0	0	79	1,4
FEMMES	19	0	0	0	19	
HOMMES	60	0	0	0	60	
<b>SCA</b>	78	0	0	0	78	1,4
FEMMES	38	0	0	0	38	
HOMMES	40	0	0	0	40	
<b>AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES***</b>	9	0	0	0	9	0,2
FEMMES	3	0	0	0	3	
HOMMES	6	0	0	0	6	
<b>TOTAL</b>	676	2 362	2 456	250	5 744	100,0
FEMMES	167	678	418	88	1 351	23,5
HOMMES	509	1 684	2 038	162	4 393	76,5
<b>%</b>	11,8	41,1	42,8	4,3	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2018, hors départs définitifs.

Lecture : en 2018, 128 officiers de l'armée de terre sont sortis du PMEA, hors départs définitifs, dont 12 femmes et 116 hommes.

\* Dont SIAé.

\*\* Uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées.

\*\*\* APM, CGA et SID.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des autres départs de militaires, par catégorie, par motif et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
DÉPART VERS LA POSITION D'ACTIVITÉ HORS PMEÀ	196	952	1 608	50	2 806	48,9
FEMMES	31	129	147	4	311	
HOMMES	165	823	1 461	46	2 495	
DÉPART VERS LA POSITION DE DÉTACHEMENT	120	433	345	0	898	15,6
FEMMES	38	107	89	0	234	
HOMMES	82	326	256	0	664	
DÉPART VERS LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	253	750	326	5	1 334	23,2
FEMMES	78	387	154	3	622	
HOMMES	175	363	172	2	712	
AUTRES MOTIFS*	107	227	177	195	706	12,3
FEMMES	20	55	28	81	184	
HOMMES	87	172	149	114	522	
<b>TOTAL</b>	<b>676</b>	<b>2 362</b>	<b>2 456</b>	<b>250</b>	<b>5 744</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	167	678	418	88	1 351	23,5
HOMMES	509	1 684	2 038	162	4 393	76,5

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEÀ du ministère des armées en 2018, hors départs définitifs.

Lecture : en 2018, 196 officiers sont sortis vers une position d'activité hors PMEÀ du ministère des armées, dont 31 femmes et 165 hommes.

\* Départs vers des organismes hors du ministère des armées.

## 2.2.2 – Le personnel civil <sup>(7)</sup>

### 2.2.2.1 – Les départs définitifs

#### Répartition des départs définitifs du personnel civil, par catégorie, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	187	362	562	-	1 111	30,1
FEMMES	43	224	392	-	659	
HOMMES	144	138	170	-	452	
NON TITULAIRES	385	117	1 055	-	1 557	42,2
FEMMES	124	42	462	-	628	
HOMMES	261	75	593	-	929	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	1 022	1 022	27,7
FEMMES	-	-	-	142	142	
HOMMES	-	-	-	880	880	
TOTAL	572	479	1 617	1 022	3 690	100,0
FEMMES	167	266	854	142	1 429	38,7
HOMMES	405	213	763	880	2 261	61,3
%	15,5	13,0	43,8	27,7	100,0	

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

Champ: ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2018.  
Lecture: en 2018, 187 titulaires de catégorie A ont quitté définitivement le ministère, dont 43 femmes et 144 hommes.

(7) Hors vacataires et PRL.

## Les titulaires

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	0	14	40	57	111	10,0
FEMMES	0	4	21	36	61	
HOMMES	0	10	19	21	50	
MARINE	0	6	10	26	42	3,8
FEMMES	0	2	4	10	16	
HOMMES	0	4	6	16	26	
AIR*	0	8	22	14	44	3,9
FEMMES	0	1	12	13	26	
HOMMES	0	7	10	1	18	
SSA	0	5	17	62	84	7,6
FEMMES	0	4	13	49	66	
HOMMES	0	1	4	13	18	
DIRISI	0	16	22	13	51	4,6
FEMMES	0	0	5	5	10	
HOMMES	0	16	17	8	41	
SEA	0	3	6	12	21	1,9
FEMMES	0	2	5	9	16	
HOMMES	0	1	1	3	5	
SCA	0	12	76	150	238	21,4
FEMMES	0	3	47	95	145	
HOMMES	0	9	29	55	93	
SIMU	0	3	2	5	10	0,9
FEMMES	0	0	2	3	5	
HOMMES	0	3	0	2	5	
DGA	0	44	34	41	119	10,7
FEMMES	0	4	15	39	58	
HOMMES	0	40	19	2	61	
SGA	9	41	104	136	290	26,1
FEMMES	1	15	81	106	203	
HOMMES	8	26	23	30	87	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	15	11	29	46	101	9,1
FEMMES	4	3	19	27	53	
HOMMES	11	8	10	19	48	
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>163</b>	<b>362</b>	<b>562</b>	<b>1 111</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	5	38	224	392	659	59,3
HOMMES	19	125	138	170	452	40,7
%	2,1	14,7	32,6	50,6	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PME A du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2018. Lecture : en 2018, 14 titulaires de catégorie A (hors A+), affectés dans l'armée de terre, ont quitté définitivement le ministère, dont 4 femmes et 10 hommes.

\* Dont SIAé.

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

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
<b>RETRAITE</b>	17	139	316	458	930	83,7
FEMMES	3	32	206	335	576	
HOMMES	14	107	110	123	354	
<b>DÉCÈS</b>	1	1	16	31	49	4,4
FEMMES	0	0	7	14	21	
HOMMES	1	1	9	17	28	
<b>DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE</b>	0	7	15	31	53	4,7
FEMMES	0	4	5	15	24	
HOMMES	0	3	10	16	29	
<b>DÉPART VOLONTAIRE*</b>	0	7	6	15	28	2,5
FEMMES	0	2	4	10	16	
HOMMES	0	5	2	5	12	
<b>LICENCIEMENT</b>	0	0	1	5	6	0,6
FEMMES	0	0	0	1	1	
HOMMES	0	0	1	4	5	
<b>CONCOURS OU RECRUTEMENT HORS DÉFENSE</b>	0	0	0	17	17	1,5
FEMMES	0	0	0	15	15	
HOMMES	0	0	0	2	2	
<b>FIN DE DÉTACHEMENT ENTRANT</b>	6	3	3	2	14	1,3
FEMMES	2	0	2	0	4	
HOMMES	4	3	1	2	10	
<b>RADIATION DES CADRES**</b>	0	6	5	3	14	1,3
FEMMES	0	0	0	2	2	
HOMMES	0	6	5	1	12	
<b>TOTAL</b>	24	163	362	562	1 111	100,0
FEMMES	5	38	224	392	659	
HOMMES	19	125	138	170	452	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2018.  
Lecture : en 2018, 17 titulaires de catégorie A+ sont partis à la retraite, dont 3 femmes et 14 hommes.

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

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

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Les non titulaires <sup>(8)</sup>

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
<b>TERRE</b>	13	4	160	177	11,4
FEMMES	8	0	71	79	
HOMMES	5	4	89	98	
<b>MARINE</b>	7	2	34	43	2,8
FEMMES	4	0	12	16	
HOMMES	3	2	22	27	
<b>AIR*</b>	20	8	88	116	7,4
FEMMES	5	1	20	26	
HOMMES	15	7	68	90	
<b>SSA</b>	23	2	43	68	4,4
FEMMES	10	2	18	30	
HOMMES	13	0	25	38	
<b>SEA</b>	1	1	4	6	0,4
FEMMES	0	1	0	1	
HOMMES	1	0	4	5	
<b>DGA</b>	134	19	53	206	13,2
FEMMES	29	1	21	51	
HOMMES	105	18	32	155	
<b>SGA</b>	53	42	247	342	22,0
FEMMES	22	23	150	195	
HOMMES	31	19	97	147	
<b>SCA</b>	5	6	300	311	20,0
FEMMES	2	4	125	131	
HOMMES	3	2	175	180	
<b>DIRISI</b>	4	1	75	80	5,1
FEMMES	2	1	21	24	
HOMMES	2	0	54	56	
<b>SIMU</b>	0	0	5	5	0,3
FEMMES	0	0	3	3	
HOMMES	0	0	2	2	
<b>AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**</b>	125	32	46	203	13,0
FEMMES	42	9	21	72	
HOMMES	83	23	25	131	
<b>TOTAL</b>	385	117	1 055	1 557	100,0
FEMMES	124	42	462	628	40,3
HOMMES	261	75	593	929	59,7

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEAs du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2018. Lecture : en 2018, 13 agents non titulaires de niveau I, affectés dans l'armée de terre, ont quitté définitivement le ministère, dont 8 femmes et 5 hommes.

\* Dont SIAé.

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

(8) Hors vacataires et PRL.

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
<b>FIN DE CONTRAT</b>	73	26	893	992	63,7
FEMMES	29	13	387	429	
HOMMES	44	13	506	563	
<b>DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE</b>	221	69	139	429	27,6
FEMMES	77	23	67	167	
HOMMES	144	46	72	262	
<b>RETRAITE</b>	74	18	14	106	6,8
FEMMES	13	4	7	24	
HOMMES	61	14	7	82	
<b>CONCOURS</b>	2	0	0	2	0,1
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	2	0	0	2	
<b>LICENCIEMENT</b>	11	4	6	21	1,3
FEMMES	2	2	0	4	
HOMMES	9	2	6	17	
<b>DÉCÈS</b>	3	0	3	6	0,4
FEMMES	2	0	1	3	
HOMMES	1	0	2	3	
<b>DÉPART VOLONTAIRE*</b>	1	0	0	1	0,1
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	0	0	0	0	
<b>TOTAL</b>	385	117	1 055	1 557	100,0
FEMMES	124	42	462	628	40,3
HOMMES	261	75	593	929	59,7

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2018.

Lecture : en 2018, 73 agents non titulaires de niveau I ont quitté définitivement le ministère à la fin de leur contrat, dont 29 femmes et 44 hommes.

\* Donnant droit à l'indemnité de départ volontaire.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
<b>84-16* (HORS ICT ET TCT)</b>	141	73	264	478	30,7
FEMMES	73	36	137	246	
HOMMES	68	37	127	232	
<b>ICT</b>	136	0	0	136	8,7
FEMMES	28	0	0	28	
HOMMES	108	0	0	108	
<b>TCT</b>	0	20	0	20	1,3
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	0	20	0	20	
<b>D49</b>	93	23	16	132	8,5
FEMMES	18	6	7	31	
HOMMES	75	17	9	101	
<b>BERKANI</b>	0	0	39	39	2,5
FEMMES	0	0	16	16	
HOMMES	0	0	23	23	
<b>AUTRES TYPES DE CONTRAT**</b>	15	1	736	752	48,3
FEMMES	5	0	302	307	
HOMMES	10	1	434	445	
<b>TOTAL</b>	385	117	1 055	1 557	100,0
FEMMES	124	42	462	628	
HOMMES	261	75	593	929	

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PME A du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2018.

Lecture : en 2018, 141 agents non titulaires 84-16 de niveau I ont quitté définitivement le ministère, dont 73 femmes et 68 hommes.

\* Y compris contrats de cabinet, aumôniers, maîtres d'internat/surveillants d'externat, contrats de différence et contrats sur cumul.

\*\* Dont BOE et apprentis.

NB : **84-16** : agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; **ICT** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : techniciens et cadres technico-commerciaux ; **D49** : personnel relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié ; **Berkani** : agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani).



## Les ouvriers de l'État

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

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	TOTAL	%
<b>TERRE</b>	173	59	1	233	22,8
FEMMES	19	5	1	25	
HOMMES	154	54	0	208	
<b>MARINE</b>	21	13	4	38	3,7
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	19	13	4	36	
<b>AIR*</b>	104	30	4	138	13,5
FEMMES	4	0	0	4	
HOMMES	100	30	4	134	
<b>SSA</b>	51	10	1	62	6,1
FEMMES	32	2	0	34	
HOMMES	19	8	1	28	
<b>SEA</b>	16	6	0	22	2,2
FEMMES	3	0	0	3	
HOMMES	13	6	0	19	
<b>DGA</b>	93	18	17	128	12,5
FEMMES	18	2	0	20	
HOMMES	75	16	17	108	
<b>SGA</b>	83	34	9	126	12,3
FEMMES	11	2	1	14	
HOMMES	72	32	8	112	
<b>SCA</b>	159	54	2	215	21,0
FEMMES	29	3	0	32	
HOMMES	130	51	2	183	
<b>DIRISI</b>	6	6	4	16	1,6
FEMMES	3	1	0	4	
HOMMES	3	5	4	12	
<b>SIMU</b>	15	8	1	24	2,3
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	13	8	1	22	
<b>AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**</b>	13	5	2	20	2,0
FEMMES	1	1	0	2	
HOMMES	12	4	2	18	
<b>TOTAL</b>	734	243	45	1022	100,0
FEMMES	124	16	2	142	13,9
HOMMES	610	227	43	880	86,1
<b>%</b>	71,8	23,8	4,4	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEAs du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2018.  
Lecture : en 2018, 173 ouvriers, affectés dans l'armée de terre, ont quitté définitivement le ministère, dont 19 femmes et 154 hommes.

\* Dont SIAé.

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

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	TOTAL	%
<b>RETRAITE</b>	521	189	26	736	72,0
FEMMES	87	14	2	103	
HOMMES	434	175	24	633	
<b>DÉCÈS</b>	22	3	2	27	2,7
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	21	3	2	26	
<b>CESSATION D'ACTIVITÉ</b>	57	30	14	101	9,9
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	55	30	14	99	
<b>DÉMISSION</b>	30	0	0	30	2,9
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	29	0	0	29	
<b>DÉPART VOLONTAIRE*</b>	102	20	3	125	12,2
FEMMES	33	2	0	35	
HOMMES	69	18	3	90	
<b>ABANDON DE POSTE (OU LICENCIEMENT)</b>	2	1	0	3	0,3
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	2	1	0	3	
<b>TOTAL</b>	734	243	45	1 022	100,0
FEMMES	124	16	2	142	13,9
HOMMES	610	227	43	880	86,1

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

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PME A du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2018.

Lecture : en 2018, 521 ouvriers, dont 87 femmes et 434 hommes, sont partis à la retraite.

\* Donnant droit à l'indemnité de départ volontaire.

## 2.2.2.2 — Les autres départs du PMEA du ministère des armées

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

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES***	OE	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	436	0	0	436	30,7
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	2	89	32	123	8,7
DISPONIBILITÉ	176	0	0	176	12,4
CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	15	21	46	82	5,8
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	169	0	95	264	18,6
CONGÉ PARENTAL	56	9	4	69	4,8
AUTRES**	190	56	23	269	19,0
<b>TOTAL</b>	<b>1 044</b>	<b>175</b>	<b>200</b>	<b>1 419</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>73,6</b>	<b>12,3</b>	<b>14,1</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel civil ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2018, hors départs définitifs.

Lecture : en 2018, 436 titulaires sont sortis du PMEA du ministère des armées par la voie du détachement.

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

\*\* Y compris les congés longs de formation et position de non activité.

\*\*\* Hors vacataires et PRL.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Les titulaires

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	25	117	130	164	436	41,8
FEMMES	7	56	63	127	253	
HOMMES	18	61	67	37	183	
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	0	1	0	1	2	0,2
FEMMES	0	1	0	1	2	
HOMMES	0	0	0	0	0	
DISPONIBILITÉ	5	18	55	98	176	16,8
FEMMES	0	5	27	64	96	
HOMMES	5	13	28	34	80	
CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	0	0	2	13	15	1,4
FEMMES	0	0	2	10	12	
HOMMES	0	0	0	3	3	
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	1	8	31	129	169	16,2
FEMMES	1	5	14	92	112	
HOMMES	0	3	17	37	57	
CONGÉ PARENTAL	0	11	12	33	56	5,4
FEMMES	0	8	11	33	52	
HOMMES	0	3	1	0	4	
AUTRES**	1	23	39	127	190	18,2
FEMMES	0	19	25	106	150	
HOMMES	1	4	14	21	40	
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>178</b>	<b>269</b>	<b>565</b>	<b>1044</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	8	94	142	433	677	64,8
HOMMES	24	84	127	132	367	35,2
<b>%</b>	<b>3,1</b>	<b>17,0</b>	<b>25,8</b>	<b>54,1</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2018, hors départs définitifs.

Lecture : en 2018, 7 titulaires féminins de catégorie A+ sont partis en détachement.

\* Y compris les congés de grave maladie.

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

Les non titulaires <sup>(9)</sup>

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	64	11	14	89	50,9
FEMMES	17	2	7	26	
HOMMES	47	9	7	63	
CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	17	1	3	21	12,0
FEMMES	4	1	1	6	
HOMMES	13	0	2	15	
CONGÉ PARENTAL	2	4	3	9	5,1
FEMMES	2	3	3	8	
HOMMES	0	1	0	1	
AUTRES**	38	12	6	56	32,0
FEMMES	21	1	4	26	
HOMMES	17	11	2	30	
TOTAL	121	28	26	175	100,0
FEMMES	44	7	15	66	37,7
HOMMES	77	21	11	109	62,3
%	69,1	16,0	14,9	100,0	

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

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2018, hors départs définitifs.

Lecture: en 2018, 64 non titulaires de niveau I, dont 17 femmes et 47 hommes, sont partis en congé sans traitement ou congé sans salaire.

\* Y compris les congés de grave maladie.

\*\* Congé maladie rémunéré à demi-traitement, temps partiel thérapeutique, congé de présence parentale, congé de formation rémunéré, transfert, position de non activité.

NB: pas de détachement, ni de congé longue maladie, ni de disponibilité en 2018.

(9) Hors vacataires et PRL.

## Les ouvriers de l'État

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

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	TOTAL	%
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	28	3	1	32	16,0
FEMMES	5	0	0	5	
HOMMES	23	3	1	27	
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	36	5	5	46	23,0
FEMMES	6	0	0	6	
HOMMES	30	5	5	40	
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	79	11	5	95	47,5
FEMMES	25	2	0	27	
HOMMES	54	9	5	68	
CONGÉ PARENTAL	4	0	0	4	2,0
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	3	0	0	3	
AUTRES MOTIFS*	17	5	1	23	11,5
FEMMES	7	4	1	12	
HOMMES	10	1	0	11	
TOTAL	164	24	12	200	100,0
FEMMES	44	6	1	51	25,5
HOMMES	120	18	11	149	74,5
%	82,0	12,0	6,0	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2018, hors départs définitifs. Lecture : en 2018, 28 ouvriers, dont 5 femmes et 23 hommes, sont partis en congé sans traitement ou congé sans salaire.

\* Y compris les congés longs de formation.

## 2.3 — LES MOUVEMENTS DANS LE SYSTÈME DE PENSION

### 2.3.1 — L'âge moyen de départ à la retraite

#### 2.3.1.1 — Le personnel militaire

#### Âge moyen des militaires partis avec une pension à liquidation immédiate, par catégorie et par sexe

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	48,9	51,8	51,6
SOUS-OFFICIERS	44,2	45,9	45,6
MILITAIRES DU RANG	35,9	34,2	34,5
ENSEMBLE	41,5	42,7	42,5

Source : SA2P/P et SRE.

Champ : ensemble du personnel militaire parti avec pension à liquidation immédiate en 2018, hors gendarmerie nationale.

Lecture : en 2018, les femmes officiers sont parties avec pension à liquidation immédiate en moyenne à l'âge de 48,9 ans.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 2.3.1.2 — Le personnel civil titulaire et ouvrier de l'État

## Âge moyen de départ en retraite du personnel civil titulaire et ouvrier de l'État, par catégorie et par sexe

En années

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

Source : SA2P/P et SRE.

Champ : ensemble du personnel titulaire et ouvrier de l'État parti à la retraite en 2018.

Lecture : en 2018, parmi les agents sédentaires, les femmes titulaires de catégorie A (y compris les A+) sont parties à la retraite en moyenne à 63,2 ans.

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



### 2.3.2 — Les entrées dans le système de pension

#### Répartition des ayants droit et ayants cause dont la pension est entrée en paiement en 2018, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL			
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
MILITAIRES	OFFICIERS	67	928	995	1 175	43	1 218	1 242	971	2 213
	SOUS-OFFICIERS	666	4 207	4 873	3 647	197	3 844	4 313	4 404	8 717
	MILITAIRES DU RANG	406	2 605	3 011	998	69	1 067	1 404	2 674	4 078
	S/TOTAL	1 139	7 740	8 879	5 820	309	6 129	6 959	8 049	15 008
CIVILS	CAT. A (DONT A+)	51	167	218	67	4	71	118	171	289
	CAT. B	275	153	428	70	25	95	345	178	523
	CAT. C	494	155	649	107	119	226	601	274	875
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	232	1 618	1 850	1 112	65	1 177	1 344	1 683	3 027
	S/TOTAL	1 052	2 093	3 145	1 356	213	1 569	2 408	2 306	4 714
TOTAL	2 191	9 833	12 024	7 176	522	7 698	9 367	10 355	19 722	

Source : SA2P/P et SRE.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause dont la pension est entrée en paiement pour la première fois en 2018, hors gendarmerie nationale.

Lecture : en 2018, la pension de 67 femmes officiers ayants droit est entrée en paiement.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des ayants droit dont la pension est entrée en paiement avec décote en 2018, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
MILITAIRES	OFFICIERS	13	142	155
	SOUS-OFFICIERS	163	490	653
	MILITAIRES DU RANG	61	260	321
	S/TOTAL	237	892	1 129
CIVILS	CAT. A (DONT A+)	8	6	14
	CAT. B	38	4	42
	CAT. C	64	8	72
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	14	126	140
	S/TOTAL	124	144	268
<b>TOTAL</b>		<b>361</b>	<b>1 036</b>	<b>1 397</b>

Source : SA2P/P et SRE.

Champ : ensemble des ayants droit dont la pension est entrée en paiement avec décote en 2018, hors gendarmerie nationale.

Lecture : en 2018, la pension de 13 femmes officiers est entrée en paiement avec une décote.

## Répartition des ayants droit dont la pension est entrée en paiement avec surcote en 2018, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A (DONT A+)	24	78	102
CAT. B	115	52	167
CAT. C	145	31	176
OUVRIERS DE L'ÉTAT	43	75	118
<b>TOTAL</b>	<b>327</b>	<b>236</b>	<b>563</b>

Source : SA2P/P et SRE.

Champ : ensemble des ayants droit personnel dont la pension est entrée en paiement avec surcote en 2018.

Lecture : en 2018, la pension de 24 femmes civiles titulaires de catégorie A (dont A+) est entrée en paiement avec une surcote.

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

### 2.3.3 — Les sorties du système de pension

#### Répartition des ayants droit et ayants cause sortis du système des pensions en 2018, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL
MILITAIRES	OFFICIERS	1 421	1 478	2 899
	SOUS-OFFICIERS	4 430	4 500	8 930
	MDR	816	751	1 567
	S/TOTAL	6 667	6 729	13 396
CIVILS	CAT. A	116	88	204
	CAT. B	163	124	287
	CAT. C	577	259	836
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	2 137	1 532	3 669
	S/TOTAL	2 993	2 003	4 996
TOTAL	9 660	8 732	18 392	

Source : SA2P/P et SRE.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause décédés en 2018, hors gendarmerie nationale.

Lecture : en 2018, 1 421 officiers ayants droit sont décédés.

Hors gendarmerie nationale, le solde entrée/sortie des ayants droit s'élève à + 2 364 (davantage d'entrées que de sorties) et celui des ayants cause à - 1 034 (davantage de sorties que d'entrées).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 2.4 – LES RESTRUCTURATIONS

### Nombre d'établissements dissous et de postes concernés, par employeur

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	1	8	33
MARINE	11	544	5
SSA	7	213	118
SEA	2	2	4
DGA	1	0	3
SIMu	1	6	21
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>773</b>	<b>184</b>

Source : SGA/DAR.

Champ : ensemble des postes et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2018.

Lecture : en 2018, 1 établissement de l'armée de terre a été dissous.

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

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

## Nombre d'établissements transférés et de postes concernés, par employeur

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
MARINE	2	20	0
DGA	1	0	4
DIRISI	1	11	15
DRM	14	62	17
SIMu	1	5	18
OIA	3	76	1
DRSD	3	20	3
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>194</b>	<b>58</b>

Source: SGA/DAR.

Champ: ensemble des postes et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2018.  
Lecture: en 2018, 2 établissements de la marine ont été transférés.

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

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

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Nombre d'établissements réorganisés et de postes concernés, par employeur

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	20	21	174
MARINE	5	31	12
AIR	1	50	0
SSA	10	309	122
SEA	2	10	16
DGA	5	0	5
SGA	7	36	83
DIRISI	40	78	1
SCA	45	147	259
OIA	9	19	1
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>701</b>	<b>673</b>

Source : SGA/DAR.

Champ : ensemble des postes et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2018.

Lecture : en 2018, 20 établissements de l'armée de terre ont été réorganisés.

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

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

## Nombre d'établissements créés et de postes concernés, par employeur

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	10	73	5
MARINE	55	567	27
SSA	24	409	193
SEA	4	13	3
DGA	15	0	70
SGA	10	40	112
DIRISI	27	90	44
DRM	13	85	69
SCA	32	138	123
OIA	11	38	5
DRSD	8	102	49
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>1 555</b>	<b>700</b>

Source: SGA/DAR.

Champ: ensemble des postes et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2018.  
Lecture: en 2018, 10 établissements de l'armée de terre ont été créés.

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

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

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve





## Chapitre 3

# LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL

Ce chapitre vient compléter le décompte des effectifs militaires et civils du ministère présenté dans le chapitre 1. Il aborde notamment la nature du lien au service du personnel, son grade, son âge, et sa durée de service. Une partie spécifique est également consacrée à l'insertion du personnel en situation de handicap.

**Le personnel selon le statut, la catégorie et le grade – L'âge du personnel – La durée de service – La politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**

### L'essentiel

#### Personnel militaire

Effectifs : 206 317 ETPT  
Âge moyen : 33,0 ans  
Ancienneté moyenne : 12,1 ans

**70 141 militaires de carrière,**  
(34 % de la population militaire)  
Âge moyen : 42,1 ans  
35 % d'officiers et 65 % de sous-officiers

**136 176 militaires sous contrat,**  
(66 % de la population militaire)  
Âge moyen : 28,6 ans  
6 % d'officiers, 34 % de sous-officiers, 58 % de militaires du rang et 2 % de volontaires



#### Personnel civil

Effectifs : 61 287 ETPT  
Âge moyen : 47,0 ans  
Ancienneté moyenne : 19,1 ans  
7,1 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

**35 635 titulaires,**  
(58 % de la population civile)  
Âge moyen : 48,2 ans  
20 % de cat.A, 32 % de cat.B et 48 % de cat.C

**10 960 non titulaires,**  
(18 % de la population civile)  
Âge moyen : 38,2 ans  
47 % de niv.I, 12 % de niv.II, 41 % de niv.III

**14 692 ouvriers de l'État,**  
(24 % de la population civile)  
Âge moyen : 49,9 ans  
76 % d'ouvriers, 16 % de chefs d'équipe et 8 % de TSO



Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Comparaison femme/homme les chiffres clés

Personnel militaire

Personnel civil

### Féminisation des personnels par statut

35,1 % des femmes militaires sont militaires de carrière contre 33,8 % des hommes.

74,3 % des femmes civiles sont titulaires, tandis que seuls 48,0 % des hommes civils le sont.

Les femmes représentent 16,0 % des militaires de carrière.

Le statut d'ouvrier de l'État est le moins féminisé : 13,8 % de femmes seulement.

### Féminisation des personnels par catégorie hiérarchique

Parmi les officiers de carrière, 12,7 % sont des femmes. Elles sont 17,7 % parmi les sous-officiers de carrière.

Parmi les titulaires, on compte 32,8 % de femmes au sein de la catégorie A (dont A+), 42,2 % de femmes dans la catégorie B et 60,6 % dans la catégorie C. Chez les non titulaires, les femmes sont également surreprésentées dans le niveau le plus bas : parmi les agents de niveau III, elles sont 44,9 %.

### Âges moyens

	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Officiers	35,3 ans	40,1 ans	Titulaires	48,7 ans	47,7 ans
Sous-officiers	35,5 ans	36,4 ans	Non titulaires	36,8 ans	39,0 ans
Militaires du rang	28,6 ans	27,1 ans	Ouvriers de l'État	52,5 ans	49,5 ans

### 3.1 — LE PERSONNEL SELON LE STATUT, LA CATÉGORIE ET LE GRADE

#### 3.1.1 — Le personnel militaire sous PME A

#### Répartition du personnel militaire par catégorie et par type de lien au service

En ETPT

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
CARRIÈRE	OFFICIERS	3 098	21 211	24 309	11,8
	SOUS-OFFICIERS	8 131	37 701	45 832	22,2
	S/TOTAL	11 229	58 912	70 141	34,0
CONTRAT	OFFICIERS	2 003	6 549	8 552	4,1
	SOUS-OFFICIERS	8 107	38 433	46 540	22,6
	MDR	10 081	69 134	79 215	38,4
	VOLONTAIRES	540	1 329	1 869	0,9
	S/TOTAL	20 731	115 445	136 176	66,0
S/TOTAL OFFICIERS		5 101	27 760	32 861	15,9
S/TOTAL SOUS-OFFICIERS		16 238	76 134	92 372	44,8
S/TOTAL MDR		10 081	69 134	79 215	38,4
S/TOTAL VOLONTAIRES		540	1 329	1 869	0,9
TOTAL		31 960	174 357	206 317	100,0

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 24 309 officiers sont militaires de carrière, soit 11,8 % des effectifs militaires.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En ETPT

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MdR	VOL.
	CARRIÈRE	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	CONTRAT	CONTRAT
TERRE	10 528	3 512	17 665	21 187	61 525	430
FEMMES	632	691	2 353	2 451	5 608	24
HOMMES	9 896	2 821	15 312	18 736	55 917	406
MARINE	3 168	1 391	9 900	13 143	6 775	736
FEMMES	220	290	1 095	2 185	1 122	189
HOMMES	2 948	1 101	8 805	10 958	5 653	547
AIR	4 223	2 190	13 505	10 390	10 065	158
FEMMES	496	416	2 596	2 137	3 264	96
HOMMES	3 727	1 774	10 909	8 253	6 801	62
GENDARMERIE*	193	9	1 862	53	0	426
FEMMES	17	3	240	39	0	158
HOMMES	176	6	1 622	14	0	268
SSA	2 359	790	2 689	1 605	0	104
FEMMES	988	423	1 810	1 267	0	66
HOMMES	1 371	367	879	338	0	38
SEA	178	27	174	160	850	0
FEMMES	19	4	17	28	87	0
HOMMES	159	23	157	132	763	0
DGA	1 787	0	0	0	0	0
FEMMES	249	0	0	0	0	0
HOMMES	1 538	0	0	0	0	0
SCA	1 350	462	0	2	0	15
FEMMES	408	138	0	0	0	7
HOMMES	942	324	0	2	0	8
APM	32	0	37	0	0	0
FEMMES	17	0	20	0	0	0
HOMMES	15	0	17	0	0	0
CGA	67	0	0	0	0	0
FEMMES	9	0	0	0	0	0
HOMMES	58	0	0	0	0	0
SID	424	171	0	0	0	0
FEMMES	43	38	0	0	0	0
HOMMES	381	133	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>24 309</b>	<b>8 552</b>	<b>45 832</b>	<b>46 540</b>	<b>79 215</b>	<b>1 869</b>
FEMMES	3 098	2 003	8 131	8 107	10 081	540
HOMMES	21 211	6 549	37 701	38 433	69 134	1 329
RATIO CARRIÈRE/ CONTRAT	74/26		50/50		0/100	0/100

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 632 femmes sont officiers de carrière dans l'armée de terre.

\* Uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère des armées.

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

En ETPT

	CARRIÈRE	CONTRAT	TOTAL	RATIO CARRIÈRE / CONTRAT
TERRE	28 193	86 654	114 847	25/75
FEMMES	2 985	8 774	11 759	25/75
HOMMES	25 208	77 880	103 088	24/76
MARINE	13 068	22 045	35 113	37/63
FEMMES	1 315	3 786	5 101	26/74
HOMMES	11 753	18 259	30 012	39/61
AIR	17 728	22 803	40 531	44/56
FEMMES	3 092	5 913	9 005	34/66
HOMMES	14 636	16 890	31 526	46/54
GENDARMERIE*	2 055	488	2 543	81/19
FEMMES	257	200	457	56/44
HOMMES	1 798	288	2 086	86/14
SSA	5 048	2 499	7 547	67/33
FEMMES	2 798	1 756	4 554	61/39
HOMMES	2 250	743	2 993	75/25
SEA	352	1 037	1 389	25/75
FEMMES	36	119	155	23/77
HOMMES	316	918	1 234	26/74
DGA	1 787	0	1 787	100/0
FEMMES	249	0	249	100/0
HOMMES	1 538	0	1 538	100/0
SCA	1 350	479	1 829	74/26
FEMMES	408	145	553	74/26
HOMMES	942	334	1 276	74/26
APM	69	0	69	100/0
FEMMES	37	0	37	100/0
HOMMES	32	0	32	100/0
CGA	67	0	67	100/0
FEMMES	9	0	9	100/0
HOMMES	58	0	58	100/0
SID	424	171	595	71/29
FEMMES	43	38	81	53/47
HOMMES	381	133	514	74/26
<b>TOTAL</b>	<b>70 141</b>	<b>136 176</b>	<b>206 317</b>	<b>34/66</b>
FEMMES	11 229	20 731	31 960	35/65
HOMMES	58 912	115 445	174 357	34/66

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 2 985 femmes sont de carrière dans l'armée de terre.

\* Uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère des armées.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En ETPT

	CARRIÈRE		CONTRAT		VOLONTAIRE		TOTAL		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H		
OFFICIERS	GÉNÉRAL/AMIRAL*	53	581	0	0	0	0	53	581	634
	COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	204	2515	14	19	0	0	218	2534	2752
	LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	394	4947	25	54	0	0	419	5001	5420
	COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	910	4278	153	369	0	0	1063	4647	5710
	CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	1 036	6226	662	2577	0	0	1698	8803	10501
	LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE	472	2538	368	1 149	0	0	840	3 687	4527
	SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	13	43	253	1 002	0	0	266	1 045	1 311
	ASPIRANT	16	83	389	1 116	67	79	472	1 278	1 750
	ÉLÈVE OFFICIER	0	0	139	263	0	0	139	263	402
	S/TOTAL	3 098	21 211	2 003	6 549	67	79	5 168	27 839	33 007
SOUS-OFFICIERS	MAJOR	1 133	3 035	107	86	0	0	1 240	3 121	4 361
	ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 640	13 583	812	514	0	0	3 452	14 097	17 549
	ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2 578	14 373	176	805	0	0	2 754	15 178	17 932
	SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1 680	6 114	2 086	10 968	0	0	3 766	17 082	20 848
	SERGENT/SECOND MAÎTRE	100	596	4 482	24 696	19	29	4 601	25 321	29 922
	ÉLÈVE SOUS-OFFICIER	0	0	444	1 364	0	0	444	1 364	1 808
S/TOTAL	8 131	37 701	8 107	38 433	19	29	16 257	76 163	92 420	
Mdr	CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE	0	0	4 940	24 912	47	79	4 987	24 991	29 978
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	0	0	1 764	16 632	63	139	1 827	16 771	18 598
	SOLDAT/MATELOT BREVETÉ**	0	0	3 282	27 124	323	993	3 605	28 117	31 722
	MILITAIRE DU RANG/MOUSSE	0	0	95	466	21	10	116	476	592
	S/TOTAL	0	0	10 081	69 134	454	1 221	10 535	70 355	80 890
TOTAL	11 229	58 912	20 191	114 116	540	1 329	31 960	174 357	206 317	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 53 généraux ou amiraux féminins sont militaires de carrière.

\* Y compris les médecins chefs des services, les contrôleurs adjoints, contrôleurs et contrôleurs généraux des armées.

\*\* Y compris élèves de l'École d'enseignement technique de l'armée de l'air (EETAA).

## Répartition des volontaires, par catégorie et par gestionnaire

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL	%
TERRE	0	0	430	430	23,0
MARINE	100	0	636	736	39,4
AIR	19	9	130	158	8,4
GENDARMERIE*	5	25	396	426	22,8
SSA	7	14	83	104	5,6
SCA	15	0	0	15	0,8
<b>TOTAL</b>	<b>146</b>	<b>48</b>	<b>1 675</b>	<b>1 869</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>7,8</b>	<b>2,6</b>	<b>89,6</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble des volontaires sous PMEAs du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, l'armée de terre compte 430 volontaires militaires du rang.

\* Les effectifs comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEAs du ministère des armées en 2018.

NB : Pas de volontaire au SEA, DGA, APM, CGA.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

### 3.1.2 – Le personnel civil sous PMEA

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

En ETPT

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
TITULAIRES	CAT. A	2 381	4 860	7 241	11,8
	CAT. B	4 793	6 552	11 345	18,5
	CAT. C	10 332	6 717	17 049	27,8
	S/TOTAL	17 506	18 129	35 635	58,1
NON TITULAIRES	Niv. I	1 590	3 554	5 144	8,4
	Niv. II	391	893	1 284	2,1
	Niv. III	2 036	2 496	4 532	7,4
	S/TOTAL	4 017	6 943	10 960	17,9
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	1 742	9 464	11 206	18,3
	CHEF D'ÉQUIPE	159	2 118	2 277	3,7
	TSO	129	1 080	1 209	2,0
	S/TOTAL	2 030	12 662	14 692	24,0
S/TOTAL CAT. A/Niv. I		3 971	8 414	12 385	20,2
S/TOTAL CAT. B/Niv. II		5 184	7 445	12 629	20,6
S/TOTAL CAT. C/Niv. III		12 368	9 213	21 581	35,2
S/TOTAL OUVRIERS DE L'ÉTAT		2 030	12 662	14 692	24,0
TOTAL		23 553	37 734	61 287	100,0

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 2 381 titulaires de catégorie A sont des femmes.



## Répartition du personnel titulaire par filière, par grade et par sexe

En ETPT

FILIÈRE	CAT.	GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ADMINISTRATIVE	A	ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL ET ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE OCCUPANT DES EMPLOIS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET DIRIGEANT (EMPLOIS SPÉCIFIQUES DE DÉTACHEMENT)	25	45	70
		ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE (HORS CEUX OCCUPANT DES EMPLOIS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET DIRIGEANT)	27	93	120
		ADMINISTRATEUR CIVIL	26	48	74
		CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	30	24	54
		ATTACHÉ HORS CLASSE	58	62	120
		ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	293	388	681
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	811	800	1 611
	B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	979	397	1 376
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	887	506	1 393
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 472	781	2 253
	C	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1 <sup>RE</sup> CLASSE	2 796	453	3 249
		ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2 <sup>E</sup> CLASSE	4 304	1 465	5 769
		ADJOINT ADMINISTRATIF	1 005	176	1 181
S/TOTAL FILIÈRE ADMINISTRATIVE			12 713	5 238	17 951
TECHNIQUE	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE DÉFENSE	5	68	73
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS HORS CLASSE	6	111	117
		INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	185	1 018	1 203
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	380	1 663	2 043
	B	CONTRÔLEUR SPÉCIALISÉ DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	12	58	70
		CONTRÔLEUR SPÉCIALISÉ DE CLASSE SUPÉRIEURE	9	72	81
		CONTRÔLEUR SPÉCIALISÉ DE CLASSE NORMALE	35	146	181
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 1 <sup>RE</sup> CLASSE	217	1 326	1 543
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 <sup>E</sup> CLASSE	263	1 603	1 866
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 <sup>E</sup> CLASSE	155	1 516	1 671

...

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

FILIÈRE	CAT.	GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TECHNIQUE (SUITE)	C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL 1 <sup>RE</sup> CLASSE	49	409	458
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL 2 <sup>E</sup> CLASSE	1 023	3 634	4 657
		AGENT TECHNIQUE	172	246	418
		AGENT PRINCIPAL DES SERVICES TECHNIQUES DE 1 <sup>RE</sup> CATÉGORIE	0	8	8
		AGENT PRINCIPAL DES SERVICES TECHNIQUES DE 2 <sup>E</sup> CATÉGORIE	1	7	8
	S/TOTAL FILIÈRE TECHNIQUE			2 512	11 885
ENSEIGNEMENT	A	MAÎTRE DE CONFÉRENCE	4	36	40
		PROFESSEUR AGRÉGÉ	59	113	172
		PROFESSEUR CERTIFIÉ	154	185	339
	S/TOTAL FILIÈRE ENSEIGNEMENT			217	334
SOCIALE	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	89	9	98
	B	ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	288	8	296
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	172	9	181
	S/TOTAL FILIÈRE SOCIALE			549	26
PARAMÉDICALE	A	CADRE SUPÉRIEUR DE SANTÉ PARAMÉDICAL CIVIL DE LA DÉFENSE	0	1	1
		CADRE DE SANTÉ CIVIL DE CLASSE NORMALE	13	12	25
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE NORMALE	12	1	13
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE SUPÉRIEURE	4	1	5
		INFIRMIER HORS CLASSE DE LA DÉFENSE	11	1	12
		INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE SUPÉRIEURE	12	4	16
		INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE	19	4	23
		INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX DE 1 <sup>ER</sup> GRADE	56	9	65
	INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX DE 2 <sup>E</sup> GRADE	3	0	3	
	B	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE SUPÉRIEURE	95	50	145
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE NORMALE	175	40	215
	C	AIDE-SOIGNANT CIVIL CLASSE EXCEPTIONNELLE DE LA DÉFENSE	151	20	171
		AIDE-SOIGNANT CIVIL DE LA DÉFENSE	544	68	612
		AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS DE CLASSE SUPÉRIEURE	67	11	78
		AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS DE CLASSE NORMALE	212	47	259
S/TOTAL FILIÈRE PARAMÉDICALE			1 374	269	1 643

...

En ETPT

FILÈRE	CAT.	GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
AUTRES	A	CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	17	12	29
		CHARGÉ D'ÉTUDE DOCUMENTAIRE	16	12	28
		AUTRES*	66	140	206
	B	BIBLIOTHÉCAIRE ADJOINT SPÉCIALISÉ ET ASSISTANT DE BIBLIOTHÈQUE	20	4	24
		AUTRES**	14	36	50
	C	AUTRES**	8	173	181
	S/TOTAL AUTRES FILIÈRES			141	377
S/TOTAL CAT. A			2381	4860	7241
S/TOTAL CAT. B			4793	6552	11345
S/TOTAL CAT. C			10332	6717	17049
TOTAL			17506	18129	35635

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

Champ: ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées en 2018.

Lecture: en 2018, 17 femmes titulaires de catégorie A sont conservateurs du patrimoine.

\* Ingénieurs des travaux maritimes, agents du trésor, conservateurs de bibliothèque, conseillers principaux d'éducation, maîtres assistants, personnels de direction, professeurs de chaire, professeurs des écoles, professeurs EPS, professeurs de lycée professionnel, professeurs d'université, traducteurs, autres titulaires.

\*\* Agents du trésor, autres titulaires.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition du personnel non titulaire, par type de contrat et par sexe

En ETPT

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
84-16*	1 198	1 063	2 261
ICT	749	2 104	2 853
TCT	96	402	498
VACATAIRES	436	224	660
<b>SOUS-TOTAL 84-16</b>	<b>2 479</b>	<b>3 793</b>	<b>6 272</b>
D49	76	164	240
BERKANI	69	98	167
BOE	44	42	86
PRL	358	910	1 268
AUTRES CONTRACTUELS**	493	1 196	1 689
APPRENTIS	498	740	1 238
<b>TOTAL</b>	<b>4 017</b>	<b>6 943</b>	<b>10 960</b>

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 1 198 agents non titulaires 84-16 (hors ICT, TCT et vacataires) sont des femmes.

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

\*\* PPE, Forces françaises et éléments civils stationnés en Allemagne, agents équipement, fonctionnaires détachés, apprentis...

NB : **84-16** : non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État; **ICT** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux; **TCT** : techniciens et cadres technico-commerciaux; **D49** : personnels relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié; **Berkani** : agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani); **BOE** : bénéficiaires de l'obligation d'emploi; **PRL** : personnel de recrutement local; **PPE** : poste permanent à l'étranger.

Le personnel non titulaire relevant de la loi n° 84-16 est recruté sur des emplois permanents ou des emplois temporaires (cas des vacataires, notamment). Les tableaux qui suivent proposent la situation des effectifs en décembre 2018, selon l'article ou le décret de référence.

## Répartition du personnel non titulaire relevant de la loi n° 84-16, par type de besoin et par sexe

### • Emplois permanents

En effectifs physiques

	CDI			CDD			TOTAL
	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	
ARTICLE 3-1	-	-	-	3	4	7	7
ARTICLE 4-1	944	2774	3718	182	269	451	4169
ARTICLE 4-2	92	106	198	323	251	574	772
ARTICLE 6	23	43	66	11	14	25	91
ARTICLE 6-QUINQUIES	-	-	-	479	244	723	723
ARTICLE 45	-	-	-	2	3	5	5
<b>TOTAL</b>	<b>1 059</b>	<b>2 923</b>	<b>3 982</b>	<b>1 000</b>	<b>785</b>	<b>1 785</b>	<b>5 767</b>

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire relevant de la loi 84-16 sur emploi permanent sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, 944 femmes non titulaires sont employées en contrat à durée indéterminée au titre de l'article 4-1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

### • Emplois temporaires

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ARTICLE 6-QUATER	28	4	32
ARTICLE 6-QUINQUIES (ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL)	180	61	241
ARTICLE 6-SEXIES	213	144	357
AUTRES*	20	15	35
<b>TOTAL</b>	<b>441</b>	<b>224</b>	<b>665</b>

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire relevant de la loi 84-16 sur emploi temporaire sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, 28 femmes non titulaires sont employées sur un emploi temporaire au titre de l'article 6-quater de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

\* Forces françaises et éléments civils stationnés en Allemagne, agents de l'équipement et fonctionnaires détachés.

Effectifs  
ministériels

Flux de  
personnel

Caractéristiques  
du personnel

Parcours  
professionnels

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Concertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En ETPT

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
OUVRIERS	OUVRIER HORS CATÉGORIE D	2	62	64
	OUVRIER HORS CATÉGORIE C	5	75	80
	OUVRIER HORS CATÉGORIE B	70	785	855
	OUVRIER HORS CATÉGORIE A	95	918	1013
	OUVRIER DU LIVRE E + 8	0	1	1
	OUVRIER HORS GROUPE	494	2222	2716
	OUVRIER GROUPE VII	632	2778	3410
	OUVRIER GROUPE VI	414	2512	2926
	OUVRIER GROUPE V	29	110	139
	OUVRIER GROUPE IV N	1	1	2
CHEF D'ÉQUIPE	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE C	0	25	25
	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B	5	263	268
	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	9	210	219
	CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 8	0	1	1
	CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 4	0	1	1
	CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	58	822	880
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	63	611	674
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	22	178	200
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE V	2	7	9
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T7	2	20	22
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6 BIS	17	185	202
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6	25	283	308
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5 BIS	56	403	459
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5	11	90	101
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T4	12	64	76
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T3	2	7	9
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T2	4	28	32
TOTAL	2030	12662	14692	

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

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 2 femmes civiles sont ouvriers hors catégorie D.

## 3.2 — L'ÂGE DU PERSONNEL

### 3.2.1 — Le personnel militaire sous PMEa

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

En années

	CARRIÈRE			CONTRAT			ENSEMBLE		
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	38,2	42,6	42,0	31,0	32,2	31,9	35,3	40,1	39,4
SOUS-OFFICIERS	40,4	42,5	42,1	30,6	30,6	30,6	35,5	36,4	36,2
MdR	-	-	-	28,6	27,1	27,3	28,6	27,1	27,3
VOLONTAIRES	-	-	-	22,3	21,4	21,7	22,3	21,4	21,7
ENSEMBLE	39,8	42,5	42,1	29,5	28,4	28,6	33,0	33,0	33,0

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

Champ: ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des armées en décembre 2018.

Lecture: en décembre 2018, les femmes officiers de carrière ont, en moyenne, 38,2 ans.

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

En années

	CARRIÈRE			CONTRAT			ENSEMBLE		
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	37	44	43	30	31	31	34	41	40
SOUS-OFFICIERS	39	42	41	30	30	30	35	36	36
MdR	-	-	-	27	25	26	27	25	26
VOLONTAIRES	-	-	-	22	21	21	22	21	21
ENSEMBLE	39	42	42	29	27	27	33	31	32

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

Champ: ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des armées en décembre 2018.

Lecture: en décembre 2018, 50 % des femmes officiers de carrière ont 37 ans ou plus.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

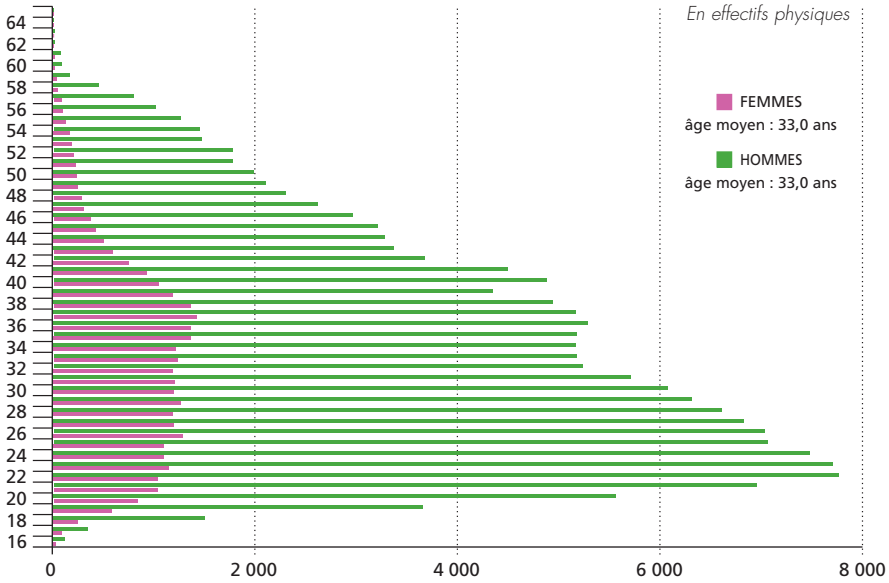
Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

## Pyramide des âges du personnel militaire

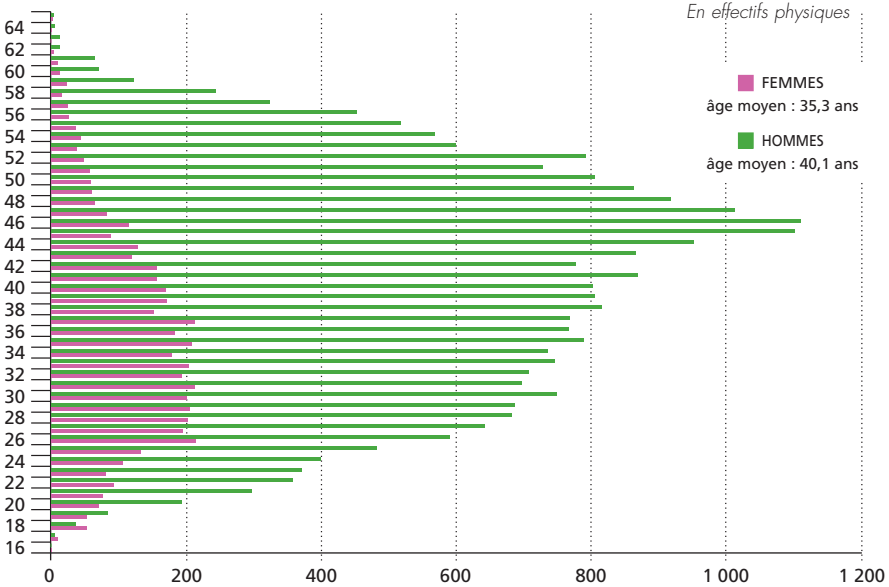


Âge moyen des militaires : 33,0 ans

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en décembre 2018.

## Pyramide des âges des officiers



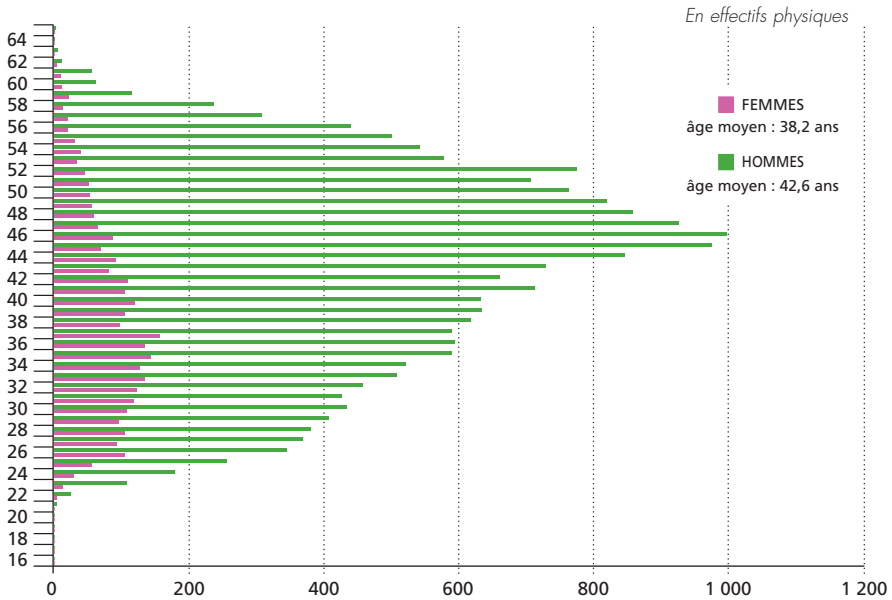
Âge moyen des officiers : 39,4 ans

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

Champ : ensemble des officiers sous PME A du ministère des armées en décembre 2018.



## Pyramide des âges des officiers de carrière

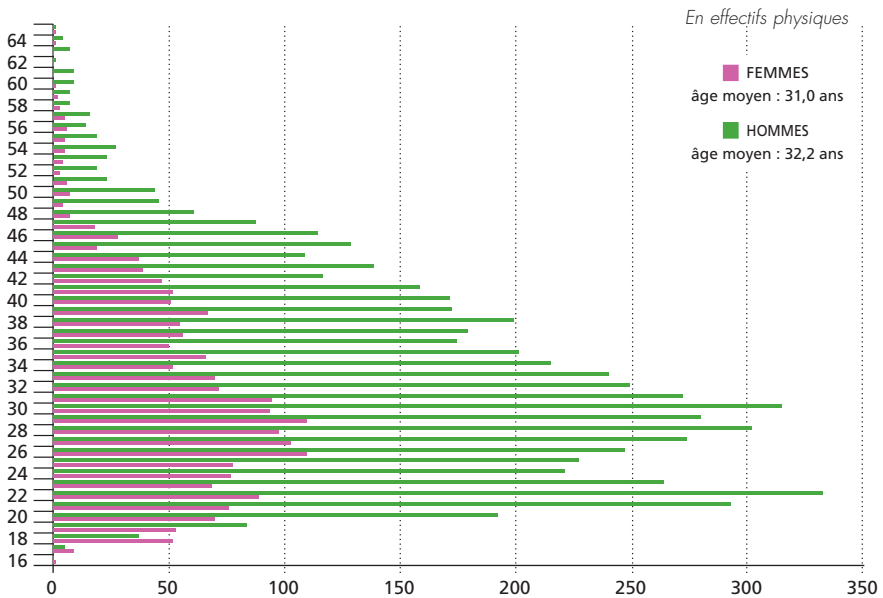


Âge moyen des officiers de carrière : 42,0 ans

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

Champ : ensemble des officiers de carrière sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

## Pyramide des âges des officiers sous contrat



Âge moyen des officiers sous contrat : 31,9 ans

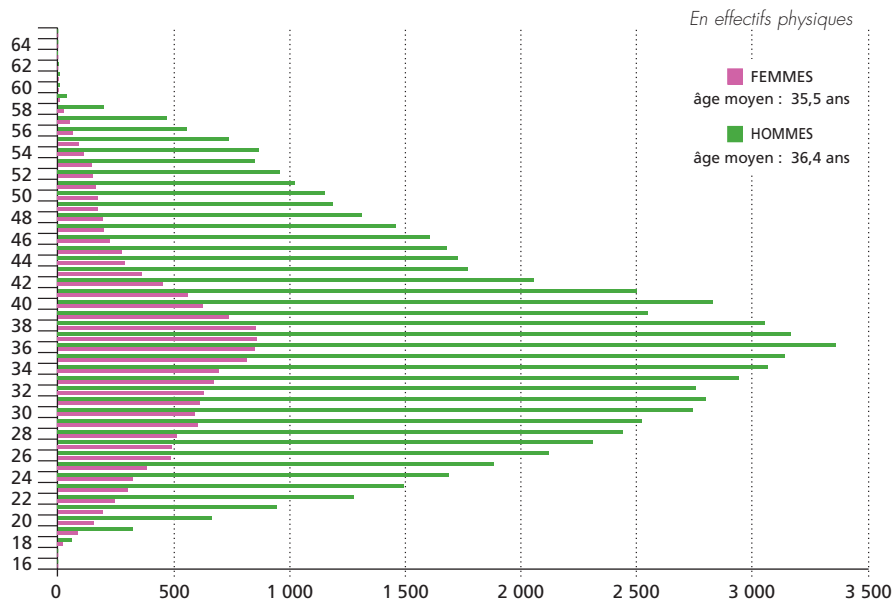
Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble des officiers sous contrat sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

## Pyramide des âges des sous-officiers

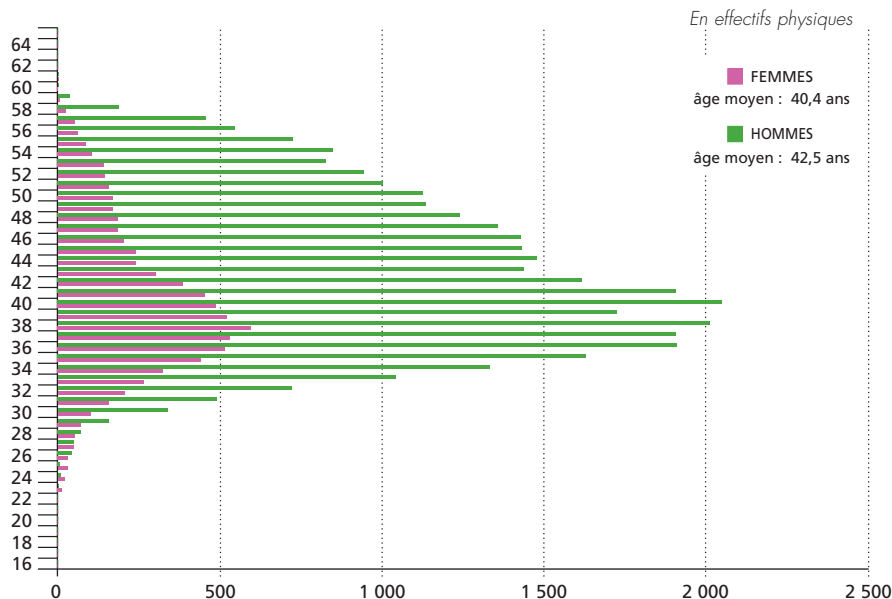


Âge moyen des sous-officiers : 36,2 ans

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

Champ : ensemble des sous-officiers sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2018.

## Pyramide des âges des sous-officiers de carrière

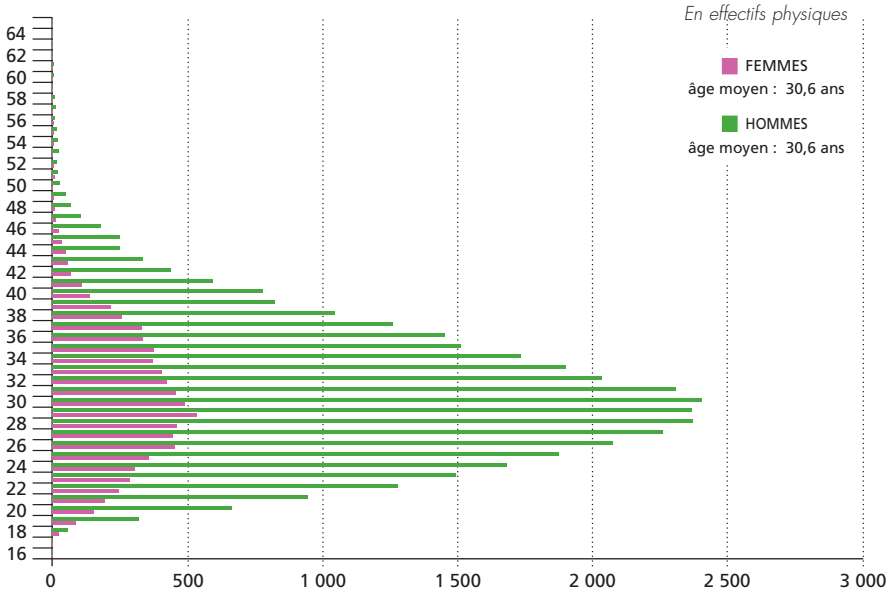


Âge moyen des sous-officiers de carrière : 42,1 ans

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

Champ : ensemble des sous-officiers de carrière sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2018.

## Pyramide des âges des sous-officiers sous contrat

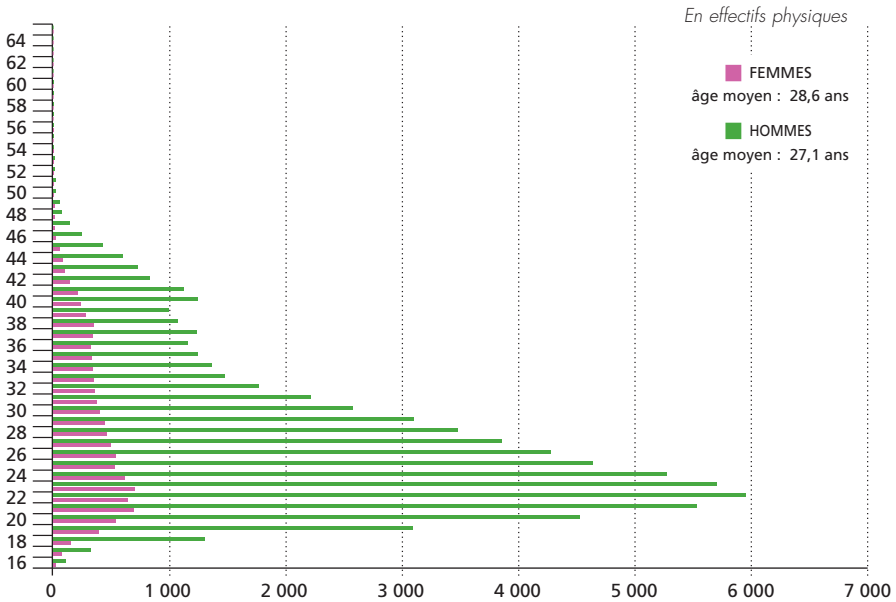


Âge moyen des sous-officiers sous contrat : 30,6 ans

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

Champ : ensemble des sous-officiers sous contrat sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

## Pyramide des âges des militaires du rang



Âge moyen des militaires du rang : 27,3 ans

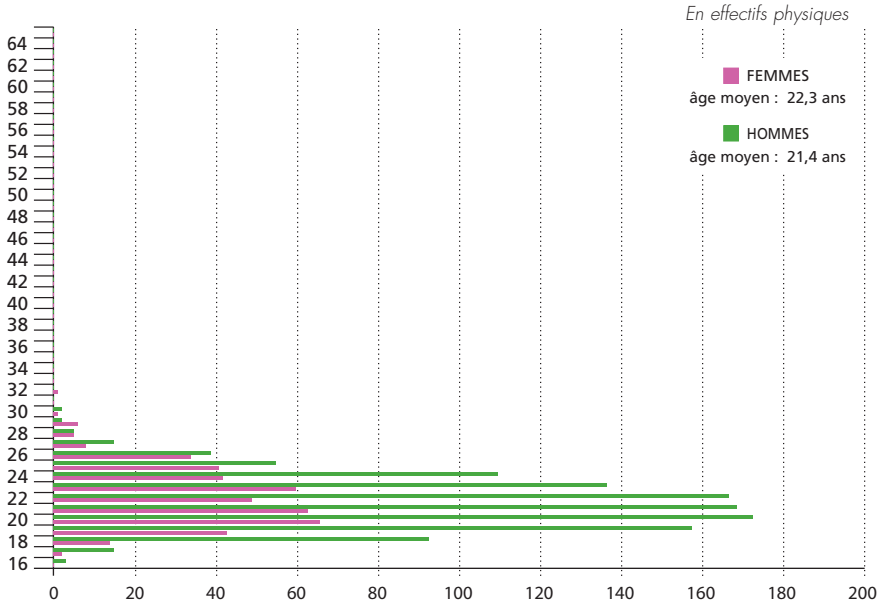
Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble des militaires du rang sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

## Pyramide des âges des volontaires



Âge moyen des volontaires : 21,7 ans

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

Champ : ensemble des volontaires sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

### 3.2.2 – Le personnel civil sous PMEA

#### Âge moyen par statut, par catégorie et par sexe

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	CAT. A (DONT A+)	46,2	49,1	48,1
	CAT. B	49,0	48,2	48,6
	CAT. C	49,0	46,2	47,9
	S/ENSEMBLE	48,7	47,7	48,2
NON TITULAIRES	Niv. I	40,2	42,4	41,7
	Niv. II	37,2	40,2	39,3
	Niv. III	33,2	29,6	31,4
	S/ENSEMBLE	36,8	39,0	38,2
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	52,5	48,4	49,0
	CHEF D'ÉQUIPE	55,2	54,3	54,3
	TSO	48,6	50,1	49,9
	S/ENSEMBLE	52,5	49,5	49,9
ENSEMBLE	47,2	46,8	47,0	

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, les femmes civiles de catégorie A et A+ ont, en moyenne, 46,2 ans.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Âge médian par statut, par catégorie et par sexe

En années

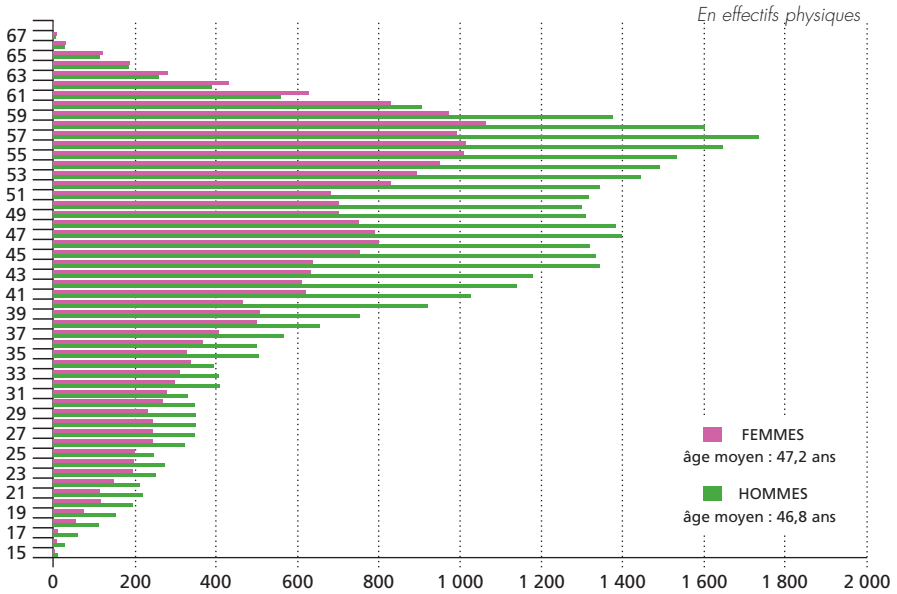
		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	CAT. A (DONT A+)	46	49	48
	CAT. B	50	48	48
	CAT. C	50	45	47
	S/ENSEMBLE	49	47	48
NON TITULAIRES	Niv. I	37	41	39
	Niv. II	34	40	38
	Niv. III	27	23	24
	S/ENSEMBLE	34	38	36
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	54	51	52
	CHEF D'ÉQUIPE	55	55	55
	TSO	50	51	50
	S/ENSEMBLE	53	52	52
ENSEMBLE		48	48	48

Source: DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées en décembre 2018.

Lecture: en décembre 2018, 50 % des femmes civiles de catégorie A et A+ ont 46 ans ou plus.

## Pyramide des âges du personnel civil

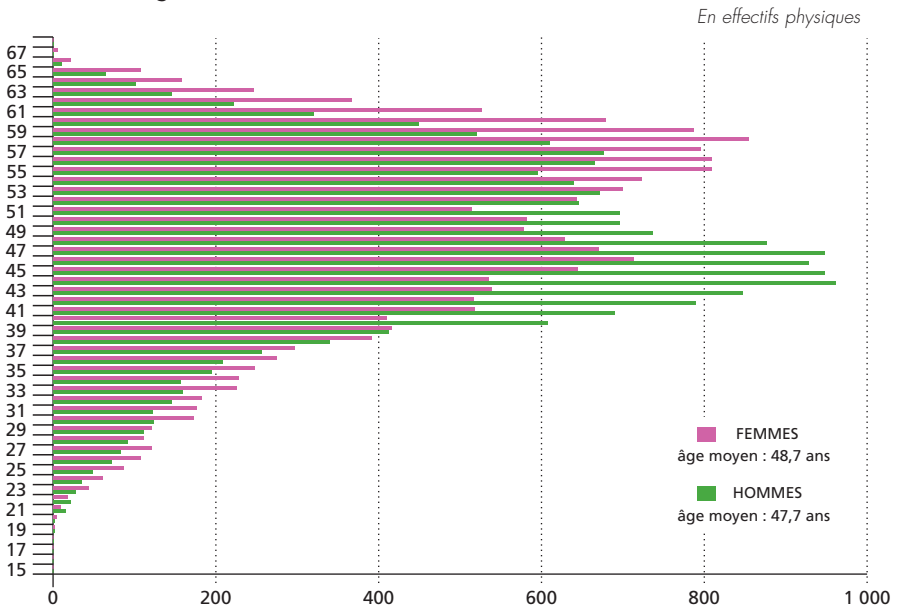


Âge moyen du personnel civil : 47,0 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

## Pyramide des âges des titulaires



Âge moyen des titulaires : 48,2 ans

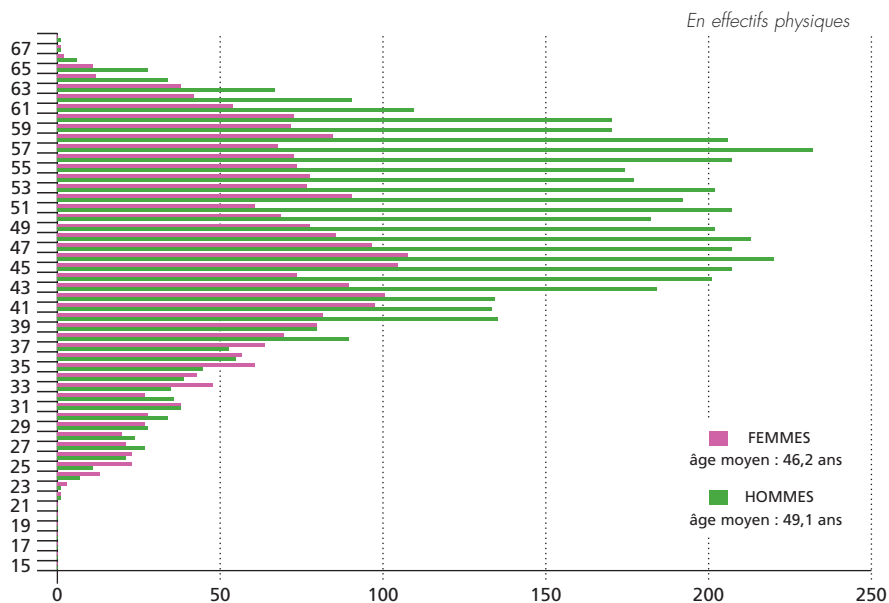
Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

## Pyramide des âges des titulaires de catégorie A (dont A+)

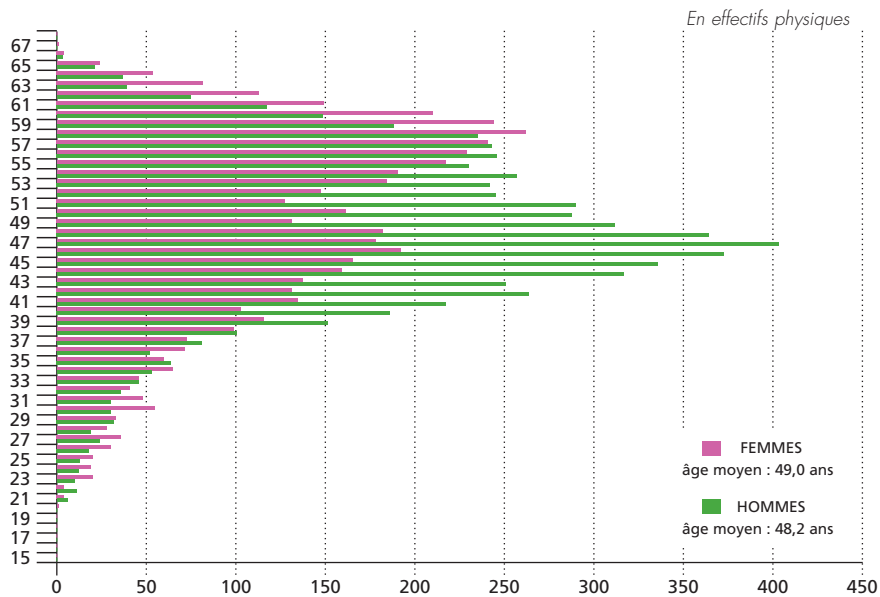


Âge moyen des titulaires de catégorie A (dont A+) : 48,1 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie A et A+ sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

## Pyramide des âges des titulaires de catégorie B



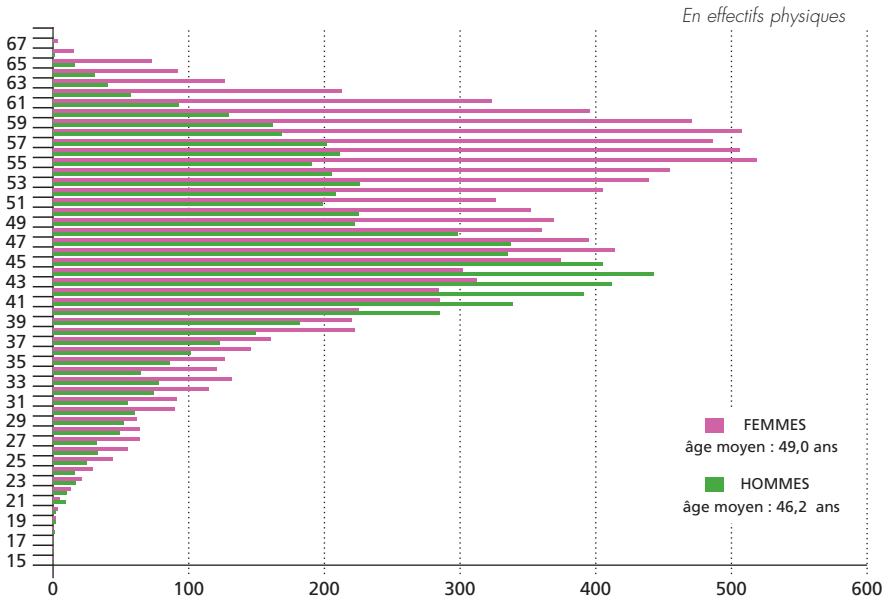
Âge moyen des titulaires de catégorie B : 48,6 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie B sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.



## Pyramide des âges des titulaires de catégorie C

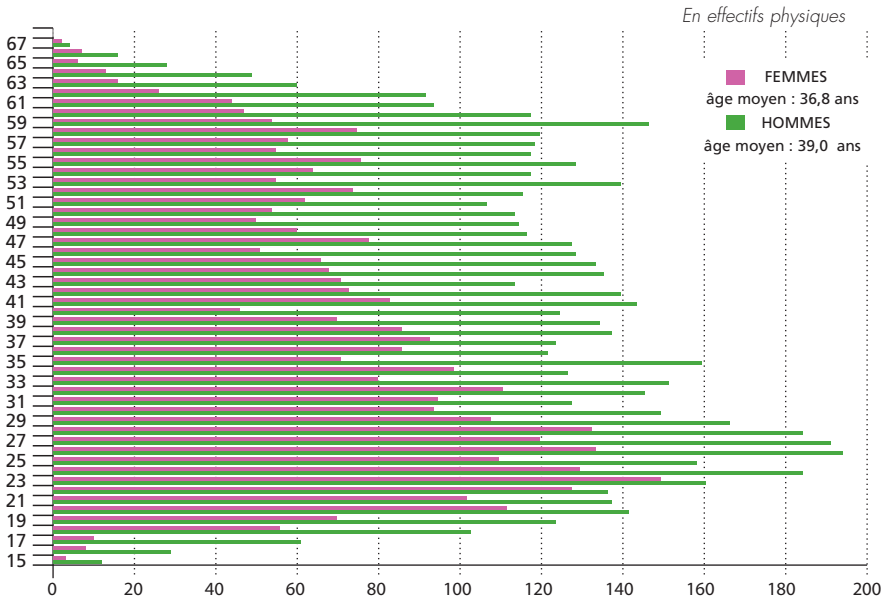


Âge moyen des titulaires de catégorie C : 47,9 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie C sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

## Pyramide des âges des non titulaires



Âge moyen des non titulaires : 38,2 ans

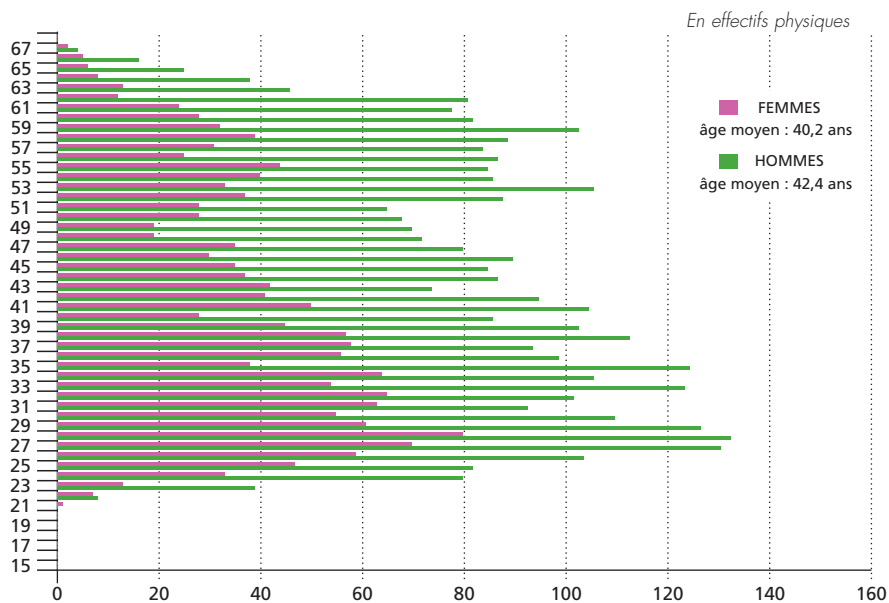
Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

## Pyramide des âges des non titulaires de niveau I

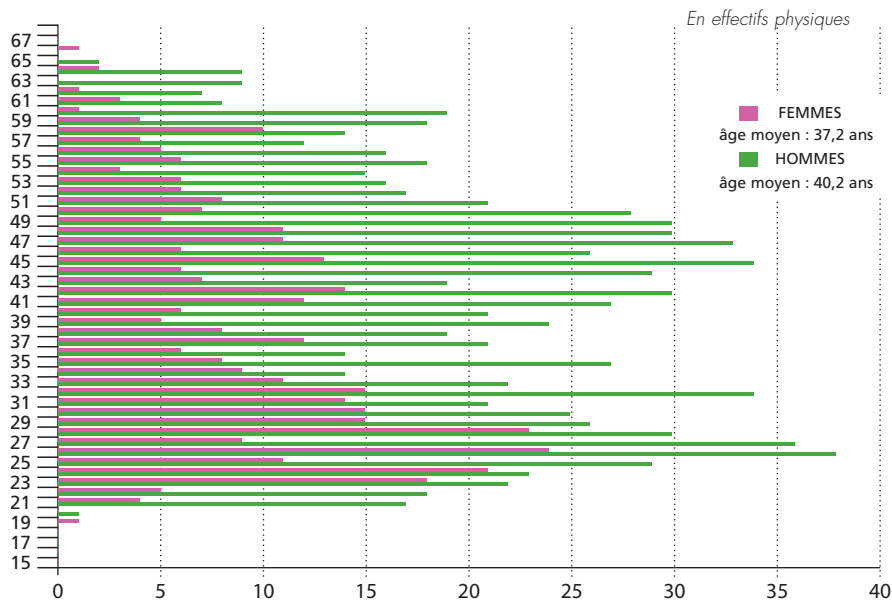


Âge moyen des non titulaires de niveau I : 41,7 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire de niveau I sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

## Pyramide des âges des non titulaires de niveau II

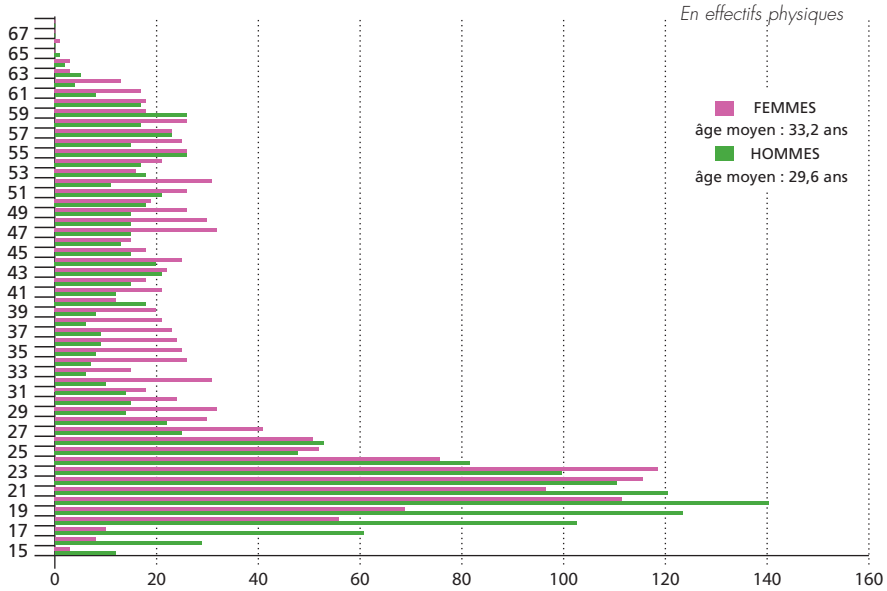


Âge moyen des non titulaires de niveau II : 39,3 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire de niveau II sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

### Pyramide des âges des non titulaires de niveau III

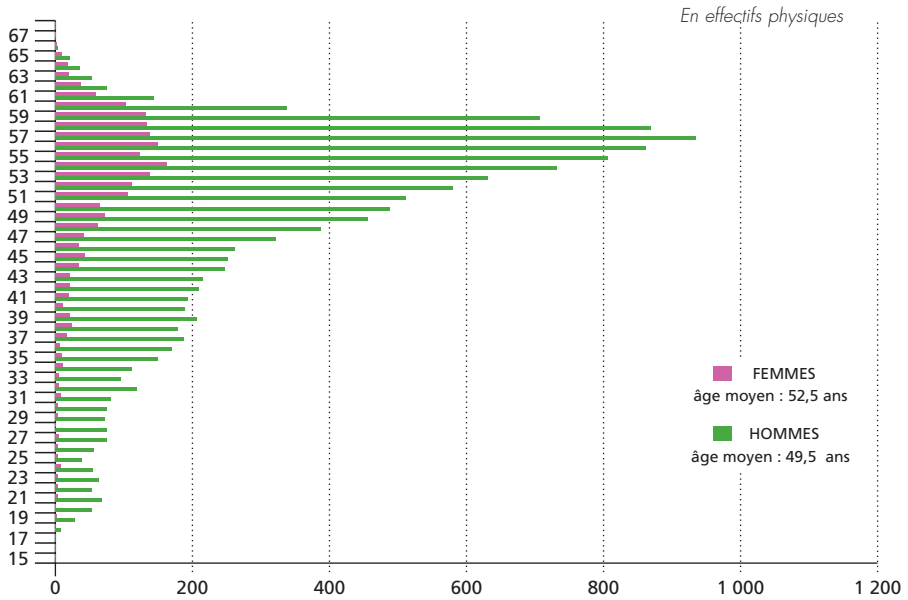


Âge moyen des non titulaires de niveau III : 31,4 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire de niveau III sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

### Pyramide des âges des ouvriers de l'État



Âge moyen des ouvriers de l'État : 49,9 ans

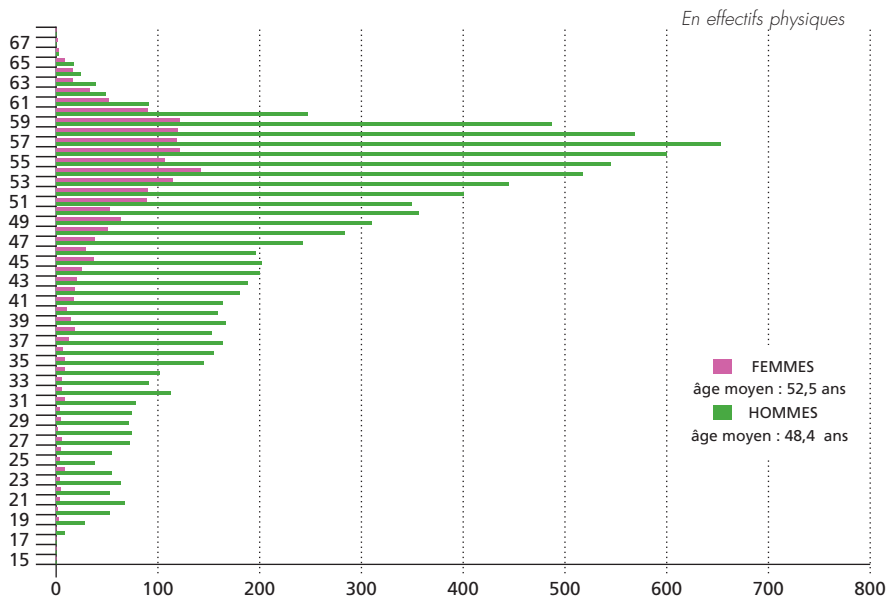
Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

## Pyramide des âges des ouvriers

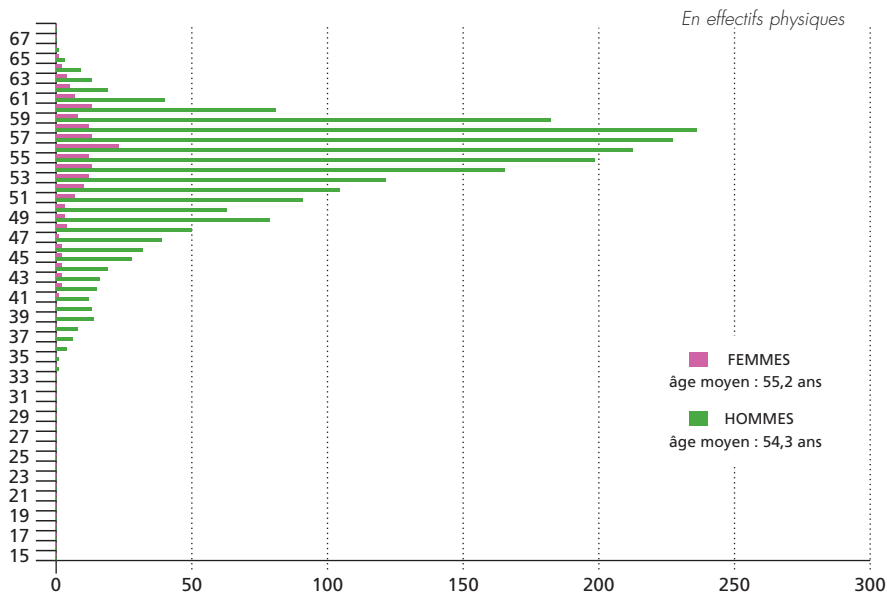


Âge moyen des ouvriers : 49,0 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

## Pyramide des âges des chefs d'équipe

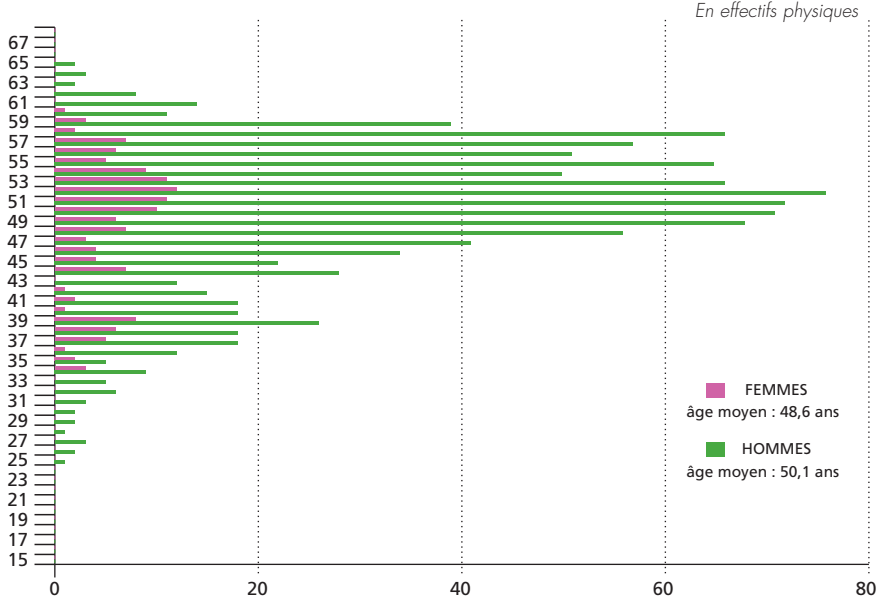


Âge moyen des chefs d'équipe : 54,3 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil chef d'équipe sous PMEA du ministère des armées en décembre 2018.

## Pyramide des âges des techniciens à statut ouvrier (TSO)



Âge moyen des techniciens à statut ouvrier : 49,9 ans

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

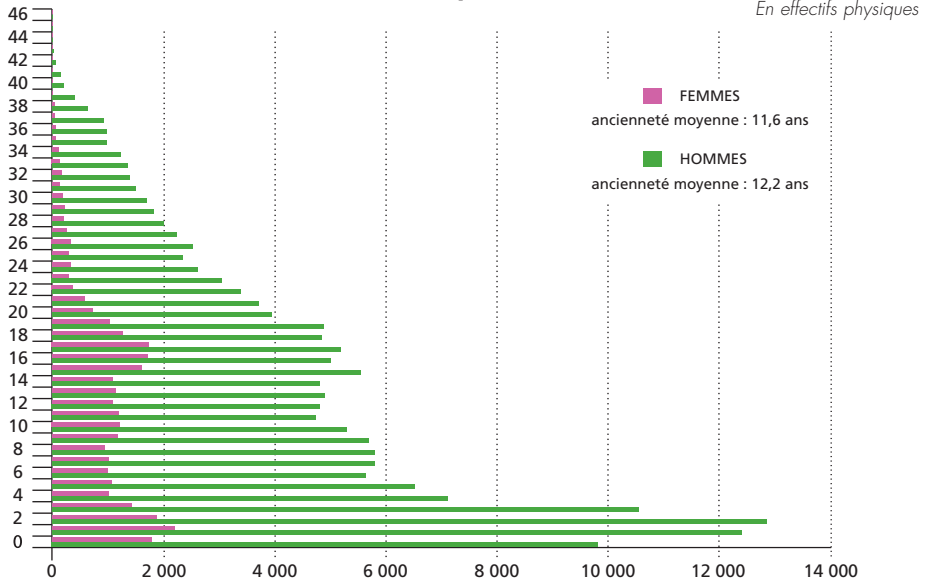
Champ : ensemble du personnel civil technicien à statut ouvrier sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2018.

Effectifs ministériels  
 Flux de personnel  
 Caractéristiques du personnel  
 Parcours professionnels  
 Dépenses liées au personnel  
 Formation  
 Reconversion  
 Conditions de travail  
 Concertation et dialogue social  
 Politique sociale  
 Réserve

### 3.3 – LA DURÉE DE SERVICE

#### 3.3.1 – La durée de service du personnel militaire

##### Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire



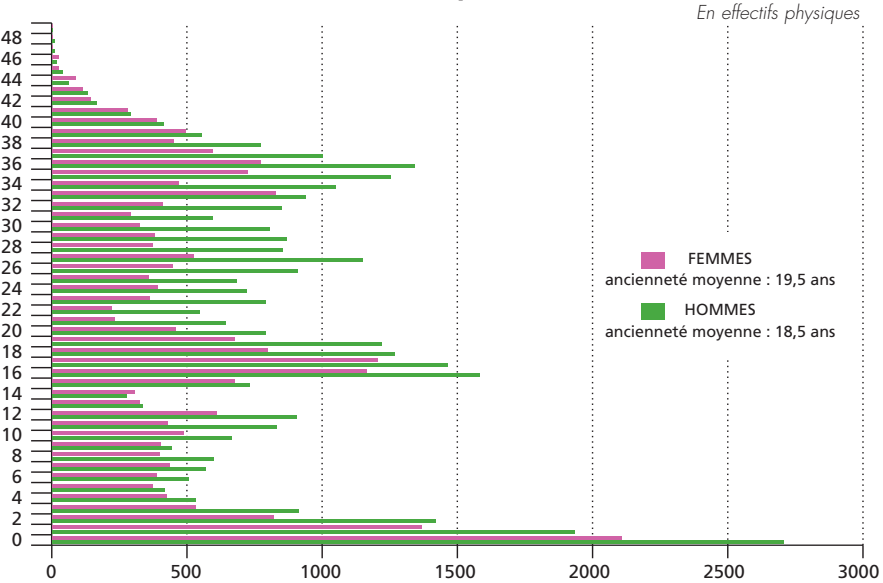
Ancienneté moyenne du personnel militaire : 12,1 ans

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2018.

#### 3.3.2 – La durée de service du personnel civil

##### Pyramide des anciennetés de service du personnel civil



Ancienneté moyenne du personnel civil : 19,1 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2018.

## 3.4 — LA POLITIQUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP <sup>(1)</sup>

La direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) définit la politique ministérielle en matière de handicap, dont la mise en œuvre est déclinée dans un plan triennal permettant le recrutement et le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap.

Le cinquième plan handicap 2016-2018 s'articule autour de trois thématiques principales :

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

L'année 2018 a vu l'élaboration du « plan handicap et inclusion 2019-2021 », qui se décline en 6 axes :

- le recrutement ;
- l'optimisation des délais et la maîtrise des ressources pour aménager les postes de travail ;
- la prise en compte de la fatigue des personnes en situation de handicap ;
- la meilleure intégration des personnes en situation de handicap ;
- l'incitation à la mobilité et l'accompagnement au parcours professionnel ;
- l'accessibilité (cadre bâti, numérique, téléphonique).

Pour mener à bien la politique d'accompagnement des personnes en situation de handicap, le ministère des armées bénéficie du soutien financier du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Au titre des années 2016-2018, ce soutien se traduit par le renouvellement de la convention avec le FIPHFP d'un montant de 3,3 M€ complétés par 1,9 M€ de crédits ministériels.

La déléguée nationale handicap s'appuie sur un réseau de 7 délégués régionaux et de 115 relais handicap. Son action s'inscrit dans le cadre d'un échange permanent de bonnes pratiques interministérielles.

Au titre de 2018, 320 agents ont bénéficié d'un aménagement de leur environnement professionnel et/ou d'aides favorisant leurs conditions de travail, pour un montant global de 1 602 702 € dont :

- 175 actions au titre de l'aménagement de leur poste de travail, pour un montant de 302 670 € ;
- 557 actions au titre de l'amélioration des conditions de vie (prothèses, orthèses, fauteuils roulants, transports, véhicules personnels, auxiliaires de vie) pour un montant de 811 000 € ;
- 9 actions au titre des interprètes en langue des signes et transcripteur pour un montant de 15 000 € ;
- 50 actions au titre de l'interface de communication (abonnement TADEO) pour un montant de 474 032 €.

En 2018, le ministère des armées affiche un taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de 7,13 %. L'effort est poursuivi dans l'amélioration et le suivi du maintien en emploi du personnel en poste. En outre, 117 personnes en situation de handicap ont été recrutées (dont 57 par voie de concours).

(1) Les données relatives aux bénéficiaires d'actions de formation en faveur du personnel en situation de handicap sont consultables au point 6.3 du chapitre 6 relatif à la formation du Bilan social.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

		CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
BOE EN SITUATION DE HANDICAP						
TITULAIRES	FEMMES	57	179	893	-	1 129
	HOMMES	70	264	627	-	961
	S/TOTAL	127	443	1 520	-	2 090
NON TITULAIRES	FEMMES	17	8	43	-	68
	HOMMES	14	13	28	-	55
	S/TOTAL	31	21	71	-	123
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	-	-	-	102	102
	HOMMES	-	-	-	488	488
	S/TOTAL	-	-	-	590	590
S/TOTAL	158	464	1 591	590	2 803	
BOE HORS SITUATION DE HANDICAP						
TITULAIRES	FEMMES	13	66	287	-	366
	HOMMES	73	412	483	-	968
	S/TOTAL	86	478	770	-	1 334
NON TITULAIRES	FEMMES	0	0	0	-	0
	HOMMES	1	0	0	-	1
	S/TOTAL	1	0	0	-	1
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	-	-	-	0	0
	HOMMES	-	-	-	1	1
	S/TOTAL	-	-	-	1	1
S/TOTAL	87	478	770	1	1 336	
TOTAL BOE						
TITULAIRES	FEMMES	70	245	1 180	-	1 495
	HOMMES	143	676	1 110	-	1 929
	S/TOTAL	213	921	2 290	-	3 424
NON TITULAIRES	FEMMES	17	8	43	-	68
	HOMMES	15	13	28	-	56
	S/TOTAL	32	21	71	-	124
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	-	-	-	102	102
	HOMMES	-	-	-	489	489
	S/TOTAL	-	-	-	591	591
TOTAL	245	942	2 361	591	4 139	

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

Champ : ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, hors DGSE, en janvier 2018.

Lecture : en janvier 2018, 57 femmes titulaires de catégorie A, en situation de handicap, sont comptabilisées au titre de l'obligation d'emploi au ministère des armées.



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

En effectifs physiques

CORPS OU TYPE DE CONTRAT	BOE EN SITUATION DE HANDICAP			BOE HORS SITUATION DE HANDICAP			TOTAL BOE				
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL		
TITULAIRES	ATTACHÉ	23	19	42	8	15	23	31	34	65	
	IEF	9	46	55	4	55	59	13	101	114	
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF	145	98	243	45	112	157	190	210	400	
	TSEF	25	162	187	21	300	321	46	462	508	
	ADJOINT ADMINISTRATIF	728	291	1019	257	322	579	985	613	1598	
	ATMD	125	327	452	28	160	188	153	487	640	
	AUTRE CORPS	74	18	92	3	4	7	77	22	99	
S/TOTAL	1 129	961	2090	366	968	1 334	1 495	1 929	3 424		
NON TITULAIRES	84-16	CDI	18	13	31	0	0	0	18	13	31
		CDD	39	34	73	0	0	0	39	34	73
	D 49	1	0	1	0	0	0	1	0	1	
	PACTE	1	0	1	0	0	0	1	0	1	
	ICT	8	6	14	0	1	1	8	7	15	
	TCT	1	2	3	0	0	0	1	2	3	
S/TOTAL	68	55	123	0	1	1	68	56	124		
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	90	367	457	0	0	0	90	367	457	
	CHEFS D'ÉQUIPE	9	90	99	0	0	0	9	90	99	
	TSO	3	31	34	0	1	1	3	32	35	
S/TOTAL	102	488	590	0	1	1	102	489	591		
TOTAL	1 299	1 504	2 803	366	970	1 336	1 665	2 474	4 139		

Source : DRHMD/SPP-RH/PEP/DNH.

Champ : ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, hors DGSE, en janvier 2018.

Lecture : en janvier 2018, 23 femmes titulaires du corps des attachés d'administration de l'État, en situation de handicap, sont comptabilisées au titre de l'obligation d'emploi au ministère des armées.

NB : **84-16** : agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; **IEF** : ingénieur d'études et de fabrications ; **TSEF** : technicien supérieur d'études et de fabrications ; **ATMD** : adjoint technique du ministère de la défense ; **CDI** : contrat à durée indéterminée ; **CDD** : contrat à durée déterminée ; **D49** : personnel relevant décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié ; **PACTE** : parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État ; **ICT** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : techniciens et cadres technico-commerciaux ; **TSO** : technicien à statut ouvrier.

## Répartition du personnel en situation de handicap recruté en 2018, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		CAT. A/Niv. I	CAT. B/Niv. II	CAT. C/Niv. III	TOTAL
TITULAIRES*	FEMMES	4	5	24	33
	HOMMES	2	7	15	24
NON TITULAIRES**	FEMMES	2	7	22	31
	HOMMES	2	7	20	29
TOTAL		10	26	81	117

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

Champ : ensemble des recrutements de personnes en situation de handicap, hors DGSE, en 2018.

Lecture : en 2018, 4 femmes titulaires de catégorie A ont été recrutées.

\* Agents recrutés au titre de concours externes.

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

## Plan handicap et inclusion 2019-2021

Le « plan handicap et inclusion 2019-2021 » est le 6<sup>e</sup> plan handicap du ministère. Il formalise l'ensemble des actions qui seront menées sur les années 2019 à 2021 dans le cadre de sa politique handicap. Il s'inscrit dans la continuité des plans handicap mis en œuvre depuis 2004 et en renouvelle l'ambition, en introduisant un axe en faveur de l'accessibilité, avec des mesures spécifiques dans les domaines du numérique et du bâtiment.

Ce « plan handicap et inclusion 2019-2021 » est concret, focalisé sur les résultats à atteindre : il fixe un objectif de 6 % de bénéficiaires de l'obligation de l'emploi à l'horizon 2024, calculé sur la seule base des personnes en situation de handicap, sans inclure les autres publics prioritaires. Il porte sur des points d'application précis et énonce clairement les responsabilités de chacun dans la mise en œuvre des actions.

Le recrutement de personnels civils de niveau 1 fait l'objet de mesures spécifiques. Celui-ci permettra de relever le défi des compétences, notamment par des partenariats ciblés dans des domaines très pointus. L'attention portée aux militaires blessés est soutenue, par exemple, dans le domaine de la reconversion.

Ce plan prolonge les actions d'aménagement des postes de travail inscrites dans les plans précédents et vise à satisfaire les besoins de nos agents dans des délais plus réduits. Il répond, dans le cadre réglementaire actuel, à l'exigence d'une meilleure prise en compte de la fatigabilité de certaines personnes en situation de handicap. Il comporte un important volet formation et sensibilisation et s'attache à faciliter la mobilité et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

Le montant global de ce plan, sur la période, est de 5,6 M€ financés pour moitié par le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et par des crédits ministériels.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

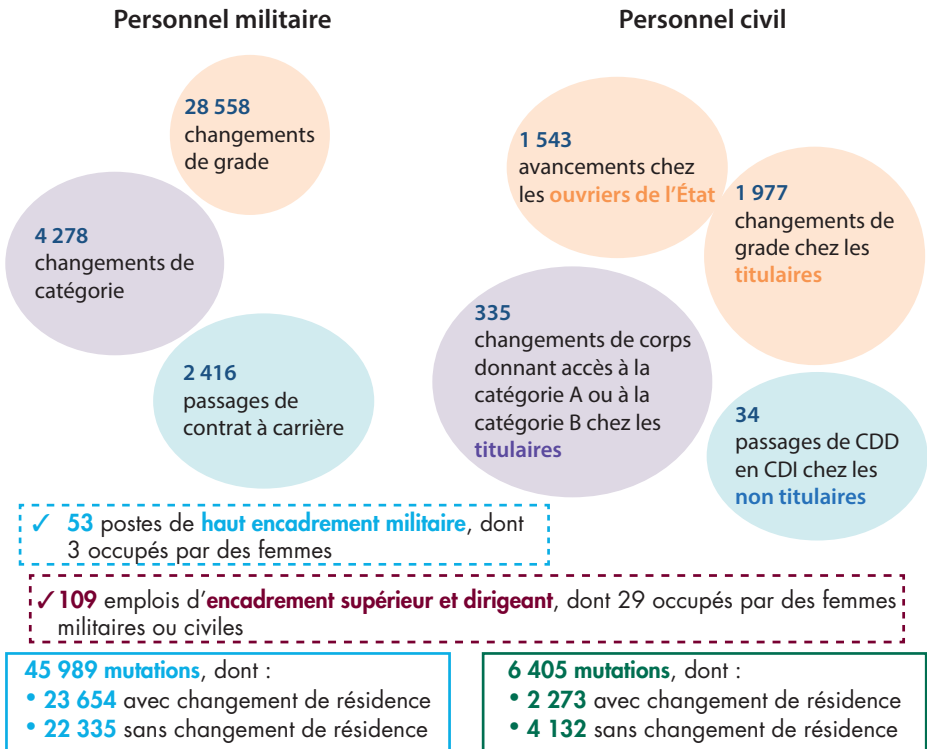


## Chapitre 4

# LES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'ensemble du personnel militaire et civil du ministère des armées s'inscrit dans un parcours professionnel qui le conduit à occuper plusieurs postes dans une ou plusieurs familles professionnelles, à se former, à tenir des responsabilités et à progresser en grade. Ce chapitre indique les volumes d'agents ayant bénéficié d'une promotion ou d'une évolution statutaire au cours de l'année 2018. Les opportunités offertes, tant en matière de parcours, de promotions que de mobilité, font l'objet d'un développement pour chaque statut. Ainsi par exemple, les officiers et sous-officiers sous contrat peuvent - pour une partie d'entre eux - passer militaire de carrière. Les civils non titulaires ont quant à eux la possibilité de se voir titularisés, dans le cadre de la loi « Sauvadet ».

**Les promotions et les évolutions de carrière – Les concours, les examens professionnels et les sélections professionnelles – Les emplois de haute responsabilité et les emplois fonctionnels – La mobilité**



Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

# Comparaison femme/homme les chiffres clés

Personnel militaire

Personnel civil

## Promotions

### Changements de catégorie

690 femmes

3 588 hommes

### Changements de catégorie (personnel titulaire)

143 femmes

192 hommes

### Changements de grade

4 268 femmes

24 290 hommes

### Changements de grade (personnel titulaire)

952 femmes

1 025 hommes

## Emplois d'encadrement supérieur

3 femmes et 50 hommes tiennent des postes de haut encadrement militaire.

6 femmes et 43 hommes occupent des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant.

23 femmes et 37 hommes civils occupent des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant.

## Mutations avec changement de résidence

3 966 femmes

19 688 hommes

1 059 femmes

1 214 hommes

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

## 4.1 — LES PROMOTIONS ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

### 4.1.1 — Les changements de statut

#### 4.1.1.1 — Le passage de contrat à carrière pour le personnel militaire

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	TOTAL	%
<b>TERRE</b>	38	934	972	40,2
FEMMES	10	118	128	
HOMMES	28	816	844	
<b>MARINE</b>	15	756	771	31,9
FEMMES	2	87	89	
HOMMES	13	669	682	
<b>AIR</b>	27	488	515	21,3
FEMMES	4	115	119	
HOMMES	23	373	396	
<b>GENDARMERIE*</b>	1	28	29	1,2
FEMMES	1	10	11	
HOMMES	0	18	18	
<b>SSA</b>	0	107	107	4,4
FEMMES	0	87	87	
HOMMES	0	20	20	
<b>SEA</b>	0	6	6	0,3
FEMMES	0	2	2	
HOMMES	0	4	4	
<b>SCA</b>	11	0	11	0,5
FEMMES	4	0	4	
HOMMES	7	0	7	
<b>SID</b>	5	0	5	0,2
FEMMES	0	0	0	
HOMMES	5	0	5	
<b>TOTAL</b>	97	2319	2416	100,0
FEMMES	21	419	440	18,2
HOMMES	76	1900	1976	81,8
<b>%</b>	4,0	96,0	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées, sous contrat devenu de carrière en 2018.

Lecture : en 2018, 10 officiers féminins de l'armée de terre sous contrat sont passés de carrière.

\* Uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées.

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

Effectifs  
ministériels

Flux de  
personnel

Caractéristiques  
du personnel

Parcours  
professionnels

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Concertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

#### 4.1.1.2 — La titularisation des agents civils non titulaires 84-16 <sup>(1)</sup>

Le ministère des armées a poursuivi sa campagne de titularisation des agents non titulaires dans le cadre de la loi dite « Sauvadet » et a ouvert 3 219 postes en 2018, toutes catégories confondues. Au total, 1 087 agents non titulaires relevant de la loi 84-16 ont été lauréats. Leur titularisation interviendra à l'issue de leur année de stage, fin 2019.

Par ailleurs, l'ensemble des 180 personnels nommés stagiaires à l'issue de la campagne 2017 a fait l'objet d'une titularisation en 2018.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

(1) Agents non titulaires recrutés en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.



## 4.1.1.3 — Le passage de CDD à CDI des agents civils non titulaires

## Répartition des agents non titulaires 84-16 en CDD ayant bénéficié d'un CDI, par niveau, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
AIR*	2	1	0	3	8,8
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	0	1	0	1	
SSA	4	0	0	4	11,8
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	3	0	0	3	
SEA	0	1	0	1	2,9
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	0	1	0	1	
SCA	0	0	1	1	2,9
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	0	0	1	1	
SGA	10	4	0	14	41,2
FEMMES	3	2	0	5	
HOMMES	7	2	0	9	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	11	0	0	11	32,4
FEMMES	4	0	0	4	
HOMMES	7	0	0	7	
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	10	2	0	12	
HOMMES	17	4	1	22	
<b>%</b>	<b>79,4</b>	<b>17,7</b>	<b>2,9</b>	<b>100,0</b>	

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire recruté en application de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 passé en CDI en 2018.

Lecture: en 2018, 2 femmes non titulaires de niveau I de l'armée de l'air en CDD sont passées en CDI.

\* Dont SIAé.

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

NB: aucun agent non titulaire 84-16 affecté au sein de l'armée de terre, de la marine, de la DIRISI, de l'OIAS et de la DGA n'a bénéficié d'un CDI en 2018.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 4.1.2 – Les changements de catégorie

### 4.1.2.1 – Le personnel militaire

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

En effectifs physiques

	DE VOL. À MDR	DE MDR À S/OFF**	DE MDR À OFF	DE S/OFF À OFF	TOTAL	%
TERRE	523	1 625	22	282	2 452	57,3
FEMMES	35	176	2	32	245	
HOMMES	488	1 449	20	250	2 207	
MARINE	321	846	3	173	1 343	31,4
FEMMES	117	163	2	8	290	
HOMMES	204	683	1	165	1 053	
AIR	43	298	1	105	447	10,4
FEMMES	30	92	0	20	142	
HOMMES	13	206	1	85	305	
GENDARMERIE*	-	-	-	3	3	0,1
FEMMES	-	-	-	0	0	
HOMMES	-	-	-	3	3	
SSA**	-	8	-	9	17	0,4
FEMMES	-	5	-	3	8	
HOMMES	-	3	-	6	9	
SEA	0	9	0	1	10	0,2
FEMMES	0	2	0	0	2	
HOMMES	0	7	0	1	8	
SCA***	-	-	-	4	4	0,1
FEMMES	-	-	-	2	2	
HOMMES	-	-	-	2	2	
APM	-	-	-	2	2	0,1
FEMMES	-	-	-	1	1	
HOMMES	-	-	-	1	1	
<b>TOTAL</b>	<b>887</b>	<b>2 786</b>	<b>26</b>	<b>579</b>	<b>4 278</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	182	438	4	66	690	16,1
HOMMES	705	2 348	22	513	3 588	83,9
%	20,7	65,1	0,6	13,6	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu une promotion (hors première affectation ou sortie d'école) en 2018.

Lecture : en 2018, 523 volontaires de l'armée de terre ont intégré la catégorie militaire du rang.

\* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées.

\*\* Y compris les changements de catégorie de volontaires à sous-officiers.

\*\*\* Les promotions de sous-officiers en officiers au sein du SCA, concernent des militaires issus d'autres armées (armée de terre, marine, armée de l'air) ; ils intègrent le SCA à l'occasion de leur promotion.

## 4.1.2.2 — Le personnel civil

## Répartition des titulaires ayant connu un changement de corps (hors promotion par concours), par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	AGENTS BÉNÉFICIAINT D'UN CHANGEMENT DE CORPS	TOTAL DES CONDITIONNANTS	% DE PROMUS
<b>DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE A</b>	143	6 573	2,2
<i>FEMMES</i>	68	3 650	1,9
<i>HOMMES</i>	75	2 923	2,6
<b>DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE B</b>	192	22 481	0,9
<i>FEMMES</i>	75	12 551	0,6
<i>HOMMES</i>	117	9 930	1,2

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant bénéficié d'une promotion de corps au titre de l'année 2018, hors concours.

Lecture : en 2018, 68 femmes sur 3 650 conditionnantes ont bénéficié d'un changement de corps leur permettant d'accéder à la catégorie A.

En 2018, parmi les agents promus dans la catégorie B, 1 agent féminin a connu, à cette occasion, une mobilité sortante.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 4.1.3 – Les changements de grade

### 4.1.3.1 – Le personnel militaire

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

En effectifs physiques

	PROMOTION INTERNE VOL	PROMOTION INTERNE MDR	PROMOTION INTERNE S/OFF	PROMOTION INTERNE OFF	TOTAL	%
TERRE	0	8 880	3 943	2 520	15 343	53,7
FEMMES	0	842	508	335	1 685	
HOMMES	0	8 038	3 435	2 185	13 658	
MARINE	144	3 093	3 593	681	7 511	26,3
FEMMES	36	486	524	47	1 093	
HOMMES	108	2 607	3 069	634	6 418	
AIR	103	768	2 162	826	3 859	13,5
FEMMES	79	194	484	156	913	
HOMMES	24	574	1 678	670	2 946	
GENDARMERIE*	202	-	292	33	527	1,9
FEMMES	66	-	53	5	124	
HOMMES	136	-	239	28	403	
SSA	55	-	181	366	602	2,1
FEMMES	33	-	122	172	327	
HOMMES	22	-	59	194	275	
SEA	0	200	43	21	264	0,9
FEMMES	0	25	4	5	34	
HOMMES	0	175	39	16	230	
DGA	-	-	-	244	244	0,8
FEMMES	-	-	-	26	26	
HOMMES	-	-	-	218	218	
SCA	-	-	-	161	161	0,6
FEMMES	-	-	-	53	53	
HOMMES	-	-	-	108	108	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	-	-	1	46	47	0,2
FEMMES	-	-	1	12	13	
HOMMES	-	-	0	34	34	
<b>TOTAL</b>	<b>504</b>	<b>12 941</b>	<b>10 215</b>	<b>4 898</b>	<b>28 558</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	214	1 547	1 696	811	4 268	
HOMMES	290	11 394	8 519	4 087	24 290	
<b>%</b>	<b>1,8</b>	<b>45,3</b>	<b>35,8</b>	<b>17,1</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu un changement de grade en 2018, hors première affectation ou sortie d'école.

Lecture : en 2018, 842 femmes militaires du rang de l'armée de terre ont connu un changement de grade au sein de leur catégorie.

\* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées.

\*\* APM, CGA et SID.

## 4.1.3.2 — Le personnel civil

## Les titulaires

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

En effectifs physiques

	CHANGEMENT DE GRADE		TOTAL DES AVANCEMENTS	TOTAL DES CONDITIONNANTS	% DE PROMUS
	EXAMEN PROFESSIONNEL	CHOIX			
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE A+	-	18	18	55	32,7
FEMMES	-	8	8	18	44,4
HOMMES	-	10	10	37	27,0
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE A (HORS CAT. A+)	47	277	324	2731	11,9
FEMMES	25	52	77	654	11,8
HOMMES	22	225	247	2077	11,9
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE B	256	441	697	6240	11,2
FEMMES	145	167	312	2577	12,1
HOMMES	111	274	385	3663	10,5
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE C	-	938	938	11743	8,0
FEMMES	-	628	628	6856	9,2
HOMMES	-	310	310	4887	6,3

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire sous PME A du ministère des armées ayant connu un changement de grade au cours de l'année 2018.

Lecture: en 2018, 18 agents de catégorie A+ ont bénéficié d'un changement de grade au choix sur un total de 55 conditionnants.

En 2018, parmi l'ensemble des promus, 2 agents (1 femme et 1 homme) promus dans la catégorie A, 2 agents (1 femme et 1 homme) promus dans la catégorie B et 10 agents (8 femmes et 2 hommes) promus dans la catégorie C ont connu, à cette occasion, une mobilité sortante. En revanche aucun promu n'a bénéficié d'une mobilité entrante au ministère.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Les ouvriers de l'État

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

En effectifs physiques

	APRÈS ESSAIS	AU CHOIX	MESURES PARTICULIÈRES EN FAVEUR DES OUVRIERS ANCIENS	TOTAL	%
<b>OUVRIER</b>	751	457	44	1 252	81,1
FEMMES	92	93	2	187	
HOMMES	659	364	42	1 065	
<b>CHEF D'ÉQUIPE DE LA DÉFENSE</b>	75	91	7	173	11,2
FEMMES	1	3	0	4	
HOMMES	74	88	7	169	
<b>TECHNICIEN À STATUT OUVRIER</b>	10	94	14	118	7,7
FEMMES	3	6	2	11	
HOMMES	7	88	12	107	
<b>TOTAL</b>	836	642	65	1 543	100,0
FEMMES	96	102	4	202	13,1
HOMMES	740	540	61	1 341	86,9
<b>%</b>	54,2	41,6	4,2	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées ayant connu un avancement en 2018.

Lecture : en 2018, 92 femmes ouvriers de l'État ont bénéficié d'un avancement après essai.

## 4.1.4 — La durée moyenne entre deux promotions

### 4.1.4.1 — Le personnel militaire

**Durée moyenne entre deux promotions de grade pour le personnel militaire ayant connu un changement de grade en 2018, par catégorie hiérarchique, par gestionnaire et par sexe**

En années

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES
<b>TERRE</b>	7,4	6,1	2,7	-
FEMMES	8,4	6,1	2,8	-
HOMMES	7,3	6,1	2,7	-
<b>MARINE</b>	6,6	5,0	2,0	1,0
FEMMES	6,5	5,0	2,0	1,0
HOMMES	6,6	5,0	2,0	1,0
<b>AIR</b>	3,7	6,7	2,9	0,5
FEMMES	2,6	6,9	3,3	0,5
HOMMES	4,0	6,7	2,8	0,5
<b>GENDARMERIE*</b>	5,8	10,3	-	1,7
FEMMES	4,1	7,6	-	1,8
HOMMES	6,1	10,8	-	1,4
<b>SSA</b>	5,4	10,7	-	0,9
FEMMES	4,9	10,9	-	0,9
HOMMES	5,8	10,3	-	0,9
<b>SEA</b>	6,0	6,0	3,0	-
FEMMES	6,0	6,0	3,0	-
HOMMES	6,0	6,0	3,0	-
<b>DGA</b>	8,0	-	-	-
FEMMES	8,0	-	-	-
HOMMES	8,0	-	-	-
<b>SCA</b>	5,0	-	-	-
FEMMES	5,0	-	-	-
HOMMES	5,0	-	-	-
<b>APM</b>	5,3	8,0	-	-
FEMMES	5,0	8,0	-	-
HOMMES	5,5	-	-	-
<b>CGA</b>	4,0	-	-	-
FEMMES	4,0	-	-	-
HOMMES	4,0	-	-	-
<b>SID</b>	7,2	-	-	-
FEMMES	5,8	-	-	-
HOMMES	7,6	-	-	-

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs du ministère des armées ayant bénéficié d'un changement de grade en 2018.

Lecture : en 2018, les officiers de l'armée de terre mettent en moyenne 7,4 ans (soit 7 ans et 5 mois) pour passer au grade supérieur.

\* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEAs du ministère des armées.w

#### 4.1.4.2 — Le personnel civil titulaire

### Durée moyenne entre deux promotions de grade pour le personnel civil titulaire ayant connu un changement de grade au choix en 2018, par sexe et par catégorie

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A	9,0	9,9	9,1
CAT. B	9,5	10,2	9,1
CAT. C	19,2	14,0	17,2
TOTAL	18,0	12,6	15,5

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant bénéficié d'un changement de grade au choix en 2018, dont le précédent avancement de grade au sein du même corps avait également résulté d'une promotion au choix.

Lecture : les femmes titulaires de catégorie A ayant bénéficié d'un avancement de grade au choix au sein du même corps mettent en moyenne 9 ans avant de bénéficier d'un nouvel avancement de grade au choix.

## 4.2 — LES CONCOURS, LES EXAMENS PROFESSIONNELS ET LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

### 4.2.1 — Les candidats

#### 4.2.1.1 — Le personnel militaire

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

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CANDIDATS INSCRITS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS		DÉFINITIVEMENT ADMIS	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	360	1 618	347	1 455	136	653	19	153	15	157
RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	85	594	74	520	49	338	30	171	30	171
CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	29	234	27	229	15	173	6	74	6	74
CONCOURS DT (ÉPREUVES OU TITRES)	54	135	48	116	16	30	17	41	17	41
CONCOURS DIPLÔME MILITAIRE SUPÉRIEUR	7	186	6	152	SO	SO	3	100	3	100
ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	70	581	63	542	49	441	20	290	20	290

...



En effectifs physiques

	TYPE DE SÉLECTION	CANDIDATS INSCRITS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS		DÉFINITIVEMENT ADMIS		Effectifs ministériels	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
MARINE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	328	1 377	203	921	91	466	14	63	5	71	Flux de personnel	
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	7	100	7	96	3	57	1	24	1	24		
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	12	148	11	145	5	73	3	35	3	35		Caractéristiques du personnel
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	10	139	8	134	6	73	5	47	5	47		
AIR	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	496	2 023	338	1 824	179	722	12	60	13	59	Parcours professionnels	
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	53	253	42	228	20	70	8	37	7	35		
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	25	189	19	177	12	76	2	43	2	43		Dépenses liées au personnel
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	18	187	18	187	15	122	10	72	10	72		
SCA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	132	157	97	132	32	65	6	28	4	26	Formation	
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	12	15	11	16	6	10	4	7	3	7		
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	21	54	21	54	14	35	3	17	3	17		
SSA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	1 612	733	1 292	556	227	125	74	61	79	56	Reconversion	
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	6	11	3	5	1	1	5	9	5	9		
SEA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	0	10	0	9	0	9	0	3	0	3	Conditions de travail	
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	10	31	10	31	5	19	3	6	2	7		
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	0	8	0	8	0	6	0	4	0	4		
APM	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	Concertation et dialogue social	
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0		
SID	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	282	1 272	110	443	38	185	19	62	4	14	Politique sociale	
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	18	129	18	129	0	20	0	9	0	9		

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

Champ : ensemble des candidats à un concours, un examen professionnel ou une sélection professionnelle militaire organisé par le ministère en 2018.

Lecture : en 2018, 328 femmes ont été candidates à un concours d'officiers de recrutement direct de la marine.

SO : sans objet

## 4.2.1.2 – Le personnel civil

## Répartition des candidats aux concours et sélections spécifiques organisés par le ministère des armées, par type de sélection, par catégorie, par grade et par sexe

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CATÉGORIE	GRADE	CANDIDATS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS	
			F	H	F	H	F	H	F	H
CONCOURS	CAT. A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL (INTERNE)	17	1	18	0	SO	SO	7	0
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS (INTERNE)	174	557	173	555	19	87	15	51
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS (EXTERNE)	304	592	164	571	80	140	46	91
		CADRE DE SANTÉ PARAMÉDICAL CIVIL	5	2	3	0	SO	SO	2	0
		INFIRMIER DE LA DÉFENSE	14	2	12	0	14	2	3	0
		INFIRMIER CIVIL EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉ 1 <sup>ER</sup> ET 2 <sup>E</sup> GRADE	34	6	33	6	8	2	3	0
	CAT. B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 <sup>E</sup> CLASSE (INTERNE)	131	500	100	495	43	107	27	53
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 <sup>E</sup> CLASSE (EXTERNE)	184	292	172	276	65	90	43	58
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 <sup>E</sup> CLASSE (INTERNE)	53	236	51	231	18	83	10	46
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 <sup>E</sup> CLASSE (EXTERNE)	151	357	147	337	42	127	24	53
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (INTERNE)	6	0	6	0	SO	SO	3	0
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (EXTERNE)	189	18	33	15	SO	SO	22	0
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL	69	27	63	25	SO	SO	32	5
		CAT. C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 <sup>E</sup> CLASSE (INTERNE)	44	176	41	167	20	97	16
	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 <sup>E</sup> CLASSE (EXTERNE)		413	888	401	869	87	210	60	138
	AIDE-SOIGNANT CIVIL		220	25	211	23	54	8	41	6

...

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CATÉGORIE	GRADE	CANDIDATS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS	
			F	H	F	H	F	H	F	H
RECRUTEMENT RÉSERVÉ (SAUVADET)	CAT. A	INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	8	41	7	40	3	6	2	2
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	29	10	29	10	18	5	14	3
	CAT. B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	1	0	1	0	SO	SO	1	0
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 <sup>E</sup> CLASSE	0	3	0	3	SO	SO	0	3
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	9	3	8	1	SO	SO	4	0
	CAT. C	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	3	0	SO	SO	SO	SO	3	0
ADJOINT ADMINISTRATIF		3	0	3	0	SO	SO	3	0	
RECRUTEMENT SANS CONCOURS	CAT. C	ADJOINT ADMINISTRATIF	12403	2750	11968	2678	1660	255	671	112
		AGENT TECHNIQUE	912	1616	902	1592	49	140	26	71

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des candidats aux concours organisés par le ministère des armées en 2018, ouverts au personnel civil du ministère des armées et aux agents extérieurs.

Lecture : en 2018, 8 femmes ont été candidates au recrutement réservé d'ingénieur d'études et de fabrications.

SO : sans objet

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CATÉGORIE	GRADE	CANDIDATS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS	
			F	H	F	H	F	H	F	H
DONNANT LIEU À UN CHANGEMENT DE CORPS										
SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	CAT. A	FORMATION CADRE DE SANTÉ	5	2	5	1	SO	SO	2	0
		FORMATION INFIRMIER	34	6	33	6	18	3	6	1
EXAMENS PROFESSIONNELS	CAT. A	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	960	342	954	342	157	47	54	10
DONNANT LIEU À UN CHANGEMENT DE GRADE										
CONCOURS PROFESSIONNELS	CAT. A	CADRE SUPÉRIEUR DE SANTÉ PARAMÉDICAL CIVIL	0	1	0	1	0	1	0	1
EXAMENS PROFESSIONNELS	CAT. A	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	133	117	124	110	SO	SO	27	20
	CAT. B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	506	214	504	212	121	44	47	15
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	545	248	499	233	SO	SO	77	42
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE	110	526	109	525	38	77	13	25
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	315	792	301	771	108	197	70	111
SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	CAT. C	FORMATION AIDE-SOIGNANT	11	3	10	3	SO	SO	8	1

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des candidats aux sélections et examens professionnels en 2018, donnant lieu à un changement de corps ou à un avancement de grade pour le personnel civil du ministère des armées.

Lecture : en 2018, 5 femmes ont candidaté à la formation cadre de santé afin de pouvoir bénéficier d'un changement de corps.

SO : sans objet

## 4.2.2 — La composition des jurys

### 4.2.2.1 — Le personnel militaire

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

En effectifs physiques

	TYPE DE SÉLECTION	MEMBRES DE JURY*		PRÉSIDENTS DE JURYS	
		FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
TERRE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	32	53	0	3
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	17	157	0	4
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	3	25	0	1
	CONCOURS DT SUR ÉPREUVES	4	27	0	1
	CONCOURS DT SUR TITRES	0	4	0	1
	CONCOURS DMS	1	6	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	10	118	0	1
MARINE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	5	12	1	0
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	3	21	0	1
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	1	10	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	0	3	0	1
AIR	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	7	17	0	3
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	18	43	0	3
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	2	35	0	3
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE	1	20	0	1
SCA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	8	16	0	2
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	1	12	0	2
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	2	16	0	1

\* Titulaires seulement, y compris les présidents.

...

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

En effectifs physiques

	TYPE DE SÉLECTION	MEMBRES DE JURY*		PRÉSIDENTS DE JURYS	
		FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
SSA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	9	11	2	3
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	7	8	1	2
SEA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	0	3	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	0	10	0	2
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	1	2	0	1
APM	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	2	2	1	0
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	2	2	1	0
SID	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	3	27	1	10
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	0	3	0	1

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

Champ : ensemble des membres des jurys de concours, examens et sélections professionnels militaires (y compris présidents) en 2018.

Lecture : en 2018, 9 femmes sont membres de jurys de concours recrutement direct d'officiers du SSA.

\* Titulaires seulement, y compris les présidents.

## 4.2.2.2 — Le personnel civil

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

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CATÉGORIE	GRADE	MEMBRES DE JURYS*		PRÉSIDENTS DE JURYS	
			FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
CONCOURS	CAT. A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2	2	0	1
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	4	8	1	0
		CADRE DE SANTÉ PARAMÉDICAL CIVIL	2	2	0	1
		INFIRMIER DE LA DÉFENSE	2	2	1	0
		INFIRMIER CIVIL EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS DE 1 <sup>ER</sup> ET 2 <sup>E</sup> GRADE	2	2	1	0
	CAT. B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	5	8	0	1
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 <sup>E</sup> CLASSE	4	4	1	0
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	5	4	0	1
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL	11	16	0	4
	CAT. C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	22	26	1	5
AIDE-SOIGNANT CIVIL		4	6	0	2	
CONCOURS PROFESSIONNELS	CAT. A	CADRE SUPÉRIEUR DE SANTÉ PARAMÉDICAL CIVIL	3	2	0	1
EXAMENS PROFESSIONNELS	CAT. A	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	7	6	1	0
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	9	10	1	0
	CAT. B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	4	4	0	1
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	4	4	0	1
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE	4	4	0	1
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	4	4	1	0
		ADJOINT ADMINISTRATIF	42	37	3	3
RECRUTEMENTS SANS CONCOURS	CAT. C	AGENT TECHNIQUE	13	14	1	5

\* Y compris les présidents.

...

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CATÉGORIE	GRADE	MEMBRES DE JURYS*		PRÉSIDENTS DE JURYS	
			FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	CAT. A	FORMATION CADRE DE SANTÉ	3	2	0	1
		FORMATION INFIRMIER	2	2	0	1
	CAT. C	FORMATION AIDE-SOIGNANT	2	2	1	0
RECRUTEMENTS RÉSERVÉS (SAUVADET)	CAT. A	INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	3	3	0	1
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	4	4	1	0
	CAT. B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	1	2	0	1
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 <sup>E</sup> CLASSE	1	2	0	1
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	6	4	1	2
	CAT. C	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	3	3	0	2
		ADJOINT ADMINISTRATIF	3	1	1	0

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des membres des jurys de concours, examen professionnel, sélection spécifique ou sélection professionnelle (y compris les présidents) en 2018.

Lecture : en 2018, 3 femmes ont été membres de jurys de sélections professionnelles pour la formation de cadre de santé.

\* Y compris les présidents de jurys.



## 4.3 — LES EMPLOIS DE HAUTE RESPONSABILITÉ ET LES EMPLOIS FONCTIONNELS

### 4.3.1 — Le haut encadrement militaire

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

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CHEF D'ÉTAT-MAJOR	0	4	4
MAJOR GÉNÉRAL	0	4	4
SOUS-CHEF D'ÉTAT-MAJOR	1	11	12
CHEF DE DIVISION EMA	1	15	16
INSPECTEUR DES ARMÉES/ INSPECTEUR GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	7	7
CHEF DU CONTRÔLE GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	1	1
AUTRES	1	8	9
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>53</b>

Source : SOGX.

Champ : ensemble du personnel militaire occupant un emploi de haut encadrement militaire, en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, 4 hommes sont chefs d'état-major.

Le taux de féminisation actuel des officiers généraux est lié à l'entrée tardive des femmes dans les grandes écoles militaires. En effet, les premiers recrutements datent de 1970 et les quotas ont pris fin en 1998. Il convient de rappeler qu'il faut environ 30 ans pour parvenir au généralat.

À l'horizon 2030, le taux de féminisation des officiers généraux devrait avoir convergé avec celui des femmes militaires au sein du ministère des armées, soit environ 15 %. L'augmentation du taux de féminisation des officiers généraux a d'ores et déjà débuté : si en 2014, 4,8 % des officiers généraux en activité étaient des femmes, elles sont 7,4 % en 2018. Cette tendance se poursuivra dans les années à venir, pour atteindre 10 % de féminisation en 2022 et la part de femmes parmi les officiers généraux sera doublée en 2025, comme le précise l'article 3.1.3.1 du Rapport annexé de la loi de programmation militaire 2019-2025.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

### 4.3.2 – Le contrôle général des armées

Fin 2018, les effectifs du corps s'élèvent à 70 contrôleurs en activité. La majorité de ces contrôleurs sont employés au sein même du contrôle général dans le cadre de sa mission d'assistance à la ministre des armées. Toutefois, à l'instar des inspections générales des autres ministères, un certain nombre de contrôleurs sont employés dans l'administration active du ministère, voire dans d'autres ministères.

Corps de seconde partie de carrière, sa composition évolue au rythme des recrutements. Depuis 10 ans, le flux de recrutement est de l'ordre de 2 par an. Les transformations s'opèrent donc lentement. Toutefois la féminisation du corps s'accélère depuis quelques années à la suite de l'accession croissante d'officiers féminins aux grades d'officiers supérieurs et brevetés. En 1985 est nommée la première femme contrôleuse des armées.

Jusqu'en 2008, le flux de recrutements a été très limité. Depuis, 33 % des recrutés sont des femmes. À partir de 2016, le pourcentage atteint près de 40 %. Fin 2018, le corps militaire du contrôle général des armées compte 10 femmes.

Il n'existe aucune disparité en matière de rémunération. Toutes les fonctions sont ouvertes aux contrôleuses. Parmi les postes emblématiques, relevons le poste de secrétaire générale du CSFM confié à une CGA de 2001 à 2004, des postes de conseillères au cabinet du ministre des armées ainsi que de directrice d'administration centrale. Au sein même du CGA, il convient de citer les postes de cheffe de groupe, cheffe de pôle, de commissaire du gouvernement ou de responsable des relations avec la Cour des comptes.

Plus récemment, une contrôleuse générale des armées a été nommée présidente du jury du très sélectif concours de recrutement du CGA. La place des femmes au sein du CGA s'accroît donc de manière continue. Leur champ d'action est identique à celui de leurs confrères masculins.

### 4.3.3 — L'encadrement supérieur et dirigeant (militaires et civils)

Le personnel occupant des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant

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

En effectifs physiques

	CIVILS			MILITAIRES			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>TYPE D'EMPLOI N° 1</b>									
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	5	7	12	4	26	30	9	33	42
<b>S/TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>42</b>
<b>TYPE D'EMPLOI N° 2</b>									
CHEF DE SERVICE	3	9	12	0	8	8	3	17	20
SOUS-DIRECTEUR	7	17	24	1	7	8	8	24	32
DIRECTEUR DE PROJETS/ EXPERT DE HAUT NIVEAU	6	2	8	1	2	3	7	4	11
INSPECTEUR CIVIL	2	2	4	0	0	0	2	2	4
<b>S/TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>48</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>47</b>	<b>67</b>
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>60</b>	<b>6</b>	<b>43</b>	<b>49</b>	<b>29</b>	<b>80</b>	<b>109</b>

Source: DRHMD/MES.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil occupant un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant en décembre 2018.

Lecture: en décembre 2018, 5 femmes civiles occupent un emploi de secrétaire générale, directrice générale ou directrice d'administration centrale.

NB: les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale sont décidés par le gouvernement. Les emplois fonctionnels de chef de service, sous-directeur sont normalement réservés aux membres du corps des administrateurs civils mais peuvent être pourvus, dans la limite de 50 % de l'effectif, par d'autres corps de niveau analogue tels que définis dans le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012, et notamment par « des officiers de carrière détenant au moins le grade de colonel ou un grade équivalent de la hiérarchie militaire, par des membres du corps du contrôle général des armées ». Les emplois de directeur de projet et expert de haut niveau sont ouverts aux fonctionnaires, magistrats et officiers de carrière (décret 2008-382 du 21 avril 2008). Les emplois d'inspecteur civil sont également des emplois fonctionnels.

Effectifs  
ministériels

Flux de  
personnel

Caractéristiques  
du personnel

Parcours  
professionnels

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Concertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Les flux de nomination aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant

## Primo-nominations en 2018 dans les emplois d'encadrement supérieur et dirigeant

En effectifs physiques

	CIVILS		MILITAIRES		TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>TYPE D'EMPLOI N°1</b>							
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	3	0	1	9	4	9	13
S/TOTAL	3	0	1	9	4	9	13
<b>TYPE D'EMPLOI N°2</b>							
CHEF DE SERVICE	0	1	0	2	0	3	3
SOUS-DIRECTEUR	1	4	0	4	1	8	9
DIRECTEUR DE PROJETS/ EXPERT DE HAUT NIVEAU	0	1	1	1	1	2	3
INSPECTEUR CIVIL	0	0	0	0	0	0	0
S/TOTAL	1	6	1	7	2	13	15
TOTAL	4	6	2	16	6	22	28

Source : DRHMD/MES.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil ayant été nommé pour la première fois sur un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant, au cours de l'année 2018.

Lecture : en 2018, 3 femmes civiles ont été nommées pour la première fois sur un emploi de secrétaire générale, directrice générale ou directrice d'administration centrale.

## Nominations\* en 2018 dans les emplois d'encadrement supérieur et dirigeants

En effectifs physiques

	CIVILS			MILITAIRES			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>TYPE D'EMPLOI N°1</b>									
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	3	0	3	2	11	13	5	11	16
<b>S/TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>
<b>TYPE D'EMPLOI N°2</b>									
CHEF DE SERVICE	3	8	11	1	5	6	4	13	17
SOUS-DIRECTEUR	8	9	17	0	7	7	8	16	24
DIRECTEUR DE PROJETS/ EXPERT DE HAUT NIVEAU	2	2	4	1	1	2	3	3	6
INSPECTEUR CIVIL	1	0	1	0	0	0	1	0	1
<b>S/TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>48</b>
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>21</b>	<b>43</b>	<b>64</b>

Source: DRHMD/MES.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil ayant été nommé sur un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant au cours de l'année 2018.

Lecture: en 2018, 3 femmes civiles ont été nommées sur un emploi de secrétaire générale, directrice générale ou directrice d'administration centrale.

\* Renouvellements et primo-nominations.

## 4.4 — LA MOBILITÉ

### 4.4.1 — Les mutations

#### 4.4.1.1 — Le personnel militaire: une mobilité sur ordre de l'autorité militaire

L'autorité militaire met en œuvre la mobilité du personnel militaire par l'intermédiaire du gestionnaire du militaire. Les mobilités sont effectives en période estivale la plupart du temps, à l'occasion du plan annuel de mutation (PAM), qui vise à armer les postes (outre-mer et étranger, temps de commandements, etc.). D'une manière générale, le gestionnaire prévoit la mutation du militaire et recueille ses desideratas. Le militaire peut aussi faire part d'un souhait de mutation que le gestionnaire examinera.

Dans tous les cas, le militaire est muté ou maintenu *in fine* par ordre de l'autorité militaire. Le ministère, dans le cadre du plan famille, préconise que les ordres de mutation soient établis 5 mois avant la date de mutation et précisent la durée probable d'affectation.

## Les mutations avec changement de résidence

Répartition du personnel militaire ayant connu une mutation avec changement de résidence <sup>(2)</sup>, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	2810	4383	2955	10148	42,9
FEMMES	195	635	336	1166	
HOMMES	2615	3748	2619	8982	
MARINE	1410	3709	2197	7316	31,0
FEMMES	114	552	419	1085	
HOMMES	1296	3157	1778	6231	
AIR	1037	2263	292	3592	15,2
FEMMES	137	597	115	849	
HOMMES	900	1666	177	2743	
GENDARMERIE*	99	397	239	735	3,1
FEMMES	18	83	106	207	
HOMMES	81	314	133	528	
SSA	464	387	0	851	3,6
FEMMES	201	245	0	446	
HOMMES	263	142	0	405	
SEA	60	74	104	238	1,0
FEMMES	11	18	7	36	
HOMMES	49	56	97	202	
DGA	261	-	-	261	1,0
FEMMES	30	-	-	30	
HOMMES	231	-	-	231	
SCA	380	-	-	380	1,6
FEMMES	126	-	-	126	
HOMMES	254	-	-	254	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	130	3	-	133	0,6
FEMMES	19	2	-	21	
HOMMES	111	1	-	112	
<b>TOTAL</b>	<b>6651</b>	<b>11216</b>	<b>5787</b>	<b>23654</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	851	2132	983	3966	16,8
HOMMES	5800	9084	4804	19688	83,2
%	28,1	47,4	24,5	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs du ministère des armées ayant connu une mutation avec changement de résidence en 2018.

Lecture : en 2018, 195 officiers féminins de l'armée de terre ont connu une mutation ACR.

\* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEAs du ministère des armées.

\*\* CGA, APM, SID.

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

## Les mutations sans changement de résidence

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
<b>TERRE</b>	1 256	1 968	3 262	6 486	29,0
FEMMES	143	377	355	875	
HOMMES	1 113	1 591	2 907	5 611	
<b>MARINE</b>	1 855	5 229	3 875	10 959	49,1
FEMMES	201	656	648	1 505	
HOMMES	1 654	4 573	3 227	9 454	
<b>AIR</b>	1 578	1 442	334	3 354	15,0
FEMMES	239	352	189	780	
HOMMES	1 339	1 090	145	2 574	
<b>GENDARMERIE*</b>	21	148	8	177	0,8
FEMMES	3	28	6	37	
HOMMES	18	120	2	140	
<b>SSA</b>	278	396	2	676	3,0
FEMMES	107	274	1	382	
HOMMES	171	122	1	294	
<b>SEA</b>	9	13	9	31	0,1
FEMMES	0	3	3	6	
HOMMES	9	10	6	25	
<b>DGA</b>	215	-	-	215	1,0
FEMMES	37	-	-	37	
HOMMES	178	-	-	178	
<b>SCA</b>	380	-	-	380	1,7
FEMMES	145	-	-	145	
HOMMES	235	-	-	235	
<b>AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**</b>	51	6	-	57	0,2
FEMMES	17	4	-	21	
HOMMES	34	2	-	36	
<b>TOTAL</b>	5 643	9 202	7 490	22 335	100,0
FEMMES	892	1 694	1 202	3 788	17,0
HOMMES	4 751	7 508	6 288	18 547	83,0
<b>%</b>	25,3	41,2	33,5	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs du ministère des armées ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2018.

Lecture : en 2018, 143 officiers féminins de l'armée de terre ont connu une mutation sans changement de résidence.

\* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEAs du ministère des armées.

\*\* CGA, APM, SID.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

#### 4.4.1.2 – Le personnel civil : l'agent au cœur du dispositif

Le civil est le principal acteur de sa mobilité : après avoir trouvé son futur poste, il déclenche sa mutation à tout moment de l'année en proposant la libération de son poste.

L'employeur et le service gestionnaire accompagnent la mobilité de l'agent en s'appuyant sur des dispositifs comme la Place de l'emploi public (PEP, inter fonction publique), la bourse nationale des emplois (BNE, propre au ministère) et le réseau des « conseillers mobilité carrière » qui conseillent les agents sur les postes qu'ils pourraient tenir.

Des périodes privilégiées de mobilité sont par ailleurs actuellement expérimentées pour les attachés principaux et hors classe, à travers l'organisation de revues des postes et des compétences. Mises en œuvre depuis 2016, elles permettent de fluidifier l'ensemble du processus en recensant les souhaits de mobilité des agents et en les croisant avec les postes vacants adaptés à leur profil de compétences. En 2018, 91 mobilités d'attachés principaux ont été réalisées grâce à ce dispositif.

Ce dispositif sera progressivement étendu à mesure de la validation des outils informatiques qui permettent son organisation.

#### Les mutations avec changement de résidence

#### Répartition du personnel civil ayant connu une mutation avec changement de résidence <sup>(3)</sup>, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Titulaires	CAT. A+	3	8	11	
	CAT. A (HORS A+)	128	204	332	
	CAT. B	254	290	544	
	CAT. C	460	257	717	
	S/TOTAL	845	759	1 604	70,6
Non titulaires	Niv. I	95	157	252	
	Niv. II	23	26	49	
	Niv. III	46	22	68	
	S/TOTAL	164	205	369	16,2
Ouvriers de l'État	50	250	300	13,2	
TOTAL	1 059	1 214	2 273	100,0	
%	46,6	53,4	100,0		

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées ayant connu une mutation avec changement de résidence en 2018, y compris mutations liées aux restructurations.

Lecture : en 2018, 3 femmes titulaires de catégorie A+ ont connu une mutation ACR.

(3) Mutations ouvrant droit à une indemnité de résidence.



## Les mutations sans changement de résidence

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

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
TITULAIRES	CAT. A+	27	48	75	
	CAT. A (HORS A+)	229	367	596	
	CAT. B	455	520	975	
	CAT. C	825	462	1 287	
	S/TOTAL	1 536	1 397	2 933	71,0
NON TITULAIRES	Niv. I	169	282	451	
	Niv. II	41	46	87	
	Niv. III	83	40	123	
	S/TOTAL	293	368	661	16,0
OUVRIERS DE L'ÉTAT	89	449	538	13,0	
TOTAL	1 918	2 214	4 132	100,0	
%	46,4	53,6	100,0		

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEAs du ministère des armées ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2018, y compris mutations liées aux restructurations.

Lecture: en 2018, 27 femmes de catégorie A+ ont connu une mutation SCR.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## La mobilité statutaire du personnel civil

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

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
CAT. A+	4	9	13	9,8
CAT. A (HORS A+)	24	16	40	30,1
CAT. B	23	28	51	38,3
CAT. C	12	17	29	21,8
TOTAL	63	70	133	100,0
%	47,4	52,6	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu une mobilité statutaire en 2018.

Lecture : en 2018, 4 femmes titulaires de catégorie A+ ont connu une mobilité statutaire.

## La mobilité structurelle du personnel civil

### Répartition des titulaires ayant connu une mobilité structurelle<sup>(4)</sup>, par sexe et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
CAT. A+	15	26	41	48,8
CAT. A (HORS A+)	1	3	4	4,8
CAT. B	6	2	8	9,5
CAT. C	8	23	31	36,9
TOTAL	30	54	84	100,0
%	35,7	64,3	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu une mobilité structurelle en 2018.

Lecture : en 2018, 15 femmes titulaires de catégorie A+ ont connu une mobilité structurelle.

(4) La mobilité structurelle comprend les affectations avec changement de ministère pour le corps interministériel des attachés, les détachements et mobilités par position normale d'activité (PNA), etc.

## 4.4.2 — Les postes publiés à la BNE et à la BIEP

### Nombre de postes publiés à la BNE et à la BIEP par le ministère des armées

En effectifs physiques

	BNE	BIEP
CAT. A / Niv. I	1 354	563
CAT. B / Niv. II	2 094	1 201
CAT. C / Niv. III	3 080	1 252
<b>TOTAL</b>	<b>6 528</b>	<b>3 016</b>

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des postes publiés à la BNE et à la BIEP par le ministère en 2018.

Lecture : en 2018, 1 354 postes de catégorie A/niveau I ont été publiés à la BNE.

## 4.4.3 — Le référentiel des emplois ministériel et son dictionnaire des compétences

Le référentiel des emplois ministériel (REM) constitue un socle commun d'analyse des emplois et des compétences. Il décrit, sous une sémantique commune et partagée, l'ensemble des emplois-types du ministère des armées et se substitue ainsi aux différents référentiels « métiers » utilisés auparavant par les armées, directions et services.

Jusqu'en 2011, le ministère des armées disposait en effet de 7 référentiels métiers, qui s'appuyaient sur des terminologies différentes pour décrire les emplois. L'objectif d'harmonisation et de simplification de la description des emplois du ministère est la raison d'être du REM, finalisé en 2015 et opérationnel depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Ce nouveau référentiel constitue une brique essentielle du processus de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) ministérielle et s'inscrit naturellement dans le cadre de l'autorité fonctionnelle de la DRH-MD sur les acteurs de la fonction RH du ministère<sup>(5)</sup>.

(5) Décret n° 2014-1537 du 19 décembre 2014 relatif à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique des ressources humaines du ministère de la défense.

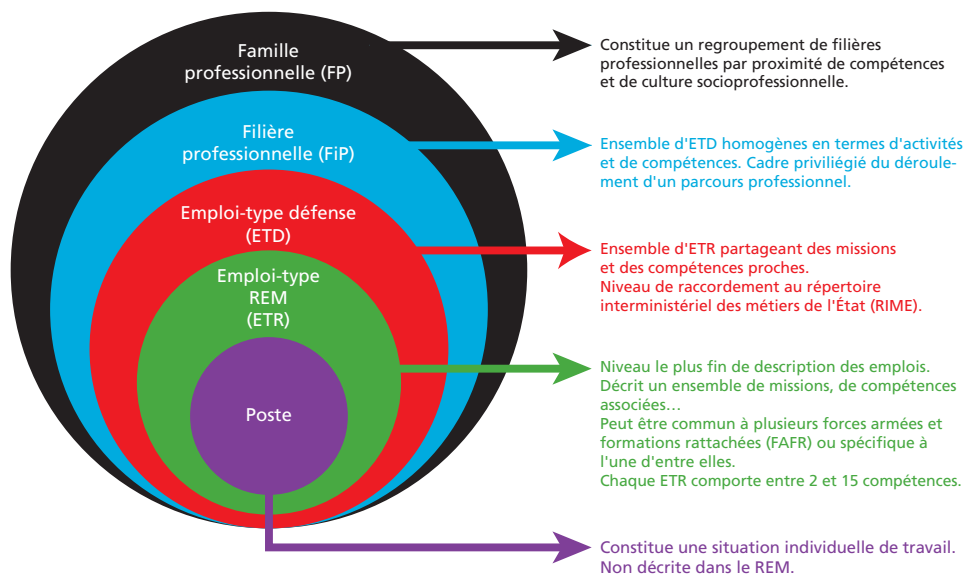
Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

## Définition et principes du REM

La structure du REM repose sur 4 niveaux successifs imbriqués :

- **la famille professionnelle (FP)** : elle regroupe plusieurs filières professionnelles par proximité de compétences et de métiers. Le REM compte 32 familles professionnelles ;
- **la filière professionnelle (FiP)** : elle regroupe un ensemble d'emplois-types défense, homogènes en termes d'activités et/ou de compétences. Une filière professionnelle est composée d'au moins 2 ETD. Une filière n'appartient qu'à une seule famille professionnelle. Le REM compte 158 filières professionnelles ;
- **l'emploi-type défense (ETD)** : il regroupe un ensemble d'emplois-types REM, partageant des activités et des compétences proches et relevant d'un même niveau d'emploi. Le REM compte 1 463 emplois-types défense. Ce niveau « métier » correspond à celui présenté dans le répertoire interministériel des métiers de l'État <sup>(6)</sup> (RIME) ;
- **l'emploi-type REM (ETR)** : il regroupe un ensemble de postes. L'ETR décrit une situation générique de travail. Toute situation individuelle et concrète de travail relève uniquement de la fiche de poste. Le REM compte 6 712 emplois-types REM.

Les métiers du ministère connaissent d'importantes évolutions qui nécessitent une actualisation annuelle du référentiel.



REM 2020 (homologué en décembre 2018)

(6) La fonction publique de l'État s'est dotée d'un RIME en 2006. Il répertorie tous les emplois de l'État, qu'ils soient occupés par des titulaires ou des contractuels, de statut civil ou militaire et quelle que soit la position administrative de l'agent dans l'organisation. La dernière version actualisée du RIME est l'édition 2017, disponible en version dématérialisée.

La DRH-MD est garante dans la durée, en quantité et en qualité, de l'adéquation entre le besoin en compétences exprimé par les employeurs et la ressource humaine dont disposent les gestionnaires.

Chaque employeur exprime ses besoins en matière de ressources humaines sur la base d'un référentiel en organisation (REO) pour l'année N+1 jusqu'à l'échéance N+6. Cette demande est basée sur les emplois-types du REM depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Cela permet à l'employeur de décrire le poste ainsi que le profil de compétences attendu.

Le REM 2019 a ainsi permis, en 2018, de décrire la maquette cible à l'échéance 2024 et le REO pour 2019.

Le REM est complété par le dictionnaire des compétences. Cet outil établit la liste des compétences sur lesquelles s'appuient les emplois du ministère et en propose une définition partagée : chaque compétence fait l'objet d'une description détaillée et d'une définition par niveaux de compétence (sensibilisation, application, maîtrise, expertise). Comme le REM, il fait l'objet d'une actualisation annuelle. Le dictionnaire des compétences rattaché au REM comporte 2031 compétences.

### Les apports du REM

Utilisé par les systèmes d'information des ressources humaines, le REM permet :

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

Utilisé dans le cadre de la gestion prévisionnelle des ressources humaines ministérielle, le REM permet :

- d'identifier les métiers en tension et d'en effectuer un suivi au niveau ministériel, notamment lors des comités de ressources humaines de familles professionnelles ;
- d'anticiper les éventuelles problématiques de ressources humaines pour une famille ou une filière professionnelle ;
- d'élaborer des plans d'actions ministériels afin d'identifier et mettre en œuvre des solutions pour générer ou fidéliser la ressource, tant en quantité qu'en qualité.

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

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

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

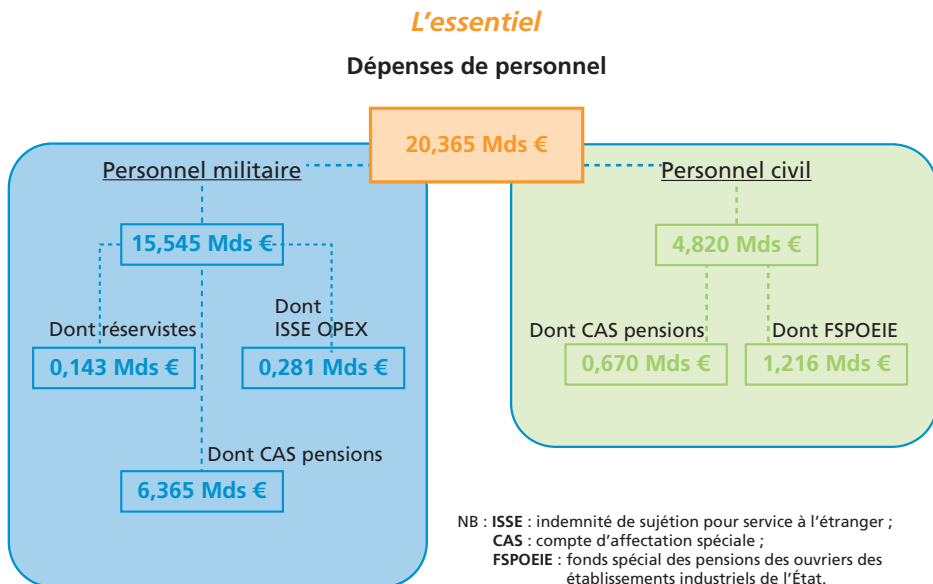
Réserve



# LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

Les dépenses de personnel sont réparties en trois catégories : les rémunérations, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur et les prestations sociales et allocations diverses. Au-delà des rémunérations et des primes perçues par les personnels du ministère, le chapitre présente les dépenses d'accompagnement de la politique RH. Celles-ci visent à compenser les contraintes auxquelles les agents du ministère peuvent être soumis. Enfin, il aborde la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), dispositif qui compense la perte de pouvoir d'achat lorsque la hausse de l'inflation est supérieure à celle de leur rémunération brute.

**Les dépenses de personnel – Les dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines – Les rémunérations mensuelles nettes moyennes – La part moyenne des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute – La GIPA**



**L'accompagnement des RH (379,2 M€) correspond entre autres aux dépenses :**

- ✓ d'action sociale (114,5 M€) ;
- ✓ de congé de cessation anticipée au titre de l'amiante (92,3 M€) ;
- ✓ de restructurations (67,9 M€).

## Comparaison femme/homme les chiffres clés

### Personnel militaire

### Personnel civil

Pour permettre des comparaisons sur la base d'un socle commun, la rémunération mensuelle nette perçue est calculée sur le personnel affecté en France métropolitaine, hors indemnités spécifiques au milieu ou à l'activité opérationnelle.

### Rémunérations mensuelles nettes moyennes

Femmes : 2 077 €    Hommes : 2 133 €    Femmes : 2 193 €    Hommes : 2 591 €

La différence de rémunération la plus importante concerne les officiers : les hommes gagnent en moyenne 587 € de plus que les femmes.

Par ailleurs, dans la catégorie des militaires du rang, la différence de rémunération est quasiment nulle, les femmes gagnant en moyenne 12 € de plus que les hommes.

Concernant le personnel civil, quel que soit le statut, les hommes gagnent plus que les femmes. Par exemple, chez les titulaires, les hommes gagnent en moyenne 435 € nets mensuels de plus que les femmes.

En outre, au sein de chaque statut, les catégories les plus élevées sont aussi celles pour lesquelles les écarts de rémunération sont les plus forts en valeur absolue.

Les hommes non titulaires de niveau I gagnent 296 € nets mensuels de plus que les femmes de même niveau. À l'inverse, pour les non titulaires de niveau III, la différence est à l'avantage des femmes (87 € nets mensuels).

### Montants et parts des primes et indemnités dans la rémunération brute

Femmes : 811 € soit 30 %  
Hommes : 1 109 € soit 36 %

Femmes : 623 € soit 23 %  
Hommes : 698 € soit 22 %

Les écarts de rémunération chez les militaires et notamment au sein des officiers sont liés à la surreprésentation des hommes dans les grades les plus élevés, tandis que les femmes sont surreprésentées dans les grades moins élevés.

Le décalage femme/homme sur le montant des primes s'explique également en partie par une moindre représentation du personnel féminin dans les spécialités opérationnelles.

Les écarts de rémunération s'expliquent par la forte présence d'hommes dans les catégories élevées au sein des titulaires, non titulaires et ouvriers de l'État.

En outre, les femmes sont plus présentes dans les filières les moins rémunératrices, telles que les filières sociale et paramédicale.



## 5.1 — LES DÉPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel se décomposent en trois catégories :

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

L'ensemble des dépenses de personnel est désormais regroupé au sein du programme 212 « Soutien de la politique de défense » placé sous la responsabilité du Secrétaire général pour l'administration. Au sein de ce programme, les crédits sont répartis par budget opérationnel de programme (BOP) dont la responsabilité est principalement assurée par les gestionnaires.

Si la masse salariale est répartie entre 13 BOP, 86 % de la dépense se concentrent sur 4 BOP :

- « Personnels militaires de l'armée de terre » ;
- « Personnels militaires de l'armée de l'air » ;
- « Personnels militaires de la marine » ;
- « Personnels civils de la défense ».

Les rémunérations et charges sociales versées au titre de la mission défense représentent en 2018, pensions incluses, un montant total de 20365 M€.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En M€

	BOP	MILITAIRES*	CIVILS	TOTAL	%
0212-0081 TERRE		7 816,9	3,8	7 820,7	38,4
0212-0082 AIR		2 988,3	1,8	2 990,1	14,7
0212-0083 MARINE		2 656,7	1,8	2 658,5	13,1
0212-0084 PC		18,6	3 993,8	4 012,4	19,7
0212-0085 SSA		709,7	117,7	827,4	4,1
0212-0086 BCAC-AG		146,3	293,0	439,3	2,2
0212-0087 DGA		242,9	210,4	453,3	2,2
0212-0088 SEA		90,2	0,1	90,3	0,4
0212-0089 SCA		210,0	1,0	211,0	1,0
0212-0090 IMI		69,5	0,8	70,3	0,3
0212-0091 AUTRES PM		55,9	0,7	56,6	0,3
0212-0092 APRH**		158,9	193,3	352,2	1,7
0212-0093 OPEX-MISSINT***		381,2	1,7	382,9	1,9
<b>TOTAL</b>		<b>15 545,1</b>	<b>4 819,9</b>	<b>20 365,0</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>		<b>76,3</b>	<b>23,7</b>	<b>100,0</b>	

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A du ministère des armées (y compris réservistes), financé sur le titre 2 en 2018.

Lecture : en 2018, 7 816,9 M€ ont été consacrés à la rémunération du personnel militaire relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

NB : les BOP Terre, Air, Marine, SEA, SCA et autres PM comprennent des dépenses dans la colonne « civils » qui correspondent à des indemnités versées à des officiers occupant des emplois fonctionnels.

\* Dont réservistes.

\*\* Accompagnement des politiques de ressources humaines.

\*\*\* Les dépenses relatives au personnel civil correspondent aux rémunérations du personnel de recrutement local (PRL) en soutien des forces armées sur les théâtres d'opération.

NB : les dépenses relatives aux gendarmes sous PME A du ministère des armées sont réparties dans les 5 BOP suivants : Air, Marine, BCAC-AG, DGA et Autres PM.

## Dépenses de personnel (hors titre 2) du service industriel de l'aéronautique (SIAé), par BOP et par statut

En M€

BOP	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
0212-0081 TERRE	3,8	0,0	3,8
0212-0082 AIR	25,5	0,0	25,5
0212-0083 MARINE	34,0	0,0	34,0
0212-0084 PC	0,0	184,8	184,8
0212-0087 DGA	7,4	18,6	26,0
0212-0089 SCA	1,0	0,0	1,0
<b>TOTAL</b>	<b>71,7</b>	<b>203,4</b>	<b>275,1</b>

Source: DAF/SPB.

Champ: ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées (hors titre 2) affecté au SIAé en 2018.

Lecture: en 2018, 3,8 M€ ont été consacrés à la rémunération du personnel militaire affecté au SIAé et relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En M€

BOP	CAS PENSIONS (HORS FSPOEIE)			FSPOEIE**
	MILITAIRES*	CIVILS	TOTAL	
0212-0081 TERRE	3 337,8	0,0	3 337,8	
0212-0082 AIR	1 266,0	0,0	1 266,0	
0212-0083 MARINE	1 116,2	0,0	1 116,2	
0212-0084 PC	18,6	586,1	604,7	1 215,9
0212-0085 SSA	293,9	27,8	321,7	
0212-0086 BCAC-AG	52,4	53,8	106,2	
0212-0087 DGA	100,4	0,1	100,5	
0212-0088 SEA	41,2	0,0	41,2	
0212-0089 SCA	85,8	0,0	85,8	
0212-0090 IMI	27,8	0,2	28,0	
0212-0091 AUTRES PM	24,6	0,0	24,6	
0212-0092 APRH	0,0	1,9	1,9	
<b>TOTAL</b>	<b>6 364,7</b>	<b>669,9</b>	<b>7 034,6</b>	<b>1 215,9</b>

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, la contribution du BOP 0212-0081 TERRE au CAS pension militaire s'élève à 3 337,8 M€.

\* Y compris réservistes.

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

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

En M€

BOP	RÉSERVISTES
0212-0081 TERRE	82,5
0212-0082 AIR	22,2
0212-0083 MARINE	24,0
0212-0085 SSA	11,2
0212-0087 DGA	0,3
0212-0088 SEA	0,8
0212-0089 SCA	1,9
0212-0090 IMI	0,1
<b>TOTAL</b>	<b>143,0</b>

Source: DAF/SPB.

Champ: ensemble des réservistes sous PME A du ministère des armées en 2018.

Lecture: en 2018, 82,5 M€ ont été consacrés à la rémunération des réservistes relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

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

En M€

BOP	TOTAL ISSE OPEX
0212-0093 OPEX-MISSINT	280,7

Source: DAF/SPB.

Champ: ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées ayant perçu l'ISSE au cours de l'année 2018.

Lecture: en 2018, 280,7 M€ d'ISSE ont été versés au personnel militaire au titre du BOP 0212-0093 OPEX-MISSINT.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 5.2 — LES DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

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

Cette politique d'accompagnement des ressources humaines comprend :

- l'action sociale (cf. chapitre 10) ;
- l'accompagnement et le reclassement professionnels du personnel militaire, ainsi que sa reconversion (cf. chapitre 7) ;
- la formation du personnel civil (cf. chapitre 6) ;
- l'accompagnement des restructurations ;
- l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles (cf. chapitre 8) ;
- la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante.

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

Les crédits d'action sociale sont destinés à l'amélioration de la condition des personnels (militaires et civils) et de leur famille ainsi que des anciens agents du ministère.

Leurs principaux axes d'intervention sont :

- le soutien à la vie professionnelle ;
- le soutien à la vie personnelle et familiale ;
- les vacances et les loisirs.

Les crédits dédiés à l'accompagnement, au reclassement et à la reconversion sont destinés aux personnels du ministère désireux de retrouver une activité professionnelle civile pour le personnel militaire, ou un emploi dans le secteur privé pour le personnel civil.

Les crédits de formation permettent de financer certaines actions de formation du personnel civil du ministère qui comprennent notamment :

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

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

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

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

Les crédits de congé de cessation anticipée d'activité – amiante financent le versement de l'allocation spécifique aux agents de l'État reconnus atteints, au titre de leur activité au sein du ministère, d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

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

En M€	
DÉPENSES EXÉCUTÉES (CRÉDITS DE PAIEMENT)	
ACTION SOCIALE	114,5
PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES (TITRE 2)	11,5
PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT (TITRE 3)	103,0
RECONVERSION (TITRE 3)	31,2
FORMATION DU PERSONNEL CIVIL (TITRE 3)	14,8
RESTRUCTURATIONS* (TITRE 2)	67,9
INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE ET PÉCULE MODULABLE D'INCITATION AU DÉPART <sup>(1)</sup> (PAR**2018)	44,3
INDEMNITÉ DE MOBILITÉ <sup>(2)</sup> (PAR**2018)	7,0
CHÔMAGE <sup>(3)</sup> (PAR**2018)	16,6
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES (TITRE 2)	58,5
CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ — AMIANTE (TITRE 2)	92,3
<b>TOTAL</b>	<b>379,2</b>

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

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

Lecture : en 2018, 114,5 M€ ont été consacrés à l'action sociale.

\* Concerne l'ensemble du personnel (35,3 M€ pour le personnel militaire et 32,6 M€ pour le personnel civil).

\*\* Plan d'accompagnement des restructurations.

(1) Non compris le dispositif d'aide au départ outre-mer et étranger (3,6 M€).

(2) Hors charges sociales (0,1 M€).

(3) Hors chômage du personnel militaire (116,7 M€) et personnel civil non restructuré (5,9 M€).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 5.3 — LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES MOYENNES

### Présentation des indicateurs :

Trois indicateurs sont retenus dans ce chapitre :

- la moyenne, qui permet de disposer d'une lecture synthétique de la rémunération ;
- la médiane, qui divise la population concernée en deux parties égales, 50 % se situant au-dessus de la rémunération indiquée et 50 % se situant au-dessous ;
- les déciles, qui donnent une vision de la dispersion des rémunérations perçues.

L'analyse par les déciles consiste à répartir la population en 10 portions égales (déciles), comme l'illustre le schéma ci-dessous. Le premier décile correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent au-dessous de la rémunération indiquée. Le neuvième décile correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent au-dessus de la rémunération indiquée.



### 5.3.1 — La rémunération du personnel militaire

#### 5.3.1.1 — La composition de la rémunération du personnel militaire

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

La **solde brute** des militaires est composée des éléments suivants :

- la solde de base brute, qui est calculée en fonction de l'indice détenu et de la valeur du point de la fonction publique. Elle peut être complétée d'une indemnité différentielle lorsqu'une promotion engendre une perte d'indice.
- les indemnités communes à la fonction publique, telles que le supplément familial de solde (SFS), qui est une indemnité attribuée aux militaires ayant des enfants à charge et qui correspond au supplément familial de traitement (SFT) dans la fonction publique, l'indemnité de résidence (IR), qui est attribuée à l'ensemble des militaires en fonction de leur lieu d'affectation, et la nouvelle bonification indiciaire (NBI).
- les indemnités liées aux spécificités militaires :
  - l'indemnité pour charges militaires (ICM) et ses accessoires (le supplément, le complément et la majoration), qui servent à compenser certaines obligations spécifiques au personnel militaire, notamment l'obligation de disponibilité ;
  - l'indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (ITAOPC), qui indemnise les militaires qui ne bénéficient pas de l'ensemble des jours de permission complémentaires planifiés ;
  - les indemnités de sujétions de milieu attribuées à des militaires ayant des emplois avec des contraintes ou exposés à des risques particuliers (indemnité pour services aériens du personnel navigant [ISAPN], indemnité pour service aérien des militaires parachutistes [ISATAP], indemnité de sujétion d'absence du port base [ISAPB], etc.).
- les primes et indemnités opérationnelles :
  - les primes et indemnités, liées aux activités opérationnelles hors opérations extérieures, qui sont attribuées aux militaires en manœuvre, en alerte ou projetés dans le cadre des missions opérationnelles sur le territoire national (par exemple, l'indemnité pour services en campagne [ISC], indemnité pour sujétion d'alerte opérationnelle [AOPER]) ;
  - les indemnités liées aux missions extérieures, qui sont attribuées aux militaires projetés en opérations extérieures ou en renfort temporaire (par exemple, l'indemnité de sujétion pour service à l'étranger [ISSE]).
- les primes accompagnant le parcours professionnel :
  - les primes liées à la technicité (par exemple, les sujétions spéciales pour les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées [MITHA], indemnité de mise en œuvre de l'énergie-propulsion nucléaire [ATOM]), qui servent à rémunérer une qualification ou un diplôme particulier ;
  - les primes visant à faciliter la gestion du personnel (la prime de qualification et de service [PQS], la prime de haute technicité [PHT]), qui sont versées de manière ponctuelle et servent à renforcer l'attractivité de certains métiers, à fidéliser le personnel dans certaines spécialités, à fournir une aide aux départs à certains moments du parcours professionnel.

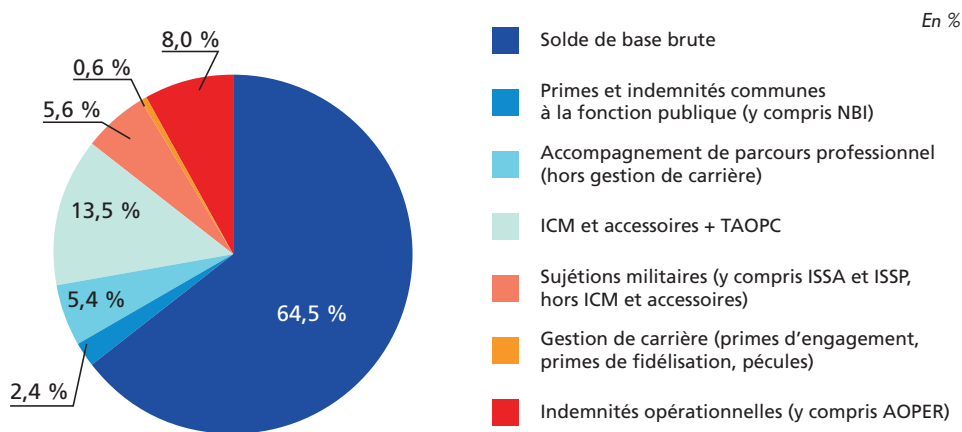
Les indemnités de sujétions de milieu, les indemnités opérationnelles et celles de gestion de carrière ne sont perçues que par une partie des militaires selon leur situation et leur affectation.

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

Outre le niveau hiérarchique, la solde des militaires est spécifique selon le lieu d'affectation (métropole, DOM-COM, étranger) et le poste occupé (poste embarqué, poste de personnel navigant, sujétions particulières...). Elle peut également fortement varier en fonction des éléments suivants :

- la spécialité détenue (par exemple, appartenance au corps des personnels navigant pour l'armée de l'air...);
- les activités opérationnelles;
- la situation familiale des militaires.

### Composition de la solde brute mensuelle moyenne, par famille de primes et indemnités



Source : DRH-MD/SDPP-RH/PEP, données issues de la BDRH (1).

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018.

Lecture : en 2018, la solde de base brute représente 64,5 % de la solde brute.

NB : **NBI** : nouvelle bonification indiciaire ; **ICM** : indemnité pour charges militaires ; **ITAOPC** : indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires ; **ISSA** : indemnité spéciale de sécurité aérienne ; **ISSP** : indemnité de sujétion spéciale de police ; **AOPER** : indemnité pour sujétion d'alerte opérationnelle.

Les **prélèvements sociaux** sont composés entre autres des éléments suivants :

- les cotisations pour pension ;
- la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- la contribution de solidarité ;
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP) ;
- la cotisation au fonds de prévoyance militaire.

(1) BDRH : banque de données RH.

### 5.3.1.2 — La rémunération mensuelle nette perçue par le personnel militaire

Dans les tableaux et graphiques suivants, la rémunération du personnel militaire a été calculée sur l'ensemble des **militaires affectés en métropole**, sur la base d'un **socle de rémunération commun à l'ensemble des militaires**. Ce socle exclut toutes les indemnités spécifiques au milieu ou à l'activité opérationnelle.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, la solde mensuelle nette moyenne perçue en 2018 est de 2 124 € (2 077 € pour les femmes et 2 133 € pour les hommes).

#### Rémunération mensuelle nette moyenne du personnel militaire, par sexe et par catégorie

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS*	3 276	3 863	3 768
SOUS-OFFICIERS	2 063	2 104	2 096
MILITAIRES DU RANG	1 568	1 522	1 528
VOLONTAIRES**	850	838	842
ENSEMBLE	2 077	2 133	2 124

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées, affecté en France métropolitaine en 2018.  
Lecture : en 2018, les femmes officiers ont gagné en moyenne 3 276 € nets par mois.

\* Le champ a évolué par rapport aux années précédentes. Les officiers généraux d'administration centrales et les militaires qui occupent des emplois fonctionnels sont désormais intégrés.

\*\* Les volontaires perçoivent une solde dont le montant est fixé par arrêté. Par ailleurs, ils bénéficient de prestations en nature délivrées par les formations et peuvent se voir allouer, selon les fonctions exercées et les risques encourus, des indemnités particulières.

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

En €

		OFFICIERS	Sous-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	ENSEMBLE
1 <sup>ER</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	1 794	1 506	1 347	679	1 381
	FEMMES	1 453	1 538	1 368	682	1 386
	HOMMES	1 925	1 503	1 342	664	1 379
2 <sup>E</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	2 610	1 590	1 385	699	1 406
	FEMMES	2 141	1 620	1 392	755	1 469
	HOMMES	2 750	1 582	1 385	682	1 400
3 <sup>E</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	3 122	1 714	1 392	755	1 490
	FEMMES	2 652	1 748	1 429	771	1 567
	HOMMES	3 204	1 707	1 391	750	1 473
4 <sup>E</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	3 426	1 845	1 402	765	1 595
	FEMMES	3 099	1 856	1 461	798	1 678
	HOMMES	3 506	1 844	1 399	757	1 580
MÉDIANE	ENSEMBLE	<b>3 655</b>	<b>2 007</b>	<b>1 432</b>	<b>798</b>	<b>1 756</b>
	FEMMES	<b>3 299</b>	<b>1 984</b>	<b>1 495</b>	<b>839</b>	<b>1 820</b>
	HOMMES	<b>3 738</b>	<b>2 016</b>	<b>1 423</b>	<b>782</b>	<b>1 738</b>
6 <sup>E</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	3 941	2 205	1 471	853	1 951
	FEMMES	3 532	2 126	1 548	872	1 988
	HOMMES	4 021	2 227	1 461	833	1 947
7 <sup>E</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	4 295	2 407	1 546	891	2 285
	FEMMES	3 784	2 290	1 651	892	2 226
	HOMMES	4 392	2 428	1 519	879	2 301
8 <sup>E</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	4 807	2 581	1 685	918	2 640
	FEMMES	4 184	2 465	1 749	928	2 533
	HOMMES	4 921	2 600	1 672	913	2 662
9 <sup>E</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	5 630	2 789	1 892	1 287	3 435
	FEMMES	4 835	2 697	1 911	1 029	3 188
	HOMMES	5 750	2 802	1 889	1 287	3 475

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées, affecté en France métropolitaine en 2018.  
Lecture : en 2018, 10 % des officiers féminins ont gagné moins de 1 453 € nets par mois.

## Répartition de la rémunération mensuelle nette, par grade

En €

GRADE	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
GÉNÉRAL/AMIRAL*	6 417	7 332	9 481
COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	4 980	5 953	7 113
LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	4 154	4 849	5 811
COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	3 544	4 051	4 888
CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	2 978	3 494	4 117
LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE	1 989	2 530	3 191
SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	1 414	1 680	2 326
ASPIRANT**	1 272	1 363	1 516
MAJOR	2 503	2 924	3 236
ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 169	2 603	2 930
ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	1 963	2 357	2 758
SERGEANT-CHEF/MAÎTRE	1 601	1 869	2 312
SERGEANT/SECOND MAÎTRE**	1 419	1 580	1 979
CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE**	1 425	1 654	2 063
CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 <sup>E</sup> CLASSE**	1 383	1 415	1 582
SOLDAT/MATELOT BREVETÉ**	1 315	1 385	1 461
ENSEMBLE DES MILITAIRES	1 381	1 756	3 435

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées, affecté en France métropolitaine en 2018.

Lecture : en 2018, 10 % des généraux ou amiraux gagnent moins de 6 417 € nets par mois.

50 % des généraux ou amiraux gagnent plus de 7 332 € nets par mois.

10 % des généraux ou amiraux gagnent plus de 9 481 € nets par mois.

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

\*\* Y compris volontaires.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 5.3.2 — La rémunération du personnel civil

### 5.3.2.1 — La composition de la rémunération du personnel civil

La rémunération du personnel civil est composée du traitement brut qui dépend :

- pour les titulaires, d'une grille indiciaire relative au corps d'appartenance ;
- pour les ouvriers de l'État, d'une grille de salaire et de la zone d'affectation ;
- pour les agents non titulaires, du point d'indice de la fonction publique <sup>(2)</sup>, sans être rattaché à une grille de salaire.

Le traitement brut est complété par :

- une nouvelle bonification indiciaire (NBI) : elle est attachée à certains emplois (liste et taux fixés par arrêté) et correspond à un nombre de points d'indice attribués aux agents titulaires qui occupent des postes impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière ;
- une indemnité de résidence (IR), un supplément familial de traitement (SFT) et, éventuellement, une majoration outre-mer (MAJ OM) ;
- des indemnités indexées sur le point de la fonction publique : elles varient selon les corps et ne se cumulent pas nécessairement toutes (liste non-exhaustive) :
  - indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,
  - indemnité d'administration et de technicité,
  - prime de rendement,
  - heures supplémentaires ;
- des indemnités non indexées sur le point de la fonction publique : elles varient selon les corps et ne se cumulent pas nécessairement toutes (liste non-exhaustive) :
  - indemnité de fonction technique,
  - indemnité de fonction et de résultat (IFR),
  - primes relatives au Régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP),
  - indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée de la fonction publique.

Le traitement net du personnel civil est obtenu en déduisant du traitement brut, les prélèvements suivants :

- les cotisations pour pension ;
- la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP) ;
- les cotisations sociales pour les agents non titulaires.

### 5.3.2.2 — La rémunération mensuelle nette perçue par le personnel civil

La rémunération du personnel civil dans les tableaux et graphiques suivants a été calculée sur l'ensemble des civils affectés en métropole <sup>(3)</sup>.

Les rémunérations présentées intègrent les rappels <sup>(4)</sup> perçus au cours de l'année 2018 au titre de l'année 2017, les événements exceptionnels (vacations, par exemple), les retenues sur salaire et les cotisations volontaires (précomptes mutuelles ou caisse nationale de Prévoyance de la fonction publique (PRÉFON), par exemple). Elles sont calculées en tenant compte de la quotité de travail et du temps de présence dans l'année.

Tous statuts et toutes catégories hiérarchiques confondus, la rémunération mensuelle nette moyenne perçue du personnel civil en 2018 s'élève à 2 434 € (2 193 € nets pour les femmes et 2 591 € nets pour les hommes).

(2) À l'exception de certains contrats notamment ceux des ingénieurs et cadres technico-commerciaux (ICT) et des techniciens et cadres technico-commerciaux (TCT) qui bénéficient d'un traitement brut non indicé.

(3) Hors personnel affecté à la direction générale de la sécurité extérieure (DGSE), personnel de recrutement local (PRL).

(4) Les rappels sont des montants positifs ou négatifs qui permettent de corriger la rémunération perçue les mois précédents. Ils résultent souvent d'un décalage entre la gestion et la paie.

La rémunération mensuelle nette du personnel titulaire <sup>(5)</sup>

## Rémunération mensuelle nette moyenne du personnel civil titulaire, par sexe, par filière et par catégorie hiérarchique

		En €			
		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	Flux de personnel
FILIERE					
CAT. A+*	ADMINISTRATIVE	8 165	8 010	8 056	Effectifs ministériels
CAT. A (HORS A+)	ADMINISTRATIVE	3 596	3 805	3 688	Caractéristiques du personnel
	TECHNIQUE	3 226	3 611	3 545	Parcours professionnels
	SOCIALE	NC	NC	3 061	
	PARAMÉDICALE	NC	NC	2 453	
	ENSEIGNEMENT	3 146	3 890	3 604	
	S/ENSEMBLE HORS CAT. A+	3 353	3 676	3 568	Dépenses liées au personnel
	S/ENSEMBLE AVEC CAT. A+	3 452	3 780	3 670	
CAT. B	ADMINISTRATIVE	2 521	2 606	2 547	Formation
	TECHNIQUE	2 487	2 621	2 604	
	SOCIALE	NC	NC	2 418	
	PARAMÉDICALE	2 138	2 376	2 195	Reconversion
	S/ENSEMBLE	2 479	2 612	2 555	
CAT. C**	ADMINISTRATIVE	1 815	1 866	1 825	Conditions de travail
	TECHNIQUE	1 696	1 835	1 803	
	PARAMÉDICALE	1 875	1 887	1 876	
	S/ENSEMBLE	1 806	1 846	1 821	Concertation et dialogue social
ENSEMBLE	2 199	2 634	2 414	Politique sociale	

Source: DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE.

Lecture: en 2018, les femmes titulaires de catégorie A+ gagnent, en moyenne, 8 165 € nets par mois dans la filière administrative.

\* Le champ a évolué par rapport aux bilans sociaux des années précédentes. Les civils qui occupent des postes fonctionnels sont désormais intégrés.

\*\* Pas de filière sociale en catégorie C.

NC (non communiqué): les effectifs masculins ne permettent pas une déclinaison des rémunérations nettes perçues par sexe.

(5) Hors personnel civil affecté à la DGSE.

## Déciles de rémunération mensuelle nette des titulaires des catégories A et A+, par filière et par sexe

En €

		CAT. A+*		CAT. A			ENSEMBLE CAT. A (DONT A+)	
		FILÈRE		FILÈRE				
		ADMINISTRATIVE	ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	SOCIALE	PARAMÉDICALE		ENSEIGNEMENT
1 <sup>ER</sup> DÉCILE	Ens	5 638	2 529	2 794	2 531	1 803	2 294	2 586
	F	5 644	2 490	2 388	NC	NC	2 136	2 326
	H	5 638	2 616	2 868	NC	NC	2 451	2 808
2 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	6 212	2 909	2 986	2 704	1 920	2 542	2 899
	F	6 097	2 826	2 677	NC	NC	2 355	2 606
	H	6 219	3 072	3 064	NC	NC	2 740	3 047
3 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	6 783	3 168	3 146	2 832	2 078	2 785	3 111
	F	6 789	3 085	2 839	NC	NC	2 517	2 840
	H	6 778	3 281	3 195	NC	NC	3 057	3 202
4 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	7 236	3 330	3 270	2 928	2 318	3 048	3 263
	F	7 261	3 271	2 978	NC	NC	2 687	3 047
	H	7 227	3 443	3 313	NC	NC	3 302	3 339
MÉDIANE	Ens	<b>7 611</b>	<b>3 500</b>	<b>3 416</b>	<b>3 010</b>	<b>2 470</b>	<b>3 280</b>	<b>3 429</b>
	F	<b>7 617</b>	<b>3 414</b>	<b>3 140</b>	NC	NC	<b>2 897</b>	<b>3 236</b>
	H	<b>7 576</b>	<b>3 630</b>	<b>3 475</b>	NC	NC	<b>3 571</b>	<b>3 538</b>
6 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	8 085	3 701	3 621	3 067	2 572	3 577	3 649
	F	8 336	3 591	3 306	NC	NC	3 122	3 425
	H	7 959	3 864	3 677	NC	NC	3 887	3 745
7 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	8 628	4 005	3 816	3 113	2 702	3 941	3 888
	F	8 628	3 871	3 520	NC	NC	3 347	3 666
	H	8 604	4 167	3 859	NC	NC	4 210	3 976
8 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	9 123	4 413	4 057	3 292	2 868	4 408	4 221
	F	9 263	4 269	3 754	NC	NC	3 775	4 022
	H	9 112	4 566	4 110	NC	NC	4 635	4 285
9 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	10 099	5 052	4 422	3 678	3 178	5 180	4 852
	F	10 610	4 916	4 067	NC	NC	4 528	4 723
	H	9 979	5 133	4 479	NC	NC	5 556	4 905

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie A+ et A sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2018, 10 % des femmes titulaires de catégorie A de la filière administrative gagnent moins de 2 490 € nets par mois.

\* Le champ a évolué par rapport aux bilans sociaux des années précédentes. Les civils qui occupent des postes fonctionnels sont désormais intégrés.

NC (non communiqué) : les effectifs masculins ne permettent pas une déclinaison des rémunérations nettes perçues par sexe.



## Déciles de rémunération mensuelle nette des titulaires de catégorie B, par filière et par sexe

En €

		CAT. B				ENSEMBLE CAT. B
		FILIERE				
		ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	SOCIALE	PARAMÉDICALE	
1 <sup>ER</sup> DÉCILE	Ens	2035	2066	1833	1707	2027
	F	2010	1966	NC	1693	1932
	H	2110	2098	NC	1901	2096
2 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2218	2208	2005	1814	2186
	F	2187	2070	NC	1780	2119
	H	2275	2235	NC	2120	2242
3 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2320	2354	2177	1963	2315
	F	2301	2192	NC	1897	2246
	H	2381	2374	NC	2243	2369
4 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2409	2468	2321	2077	2422
	F	2381	2331	NC	2008	2350
	H	2463	2488	NC	2327	2475
MÉDIANE	Ens	<b>2501</b>	<b>2579</b>	<b>2456</b>	<b>2186</b>	<b>2527</b>
	F	<b>2472</b>	<b>2452</b>	<b>NC</b>	<b>2103</b>	<b>2445</b>
	H	<b>2562</b>	<b>2597</b>	<b>NC</b>	<b>2418</b>	<b>2583</b>
6 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2612	2673	2568	2305	2641
	F	2584	2564	NC	2215	2557
	H	2671	2689	NC	2488	2681
7 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2736	2784	2696	2417	2745
	F	2707	2672	NC	2352	2679
	H	2793	2800	NC	2579	2792
8 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2887	2917	2742	2543	2890
	F	2864	2827	NC	2475	2815
	H	2933	2930	NC	2652	2925
9 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	3082	3160	2812	2694	3096
	F	3062	3048	NC	2671	3026
	H	3127	3172	NC	2734	3154

Source: DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire de catégorie B sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE.

Lecture: en 2018, 10 % des femmes titulaires de catégorie B de la filière administrative gagnent moins de 2010 € nets par mois.

NC (non communiqué): les effectifs masculins ne permettent pas une déclinaison des rémunérations nettes perçues par sexe.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Déciles de rémunération mensuelle nette des titulaires de catégorie C, par filière et par sexe

En €

		CAT. C			ENSEMBLE CAT. C
		FILIERE			
		ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	PARAMÉDICALE	
1 <sup>ER</sup> DÉCILE	Ens	1 528	1 541	1 563	1 534
	F	1 515	1 493	1 562	1 514
	H	1 583	1 563	1 575	1 571
2 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	1 606	1 598	1 645	1 606
	F	1 594	1 552	1 646	1 590
	H	1 667	1 624	1 641	1 635
3 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	1 674	1 649	1 718	1 668
	F	1 662	1 587	1 718	1 651
	H	1 728	1 679	1 716	1 694
4 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	1 738	1 696	1 784	1 726
	F	1 727	1 621	1 786	1 710
	H	1 782	1 733	1 773	1 748
MÉDIANE	Ens	1 804	1 749	1 847	1 785
	F	1 791	1 659	1 848	1 774
	H	1 840	1 781	1 839	1 799
6 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	1 872	1 801	1 917	1 852
	F	1 866	1 691	1 916	1 847
	H	1 890	1 835	1 918	1 858
7 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	1 942	1 871	2 001	1 926
	F	1 939	1 740	2 002	1 928
	H	1 951	1 907	1 994	1 925
8 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2 012	1 970	2 108	2 009
	F	2 008	1 812	2 108	2 001
	H	2 035	2 001	2 114	2 018
9 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2 150	2 143	2 263	2 160
	F	2 135	1 982	2 264	2 138
	H	2 199	2 182	2 263	2 191

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie C sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2018, 10 % des femmes titulaires de catégorie C de la filière administrative gagnent moins de 1 515 € nets par mois.

## Rémunération mensuelle nette des titulaires, par filière et par grade

En €

FILIÈRE	GRADE	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
ADMINISTRATIVE	ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE, GÉNÉRAUX ET EMPLOIS FONCTIONNELS	5 638	7 611	10 099
	ADMINISTRATEUR CIVIL	4 524	5 180	6 404
	CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	3 977	4 418	5 349
	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION HORS CLASSE	4 690	5 353	6 454
	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	3 201	3 984	5 012
	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2 335	3 235	3 985
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2 402	2 836	3 284
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 171	2 556	3 026
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 885	2 315	2 740
	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE	1 745	1 969	2 309
	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	1 513	1 741	2 036
	ADJOINT ADMINISTRATIF DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT	1 460	1 580	1 867
	TECHNIQUE	CONSEILLER TECHNIQUE DE LA DÉFENSE	3 835	4 282
INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS HORS CLASSE		4 015	4 492	6 029
INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS		3 333	3 814	4 620
INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS		2 657	3 153	3 991
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE		2 560	2 897	3 419
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 <sup>E</sup> CLASSE		2 107	2 554	2 994
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 <sup>E</sup> CLASSE		1 984	2 289	2 709
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE		1 731	1 918	2 337
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 2 <sup>E</sup> CLASSE		1 554	1 746	2 129
AGENT TECHNIQUE DE L'ÉTAT		1 430	1 560	1 901
ENSEIGNEMENT	PROFESSEUR D'UNIVERSITÉ ET DE CHAIRE	3 856	5 685	8 639
	MAÎTRE DE CONFÉRENCE	3 558	3 991	4 646
	PROFESSEUR AGRÉGÉ	2 895	4 213	6 133
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	2 206	2 879	3 923
SOCIALE	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2 531	3 010	3 678
	ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	2 220	2 673	2 894
	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1 782	2 046	2 532
PARAMÉDICALE	CADRE DE SANTÉ CIVIL DE CLASSE NORMALE	2 478	2 992	3 421
	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 209	2 528	2 818
	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE NORMALE	1 649	1 973	2 326
	INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE OU SUPÉRIEURE OU HORS CLASSE	1 907	2 544	3 051
	INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS 1 <sup>ER</sup> ET 2 <sup>E</sup> GRADE	1 709	2 053	2 697
	AIDE-SOIGNANT DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2 015	2 233	2 488
	AIDE-SOIGNANT CIVIL DE LA DÉFENSE	1 644	1 881	2 166
	AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS DE CLASSE SUPÉRIEURE	1 611	1 765	1 993
	AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS DE CLASSE NORMALE	1 455	1 616	1 796

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2018, 10 % des administrateurs civils gagnent moins de 4 524 € nets par mois ;  
50 % des administrateurs civils gagnent plus de 5 180 € nets par mois ;  
10 % des administrateurs civils gagnent plus de 6 404 € nets par mois.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Lièges liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

La rémunération mensuelle nette du personnel non titulaire <sup>(6)</sup>

## Rémunération mensuelle nette moyenne des non titulaires, par sexe et par type de contrat

En €

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
84-16	ICT	3 246	3 438	3 388
	TCT	2 095	2 228	2 202
	ART. 4 HORS ICT TCT	2 384	2 739	2 563
	ART. 3 ET ART. 6	1 481	1 461	1 474
	<b>SOUS-ENSEMBLE 84-16</b>	<b>2 306</b>	<b>2 914</b>	<b>2 672</b>
D49	2 686	2 793	2 757	
BERKANI	1 618	1 958	1 823	
APPRENTIS	974	940	954	
<b>ENSEMBLE</b>	<b>2 114</b>	<b>2 641</b>	<b>2 430</b>	

Source : DRH/MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2018, les femmes non titulaires ICT gagnent en moyenne 3 246 € nets par mois.

NB : **D49** : personnel relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié ; **ICT** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : techniciens et cadres technico-commerciaux ; **84-16** : non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; **Berkani** : agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani, à la suite de l'arrêt du Tribunal des conflits « Berkani » n° 03000 du 25 mars 1996).

## Rémunération mensuelle nette moyenne des non titulaires, par sexe et par niveau

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
Niv. I	3 033	3 329	3 234
Niv. II	2 005	2 197	2 136
Niv. III	1 293	1 206	1 254
<b>ENSEMBLE</b>	<b>2 114</b>	<b>2 641</b>	<b>2 430</b>

Source : DRH/MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2018, les femmes non titulaires de niveau I gagnent en moyenne 3 033 € nets par mois.

(6) Hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC (personnel navigant professionnel contractuel) de la DGA.

## Déciles de rémunération mensuelle nette des non titulaires, par type de contrat et par sexe

En €

		84-16					D49	BERKANI	APPRENTIS	ENSEMBLE
		ICT	TCT	ART. 4 HORS ICT/TCT	ART. 3 ET ART. 6	S/ENS. 84-16*				
1 <sup>ER</sup> DÉCILE	Ens	2412	1687	1316	1111	1286	2212	1283	722	992
	F	2333	1635	1254	1226	1253	2036	1155	747	992
	H	2426	1688	1527	650	1418	2324	1418	722	992
2 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2654	1834	1797	1252	1520	2358	1415	747	1280
	F	2515	1762	1467	1253	1368	2197	1282	796	1246
	H	2702	1850	1982	1246	1994	2400	1580	747	1409
3 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2894	1987	1993	1279	1982	2454	1496	845	1529
	F	2702	1891	1951	1286	1456	2368	1366	845	1368
	H	2939	2012	2115	1265	2309	2479	1645	843	1987
4 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	3064	2093	2155	1315	2309	2509	1636	870	2005
	F	2939	1968	2041	1330	1785	2469	1450	894	1495
	H	3117	2110	2269	1286	2562	2546	1706	845	2333
MÉDIANE	Ens	<b>3271</b>	<b>2157</b>	<b>2339</b>	<b>1395</b>	<b>2551</b>	<b>2604</b>	<b>1706</b>	<b>894</b>	<b>2356</b>
	F	<b>3141</b>	<b>2070</b>	<b>2217</b>	<b>1395</b>	<b>2119</b>	<b>2582</b>	<b>1495</b>	<b>919</b>	<b>1861</b>
	H	<b>3323</b>	<b>2174</b>	<b>2425</b>	<b>1395</b>	<b>2822</b>	<b>2610</b>	<b>1810</b>	<b>894</b>	<b>2604</b>
6 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	3499	2209	2486	1413	2846	2745	1848	992	2647
	F	3356	2134	2417	1413	2421	2744	1661	992	2252
	H	3560	2235	2635	1413	3114	2753	1940	926	2917
7 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	3847	2301	2688	1480	3191	2923	1949	992	2992
	F	3643	2203	2539	1510	2692	2995	1838	992	2545
	H	3887	2317	2862	1450	3425	2898	2085	992	3239
8 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	4041	2439	3079	1656	3611	3230	2178	992	3427
	F	3937	2303	2795	1636	3134	3169	1943	992	2961
	H	4086	2462	3381	1671	3875	3248	2400	992	3668
9 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	4421	2755	3961	1981	4151	3565	2639	1201	4022
	F	4310	2551	3562	1946	3860	3491	2145	1201	3643
	H	4469	2800	4204	2091	4306	3574	2727	1201	4198

Source: DRHMD/SPP-RH/PEP, données issues de BDRH.

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture: en 2018, 10 % des femmes non titulaires ICT gagnent moins de 2333 € nets par mois.

\* Tous types d'articles confondus (y compris ICT, TCT).

Effectifs ministériels  
 Flux de personnel  
 Caractéristiques du personnel  
 Parcours professionnels  
 Dépenses liées au personnel  
 Formation  
 Reconversion  
 Conditions de travail  
 Concertation et dialogue social  
 Politique sociale  
 Réserve

## Déciles de rémunération mensuelle nette des non titulaires, par niveau et par sexe

En €

		Niv. I	Niv. II	Niv. III
1 <sup>ER</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	2 217	1 609	747
	FEMMES	1 993	1 608	771
	HOMMES	2 319	1 672	722
2 <sup>E</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	2 421	1 728	870
	FEMMES	2 292	1 636	919
	HOMMES	2 548	1 775	845
3 <sup>E</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	2 642	1 799	992
	FEMMES	2 434	1 676	1 073
	HOMMES	2 733	1 931	894
4 <sup>E</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	2 863	1 968	1 176
	FEMMES	2 611	1 797	1 246
	HOMMES	2 964	2 090	992
<b>MÉDIANE</b>	ENSEMBLE	<b>3 077</b>	<b>2 093</b>	<b>1 252</b>
	FEMMES	<b>2 825</b>	<b>1 867</b>	<b>1 265</b>
	HOMMES	<b>3 194</b>	<b>2 166</b>	<b>1 201</b>
6 <sup>E</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	3 331	2 174	1 286
	FEMMES	3 074	1 986	1 321
	HOMMES	3 426	2 232	1 254
7 <sup>E</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	3 622	2 277	1 395
	FEMMES	3 364	2 120	1 399
	HOMMES	3 769	2 330	1 382
8 <sup>E</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	3 966	2 417	1 441
	FEMMES	3 824	2 265	1 449
	HOMMES	4 028	2 451	1 441
9 <sup>E</sup> DÉCILE	ENSEMBLE	4 406	2 711	1 769
	FEMMES	4 265	2 567	1 769
	HOMMES	4 461	2 751	1 766

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEAs du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2018, 10 % des femmes non titulaires de niveau I gagnent moins de 1 993 € nets par mois.

## Répartition de la rémunération mensuelle nette des non titulaires, par type de contrat, par filière et par grade

En €

CONTRAT		PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE	
CONTRACTUEL 84-16	ICT/TCT	ICT	2 412	3 271	4 421
		TCT	1 687	2 157	2 755
	CONTRACTUEL 84-16 HORS ICT/TCT	NIVEAU I	1 952	2 538	4 413
NIVEAU II		1 608	1 839	2 586	
NIVEAU III		1 141	1 368	1 847	
AUTRES CONTRATS	D 49	2 212	2 604	3 565	
	BERKANI	1 283	1 706	2 639	
	APPRENTI	722	894	1 201	

Source: DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC (personnel navigant professionnel contractuel) de la DGA.

Lecture: en 2018, 10 % des ICT gagnent moins de 2 412 € nets par mois.

NB: **D49**: personnel relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié; **ICT**: ingénieurs et cadres technico-commerciaux; **TCT**: techniciens et cadres technico-commerciaux; **84-16**: non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État; **Berkani**: agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani, à la suite de l'arrêt du Tribunal des conflits « Berkani » n° 03000 du 25 mars 1996).

### La rémunération mensuelle nette du personnel ouvrier de l'État <sup>(7)</sup>

#### Rémunération mensuelle nette moyenne des ouvriers de l'État, par sexe et par catégorie

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OUVRIERS	2 198	2 329	2 309
CHEFS D'ÉQUIPE	2 822	3 047	3 031
TSO	3 009	3 274	3 245
ENSEMBLE	2 301	2 533	2 501

Source: DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE.

Lecture: en 2018, les femmes ouvriers gagnent, en moyenne, 2 198 € nets par mois.

(7) Hors personnel affecté à la DGSE.

## Déciles de rémunération mensuelle nette des ouvriers de l'État, par catégorie et par sexe

En €

		OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	ENSEMBLE
1 <sup>ER</sup> DÉCILE	Ens	1 730	2 485	2 652	1 825
	F	1 774	2 320	2 506	1 807
	H	1 711	2 501	2 694	1 835
2 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	1 929	2 584	2 901	2 037
	F	1 905	2 483	2 641	1 923
	H	1 938	2 594	2 933	2 070
3 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2 083	2 684	3 051	2 139
	F	2 011	2 545	2 746	2 062
	H	2 095	2 710	3 078	2 150
4 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2 143	2 811	3 134	2 267
	F	2 083	2 599	2 917	2 128
	H	2 152	2 820	3 147	2 290
MÉDIANE	Ens	<b>2 237</b>	<b>2 882</b>	<b>3 226</b>	<b>2 377</b>
	F	<b>2 143</b>	<b>2 683</b>	<b>3 051</b>	<b>2 214</b>
	H	<b>2 268</b>	<b>2 892</b>	<b>3 229</b>	<b>2 405</b>
5 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2 342	2 963	3 310	2 502
	F	2 219	2 830	3 121	2 300
	H	2 372	2 969	3 326	2 549
6 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2 427	3 124	3 452	2 747
	F	2 320	2 930	3 227	2 419
	H	2 444	3 151	3 478	2 810
7 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2 592	3 420	3 587	2 945
	F	2 421	3 082	3 378	2 585
	H	2 648	3 436	3 601	2 980
8 <sup>E</sup> DÉCILE	Ens	2 902	3 722	3 864	3 319
	F	2 628	3 496	3 574	2 924
	H	2 940	3 742	3 890	3 369

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2018, 10 % des femmes ouvriers gagnent moins de 1 774 € nets par mois.



## Répartition de la rémunération mensuelle nette des ouvriers de l'État, par catégorie et par grade

En €

	GRADE	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
OUVRIER	OUVRIER HORS CATÉGORIE D	3 333	3 456	4 231
	OUVRIER HORS CATÉGORIE C	2 839	3 319	4 194
	OUVRIER HORS CATÉGORIE B	2 460	2 876	3 417
	OUVRIER HORS CATÉGORIE A	2 211	2 434	2 866
	OUVRIER HORS GROUPE	2 215	2 372	2 939
	OUVRIER GROUPE VII	1 967	2 132	2 559
	OUVRIER GROUPE VI	1 562	1 857	2 347
CHEF D'ÉQUIPE	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B OU C	3 074	3 510	4 327
	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	2 746	2 954	3 613
	CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	2 683	2 904	3 677
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	2 447	2 598	3 210
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	2 209	2 402	3 107
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T7	3 553	3 713	4 403
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6 BIS	3 393	3 577	4 285
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6	3 152	3 302	3 871
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5 BIS	2 823	3 107	3 585
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5	2 629	2 851	3 299
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T2, T3 OU T4	1 697	2 451	2 849

Source : DRHMD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2018, 10 % des ouvriers hors catégorie D gagnent moins de 3 333 € nets par mois ;  
50 % des ouvriers hors catégorie D gagnent plus de 3 456 € nets par mois ;  
10 % des ouvriers hors catégorie D gagnent plus de 4 231 € nets par mois.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 5.4 – LA PART DES PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE

### 5.4.1 – La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel militaire

Comme rappelé précédemment, la solde brute du personnel militaire est composée de la solde indiciaire et des primes et indemnités.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, le montant moyen mensuel des primes et indemnités pour l'ensemble des militaires affectés en métropole s'élève à 1 061 € (811 € pour les femmes et de 1 109 € pour les hommes).

Le taux de primes et indemnités du personnel militaire est calculé en divisant le montant de l'ensemble des primes et indemnités perçues par la solde brute. Ainsi, les primes et indemnités représentent 35 % de la rémunération mensuelle brute du personnel militaire (30 % pour les femmes et de 36 % pour les hommes).

Les décalages observés sur les taux de primes selon le sexe s'expliquent notamment par une moindre représentation du personnel féminin dans les spécialités opérationnelles qui donnent droit à des primes liées à l'engagement opérationnel et, pour les officiers, par la mesure relativement récente de suppression des quotas au regard d'un parcours complet d'officier (une partie des primes et indemnités étant indexée sur l'indice).

#### Montant des primes et indemnités et part dans la rémunération mensuelle brute des militaires, par sexe et par catégorie

En €

	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
OFFICIERS	1 483	35,4	2 230	42,6	2 108	41,6
SOUS-OFFICIERS	813	30,2	1 087	36,3	1 037	35,3
MILITAIRES DU RANG	498	23,6	716	31,1	688	30,2
VOLONTAIRES	285	26,9	304	27,3	299	27,2
ENSEMBLE	811	29,8	1 109	36,4	1 061	35,4

Source : DRH/MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées, affecté en France métropolitaine en 2018.

Lecture : en 2018, la part des primes et indemnités dans la rémunération brute mensuelle d'une femme officier représente 35,4 %, soit un montant moyen de 1 483 €.

## 5.4.2 — La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel civil

Tous statuts et catégories hiérarchiques confondus, le montant moyen mensuel des primes et indemnités (nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, majorations, indemnités indexées et non indexées) pour le personnel civil affecté en métropole est de 669 € (623 € pour les femmes et de 698 € pour les hommes).

Le taux de prime du personnel civil est obtenu en divisant le montant des primes et indemnités par la rémunération brute. La part des primes et indemnités dans la rémunération brute du personnel civil s'élève à 22 % (23 % pour les femmes et de 22 % pour les hommes). Ces montants et ces taux varient fortement selon le statut et le niveau hiérarchique.

La croissance du taux de prime pour le personnel civil titulaire résulte en grande partie de la politique dynamique engagée par le ministère dans le domaine indemnitaire au-delà des conséquences du transfert primes/points opéré dans le cadre du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR).

En 2018, la quasi-totalité des corps de fonctionnaires du ministère des armées (à l'exception des corps paramédicaux) est désormais assujettie au RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Ce régime permet, dans ses différentes composantes, une meilleure valorisation indemnitaire des parcours et de la manière de servir des agents :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise (IFSE) est abondée à la fois en cas d'avancement de grade ou de corps mais, surtout, en cas de mobilité des agents ce qui n'était le cas d'aucun régime indemnitaire antérieur ;
- les crédits consacrés en 2018 au financement du complément indemnitaire annuel (CIA), destiné à valoriser l'engagement personnel ou collectif des fonctionnaires soumis au RIFSEEP, ont été portés à 26,9 M€ (12 M€ en 2017).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Lièpenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Montant des primes et indemnités et part dans la rémunération mensuelle brute des titulaires, par sexe, par catégorie et par filière

En €

Filière	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE		
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	
CAT. A+	ADMINISTRATIVE	5 063	51,6	4 849	50,4	4 913	50,8
CAT. A	ADMINISTRATIVE	1 587	36,1	1 675	36,1	1 626	36,1
	TECHNIQUE	1 352	34,4	1 468	33,3	1 448	33,4
	SOCIALE	NC	NC	NC	NC	1 128	29,8
	PARAMÉDICALE	NC	NC	NC	NC	726	24,0
	ENSEIGNEMENT	892	23,1	1 375	28,9	1 189	26,9
	S/ENS. HORS CAT. A+	1 357	33,1	1 492	33,2	1 447	33,2
S/ENS. AVEC CAT. A+	1 434	34,0	1 572	34,1	1 526	34,0	
CAT. B	ADMINISTRATIVE	954	30,9	978	30,5	962	30,8
	TECHNIQUE	967	31,8	983	30,5	981	30,7
	SOCIALE	NC	NC	NC	NC	734	24,7
	PARAMÉDICALE	631	23,8	700	23,9	648	23,9
	S/ENSEMBLE	910	29,9	975	30,3	947	30,2
CAT. C	ADMINISTRATIVE	507	22,5	531	22,9	512	22,6
	TECHNIQUE	461	21,9	543	23,8	524	23,4
	PARAMÉDICALE	667	28,9	660	28,3	667	28,8
	S/ENSEMBLE	517	23,1	542	23,6	526	23,3
ENSEMBLE	740	27,3	971	30,0	854	28,7	

Source : DRH/MD/SPP/RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel titulaire sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2018, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes titulaires de catégorie A+ représente 51,6 %, soit un montant moyen de 5 063 €.

\* Y compris les civils qui occupent des postes fonctionnels.

NC (non communiqué) : les effectifs masculins ne permettent pas une déclinaison des montants de primes et indemnités perçus par sexe.

## Montant des primes et indemnités et part dans la rémunération mensuelle brute des non titulaires, par sexe et par type de contrat

En €

TYPE DE CONTRAT		FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
		MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
84-16	ICT	33	0,8	41	0,9	39	0,9
	TCT	46	1,8	85	3,1	77	2,8
	ART. 4 HORS ICT TCT	115	3,9	129	3,7	122	3,8
	ART. 3 ET ART. 6	55	3,0	56	3,1	55	3,1
	SOUS-ENSEMBLE 84-16	67	2,3	66	1,8	67	2,0
D49		798	24,0	596	17,3	663	19,4
BERKANI		45	2,3	108	4,5	83	3,7
ENSEMBLE		72	2,7	73	2,2	73	2,4

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2018, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes non titulaires ICT représente 0,8 %, soit un montant moyen de 33 €.

## Montant des primes et indemnités et part dans la rémunération mensuelle nette brute des non titulaires, par sexe et par niveau

En €

NIVEAU	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
Niv. I	105	2,8	84	2,0	91	2,2
Niv. II	96	3,9	103	3,8	101	3,8
Niv. III	37	2,3	32	2,1	35	2,3
ENSEMBLE	72	2,7	73	2,2	73	2,4

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2018, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes non titulaires de niveau I représente 2,8 %, soit un montant moyen de 105 €.

## Montant des primes et indemnités et part dans la rémunération mensuelle brute des ouvriers de l'État, par sexe et par catégorie

En €

	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
OUVRIERS	457	16,4	526	17,8	515	17,6
CHEFS D'ÉQUIPE	631	17,7	698	18,2	693	18,2
TSO	593	15,7	713	17,3	700	17,2
ENSEMBLE	480	16,5	571	17,9	559	17,7

Source : DRH/MD/SPP/RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2018, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2018, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes ouvriers est de 16,4 %, soit un montant moyen de 457 €.

### 5.5 — LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte des dispositions du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. Elle vise à compenser la perte du pouvoir d'achat subie par les agents publics en raison de l'inflation, si celle-ci dépasse la hausse de leur rémunération brute au cours des quatre dernières années écoulées.

Sont concernés par la GIPA les fonctionnaires et agents non titulaires ainsi que les militaires détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B. Les ouvriers de l'État ne sont pas, quant à eux, concernés par ce dispositif.

La période prise en référence pour le bénéfice de la GIPA en 2018 s'étend du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2017.

Sur le périmètre ministériel 0,8 M€ ont été versés en 2018 au titre de la GIPA, 0,7 M€ pour les militaires et 0,1 M€ pour les civils. Du fait de la parution tardive de l'arrêté prorogeant le dispositif de la GIPA, le ministère n'a pas pu verser cette indemnité à l'ensemble du personnel concerné en 2017. Un rattrapage a été réalisé en 2018. Ce phénomène s'est reproduit en 2018 et fera l'objet d'un rattrapage en 2019.

Le nombre de bénéficiaires de la GIPA 2018 a augmenté par rapport à 2017. Cela résulte, en partie, de la prise en compte en 2018 des rattrapages de l'année antérieure.

## Répartition des militaires bénéficiaires de la GIPA, par sexe et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	125	1 745	1 870
SOUS-OFFICIERS	12	67	79
MdR	3	23	26
<b>TOTAL</b>	<b>140</b>	<b>1 835</b>	<b>1 975</b>

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en 2018.

Lecture : en 2018, 125 femmes officiers ont bénéficié de la GIPA.

NB : aucun volontaire bénéficiaire de la GIPA.

## Répartition des civils bénéficiaires de la GIPA, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A	25	83	108
	CAT. B	50	52	102
	CAT. C	5	6	11
	S/TOTAL	80	141	221
NON TITULAIRES	Niv. I	24	34	58
	Niv. II	11	13	24
	Niv. III	51	30	81
	S/TOTAL	86	77	163
<b>TOTAL</b>	<b>166</b>	<b>218</b>	<b>384</b>	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire et non titulaire sous PMEA en 2018.

Lecture : en 2018, 25 femmes titulaires de catégorie A ont bénéficié de la GIPA.

NB : aucun ouvrier de l'État n'est bénéficiaire de la GIPA.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve



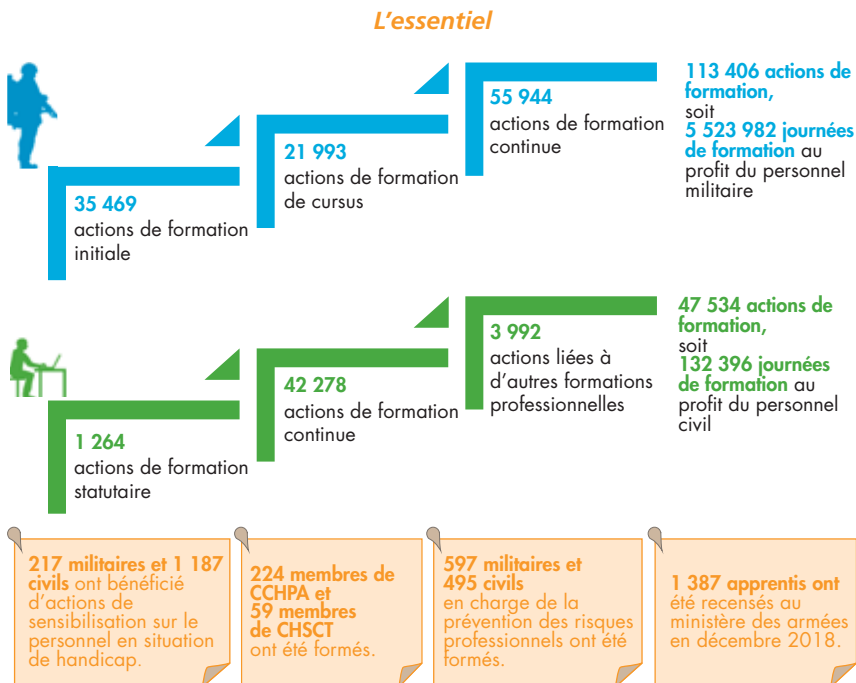


# Chapitre 6

## LA FORMATION

La formation permet au personnel militaire et civil de s'adapter aux évolutions permanentes des métiers, des technologies et des matériels ainsi que de progresser dans son parcours professionnel. La formation du personnel militaire vise à garantir aux armées, directions et services la capacité opérationnelle des unités et les compétences nécessaires à la réalisation des missions opérationnelles. Pour le personnel civil, la formation constitue un droit essentiel qui améliore son employabilité sur les postes qu'il est amené à occuper tout au long de son parcours professionnel. Ce dernier comprend des formations statutaires, continues et professionnelles. La formation constitue aussi un vecteur important de promotion sociale au travers de la préparation aux concours, essais et examens professionnels.

### La formation du personnel militaire – La formation du personnel civil – Les actions de formation liées aux situations de handicap – La formation en matière de prévention des risques professionnels – Les apprentis



Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

# Comparaison femme/homme

## les chiffres clés

Personnel militaire

Personnel civil

### Actions et durées moyennes de formation par agent

Formation initiale :

- 7 353 femmes (96,7 jours en moyenne)
- 28 116 hommes (109,7 jours en moyenne)

Formation de cursus :

- 4 438 femmes (37,4 jours en moyenne)
- 17 555 hommes (51,5 jours en moyenne)

Formation continue :

- 8 970 femmes (8,8 jours en moyenne)
- 40 978 hommes (14,1 jours en moyenne)

Formation statutaire :

- 295 femmes (9,3 jours en moyenne)
- 432 hommes (14,5 jours en moyenne)

Formation continue :

- 8 779 femmes (4,8 jours en moyenne)
- 12 807 hommes (5,8 jours en moyenne)

Autre formation professionnelle :

- 789 femmes (5,7 jours en moyenne)
- 1 152 hommes (3,0 jours en moyenne)

### Congé de formation professionnelle (CFP)

2 femmes et 1 homme ont pris un CFP

### Validation des acquis de l'expérience (VAE)

7 femmes et 22 hommes ont bénéficié d'une formation au titre de la VAE.

## 6.1 — LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE

### 6.1.1 — La politique de formation

#### 6.1.1.1 — Le rôle de la formation

La formation du personnel militaire répond avant tout à une finalité opérationnelle. Elle permet d'acquérir les compétences, le savoir-faire et le savoir-être requis pour remplir les missions et les contrats opérationnels des forces armées.

La formation doit pouvoir s'adapter aux transformations des armées, à l'émergence de nouvelles menaces et à la modernisation continue des matériels et des techniques, en préservant l'efficacité opérationnelle, dans un contexte budgétaire contraint.

Le dispositif de formation est un élément essentiel de la construction du parcours professionnel. Le personnel militaire est ainsi encouragé à en exploiter toutes les ressources.

Quatre types de formation jalonnent de manière complémentaire le parcours professionnel du militaire :

- la formation initiale est principalement axée sur la capacité à tenir un premier emploi opérationnel et, pour les officiers, sur l'acquisition de l'aptitude au commandement et les connaissances générales et techniques utiles à des emplois de niveau supérieur ;
- la formation continue permet une meilleure adaptation à l'emploi et une capitalisation des compétences acquises ;
- la formation de cursus, diplômante, ouvre des perspectives d'accès aux grades supérieurs ;
- la formation pour la reconversion prépare le retour à la vie civile.

#### 6.1.1.2 — Les instances décisionnelles de la formation du personnel militaire

La formation du personnel militaire et l'enseignement militaire supérieur (EMS) relèvent de la responsabilité du chef d'état-major des armées.

Par ailleurs, le délégué général pour l'armement, les chefs d'état-major et les directeurs centraux des services sont responsables de la formation initiale et de cursus des militaires qu'ils gèrent.

Les employeurs, quant à eux, ont la charge de la formation continue du personnel qu'ils emploient.

Le comité de coordination de la formation (CCF), co-présidé par le directeur des ressources humaines du ministère de la défense et le sous-chef d'état-major « performance » de l'état-major des armées, propose la mise en œuvre des actions permettant de développer la coopération entre les différentes structures dédiées à la formation au sein du ministère.

## 6.1.2 – Les principales mesures prises en 2018 en matière de formation

Les gestionnaires ont fait évoluer leurs dispositifs de formation. Ils participent ainsi au déploiement de nouvelles méthodes d'enseignement, notamment numériques, à une meilleure prise en compte des compétences et des parcours professionnels des personnels ainsi qu'à la valorisation des écoles et centres de formation.

Le calculateur transitoire des coûts de formation (CTCF), déployé dans 98 % des organismes de formation, permet de disposer de premiers éléments de valorisation des actions de formation.

**L'armée de terre** s'est inscrite dans une démarche articulée autour de trois axes :

- la création de *formations innovantes* à vocation de recrutement, répondant à son besoin d'une ressource hautement qualifiée dans le domaine de la technologie (centre d'enseignement technique de l'armée de terre – CETAT, dans le domaine de la maintenance aéronautique des voilures tournantes, BTS <sup>(1)</sup> en cyber défense) ;
- le développement des ressources pédagogiques plus attractives en s'appuyant sur les capacités du numérique (réalités virtuelle et augmentée, *serious games*, 3D, ...), plus en phase avec la jeune génération ;
- la valorisation des compétences professionnelles acquises au sein de l'armée de terre à travers la *certification professionnelle*, renforçant ainsi la considération portée à ses soldats.

**La marine** a poursuivi la transformation de son dispositif de formation pour l'adapter aux enjeux d'attractivité, de recrutement et du passage au double équipage. Les travaux ont concerné :

- la création de cursus accélérés, adossés à des dispositifs de capitalisation des compétences acquises avant l'engagement ;
- l'augmentation des possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE) (plus de 60 titres enregistrés) ;
- l'ouverture de l'antenne de l'école de maistrance à Saint-Mandrier à la rentrée 2018 ;
- la mise en place du plan pédagogie 2025 avec notamment le développement d'outils numériques (simulateurs, plateformes d'instruction) favorisant la diversification des usages pédagogiques, l'optimisation des ressources en écoles et les synergies avec les centres d'entraînement à terre.

**L'armée de l'air** a amélioré le processus de formation initiale, tout en développant tous les processus de reconnaissance des compétences acquises tout au long du parcours par diverses actions. Elle a développé la filière professionnelle au sein de son école de Saintes en synergie avec l'école de Rochefort, créé un Campus Numérique au sein de chaque école et digitalisé une partie de ses contenus pédagogiques.

(1) Brevet de technicien supérieur.

**Le SSA** s'est particulièrement attaché à anticiper et intégrer les réformes des études médicales et paramédicales. Il a par ailleurs poursuivi le développement de l'enseignement numérique et consolidé les partenariats avec les armées afin de développer les formations militaires.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2018 a vu la création d'établissements hiérarchiques et fonctionnels renforçant la cohérence de la formation avec :

- les écoles militaires de santé de Lyon-Bron (EMSLB) regroupant sur un même site l'école de santé des armées (ESA) et l'école du personnel paramédical des armées (EPPA) ;
- la direction de la formation, de la recherche et de l'innovation (DRFI), incluant les EMSLB et l'école du Val-de-Grâce (EVDG), ainsi que l'Institut de recherche biomédicale des armées (IRBA).

**Le SCA** met la formation au cœur de sa politique de ressources humaines. Elle est portée par l'ensemble du service afin d'accompagner sa transformation. Ainsi, en complément des formations au management et « relation client », le service a mis en place deux nouvelles formations :

- une formation « chef de pôle et chef d'espace ATLAS » à l'école des commissaires des armées (ECA), afin de donner aux agents les connaissances suffisantes pour bien appréhender leurs responsabilités et leur positionnement dans la future organisation ;
- une formation « opérateur ATLAS » à l'école des fourriers de Querqueville (EFQ), afin de répondre aux demandes des usagers dans le domaine des changements de résidences et des déplacements temporaires.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

### 6.1.3 — Les actions de formation

#### Répartition des actions de formation initiale, par catégorie et gestionnaire

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 292	1 899	9 666	0	12 857	36,2
MARINE	779	857	1 700	381	3 717	10,5
AIR	850	2 040	1 429	54	4 373	12,3
GENDARMERIE*	322	7 297	0	4 565	12 184	34,4
SSA	783	572	260	22	1 637	4,6
SEA	21	44	149	0	214	0,6
DGA	207	0	0	0	207	0,6
SCA	125	0	0	16	141	0,4
APM	0	6	0	0	6	0,0
SID	133	0	0	0	133	0,4
<b>TOTAL</b>	<b>4 512</b>	<b>12 715</b>	<b>13 204</b>	<b>5 038</b>	<b>35 469</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>12,7</b>	<b>35,9</b>	<b>37,2</b>	<b>14,2</b>	<b>100,0</b>	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire en formation initiale en 2018.

Lecture : en 2018, 1 292 actions de formation initiale ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

\* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune formation initiale en 2018.

## Répartition des actions de formation de cursus, par catégorie et par gestionnaire

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2 530	3 605	887	0	7 022	31,9
MARINE	305	1 207	770	0	2 282	10,4
AIR	217	1 270	193	0	1 680	7,6
GENDARMERIE*	622	5 713	0	19	6 354	28,9
SSA	2 509	965	667	3	4 144	18,8
SEA	12	14	168	0	194	0,9
DGA	134	0	0	0	134	0,6
SCA	172	0	0	0	172	0,8
SID	11	0	0	0	11	0,1
<b>TOTAL</b>	<b>6 512</b>	<b>12 774</b>	<b>2 685</b>	<b>22</b>	<b>21 993</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>29,6</b>	<b>58,1</b>	<b>12,2</b>	<b>0,1</b>	<b>100,0</b>	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire en formation de cursus en 2018.

Lecture : en 2018, 2 530 actions de formation de cursus ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

\* Ensemble des gendarmes, y compris hors PMEA.

NB : le personnel du CGA et des APM n'a bénéficié d'aucune action de formation de cursus en 2018.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des actions de formation continue, par catégorie et par gestionnaire

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	4 143	10 695	3 344	0	18 182	32,5
MARINE	674	5 182	2 481	0	8 337	14,9
AIR	390	2 925	1 069	38	4 422	7,9
GENDARMERIE*	1 176	10 862	0	138	12 176	21,8
SSA	3 517	5 025	435	88	9 065	16,2
SEA	39	167	899	0	1 105	2,0
DGA	1 240	0	0	0	1 240	2,2
APM	21	1	0	0	22	0,0
SID	709	568	118	0	1 395	2,5
<b>TOTAL</b>	<b>11 909</b>	<b>35 425</b>	<b>8 346</b>	<b>264</b>	<b>55 944</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>21,3</b>	<b>63,3</b>	<b>14,9</b>	<b>0,5</b>	<b>100,0</b>	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire en formation continue en 2018.

Lecture : en 2018, 4 143 actions de formation continue ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

\* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : le personnel du CGA et du SCA n'a bénéficié d'aucune action de formation continue en 2018.



## Répartition de l'ensemble des actions de formation, par catégorie et par gestionnaire

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	7 965	16 199	13 897	0	38 061	33,6
MARINE	1 758	7 246	4 951	381	14 336	12,6
AIR	1 457	6 235	2 691	92	10 475	9,2
GENDARMERIE*	2 120	23 872	0	4 722	30 714	27,1
SSA	6 809	6 562	1 362	113	14 846	13,1
SEA	72	225	1 216	0	1 513	1,3
DGA	1 581	0	0	0	1 581	1,4
SCA	297	0	0	16	313	0,3
APM	21	7	0	0	28	0,0
SID	853	568	118	0	1 539	1,4
<b>TOTAL</b>	<b>22 933</b>	<b>60 914</b>	<b>24 235</b>	<b>5 324</b>	<b>113 406</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>20,2</b>	<b>53,7</b>	<b>21,4</b>	<b>4,7</b>	<b>100,0</b>	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire en formation en 2018.

Lecture : en 2018, 7 965 actions de formation ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

\* Ensemble des gendarmes, y compris hors PMEAs.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune action de formation en 2018.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 6.1.4 — Les journées de formation

### Répartition des journées de formation initiale, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	252 698	352 202	892 687	0	1 497 587	39,4
MARINE	97 240	192 392	175 431	12 307	477 370	12,6
AIR	146 437	317 846	78 870	1 138	544 291	14,3
GENDARMERIE*	70 070	661 616	0	239 636	971 322	25,6
SSA	142 803	61 395	6 221	382	210 801	5,6
SEA	2 839	7 778	27 565	0	38 182	1,0
DGA	33 200	0	0	0	33 200	0,9
SCA	12 830	0	0	290	13 120	0,3
APM	0	720	0	0	720	0,0
SID	10 215	0	0	0	10 215	0,3
<b>TOTAL</b>	<b>768 332</b>	<b>1 593 949</b>	<b>1 180 774</b>	<b>253 753</b>	<b>3 796 808</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>20,2</b>	<b>42,0</b>	<b>31,1</b>	<b>6,7</b>	<b>100,0</b>	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble des journées de formation initiale délivrées au personnel militaire en 2018.

Lecture : en 2018, 252 698 journées de formation initiale ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

\* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune journée de formation initiale en 2018.

## Répartition des journées de formation de cursus, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	287 256	209 484	35 347	0	532 087	49,7
MARINE	43 832	120 310	99 303	0	263 445	24,6
AIR	6 257	35 265	6 109	0	47 631	4,5
GENDARMERIE*	7 476	68 845	0	152	76 473	7,1
SSA	111 432	19 306	5 891	45	136 674	12,8
SEA	385	986	5 406	0	6 777	0,6
DGA	3 315	0	0	0	3 315	0,3
SCA	4 087	0	0	0	4 087	0,4
SID	449	0	0	0	449	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>464 489</b>	<b>454 196</b>	<b>152 056</b>	<b>197</b>	<b>1 070 938</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>43,4</b>	<b>42,4</b>	<b>14,2</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble des journées de formation de cursus délivrées au personnel militaire en 2018.

Lecture : en 2018, 287 256 journées de formation de cursus ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

\* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : le personnel du CGA et des APM n'a bénéficié d'aucune journée de formation de cursus en 2018.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des journées de formation continue, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	66 574	170 671	54 275	0	291 520	44,4
MARINE	15 605	82 925	38 009	0	136 539	20,8
AIR	2 832	27 939	11 402	331	42 504	6,5
GENDARMERIE*	23 538	101 344	0	4 603	129 485	19,7
SSA	19 696	19 959	2 491	594	42 740	6,5
SEA	345	698	2 797	0	3 840	0,6
DGA	4 508	0	0	0	4 508	0,7
APM	69	1	0	0	70	0,0
SID	2 129	2 175	726	0	5 030	0,8
<b>TOTAL</b>	<b>135 296</b>	<b>405 712</b>	<b>109 700</b>	<b>5 528</b>	<b>656 236</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>20,6</b>	<b>61,8</b>	<b>16,7</b>	<b>0,9</b>	<b>100,0</b>	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble des journées de formation continue délivrées au personnel militaire en 2018.

Lecture : en 2018, 66 574 journées de formation continue ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

\* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : le personnel du CGA et du SCA n'a bénéficié d'aucune journée de formation continue en 2018.

## Répartition de l'ensemble des journées de formation, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	606 528	732 357	982 309	0	2 321 194	42,0
MARINE	156 677	395 627	312 743	12 307	877 354	15,9
AIR	155 526	381 050	96 381	1 469	634 426	11,5
GENDARMERIE*	101 084	831 805	0	244 391	1 177 280	21,3
SSA	273 931	100 660	14 603	1 021	390 215	7,1
SEA	3 569	9 462	35 768	0	48 799	0,9
DGA	41 023	0	0	0	41 023	0,7
SCA	16 917	0	0	290	17 207	0,3
APM	69	721	0	0	790	0,0
SID	12 793	2 175	726	0	15 694	0,3
<b>TOTAL</b>	<b>1 368 117</b>	<b>2 453 857</b>	<b>1 442 530</b>	<b>259 478</b>	<b>5 523 982</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>24,8</b>	<b>44,4</b>	<b>26,1</b>	<b>4,7</b>	<b>100,0</b>	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble des journées de formation délivrées au personnel militaire en 2018.

Lecture : en 2018, 606 528 journées de formation ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

\* Ensemble des gendarmes, y compris hors PMEAs.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune journée de formation en 2018.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 6.1.5 — Les militaires ayant suivi au moins une formation

### Répartition des militaires ayant suivi une formation initiale, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	1 292	1 899	9 666	0	12 857
FEMMES	203	256	912	0	1 371
HOMMES	1 089	1 643	8 754	0	11 486
MARINE	779	857	1 700	381	3 717
FEMMES	113	155	246	71	585
HOMMES	666	702	1 454	310	3 132
AIR	850	2 040	1 429	54	4 373
FEMMES	146	390	392	28	956
HOMMES	704	1 650	1 037	26	3 417
GENDARMERIE*	322	7 297	0	4 565	12 184
FEMMES	67	1 862	0	1 432	3 361
HOMMES	255	5 435	0	3 133	8 823
SSA	783	572	260	22	1 637
FEMMES	397	394	130	11	932
HOMMES	386	178	130	11	705
SEA	21	44	149	0	214
FEMMES	9	7	17	0	33
HOMMES	12	37	132	0	181
DGA	207	0	0	0	207
FEMMES	37	0	0	0	37
HOMMES	170	0	0	0	170
SCA	125	0	0	16	141
FEMMES	52	0	0	9	61
HOMMES	73	0	0	7	80
APM	0	6	0	0	6
FEMMES	0	2	0	0	2
HOMMES	0	4	0	0	4
SID	133	0	0	0	133
FEMMES	15	0	0	0	15
HOMMES	118	0	0	0	118
<b>TOTAL</b>	<b>4 512</b>	<b>12 715</b>	<b>13 204</b>	<b>5 038</b>	<b>35 469</b>
FEMMES	1 039	3 066	1 697	1 551	7 353
HOMMES	3 473	9 649	11 507	3 487	28 116

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation initiale en 2018.

Lecture : en 2018, 203 officiers féminins de l'armée de terre ont suivi une formation initiale.

\* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : aucun militaire du CGA n'a bénéficié d'action de formation initiale.

## Répartition des militaires ayant suivi une formation de cursus, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	2 530	3 605	887	0	7 022
FEMMES	205	290	69	0	564
HOMMES	2 325	3 315	818	0	6 458
MARINE	305	1 207	770	0	2 282
FEMMES	7	146	155	0	308
HOMMES	298	1 061	615	0	1 974
AIR	217	1 270	193	0	1 680
FEMMES	26	236	23	0	285
HOMMES	191	1 034	170	0	1 395
GENDARMERIE*	622	5 713	0	19	6 354
FEMMES	51	1 173	0	9	1 233
HOMMES	571	4 540	0	10	5 121
SSA	2 509	965	667	3	4 144
FEMMES	1 190	544	217	2	1 953
HOMMES	1 319	421	450	1	2 191
SEA	12	14	168	0	194
FEMMES	0	2	26	0	28
HOMMES	12	12	142	0	166
DGA	134	0	0	0	134
FEMMES	20	0	0	0	20
HOMMES	114	0	0	0	114
SCA	172	0	0	0	172
FEMMES	45	0	0	0	45
HOMMES	127	0	0	0	127
SID	11	0	0	0	11
FEMMES	2	0	0	0	2
HOMMES	9	0	0	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>6 512</b>	<b>12 774</b>	<b>2 685</b>	<b>22</b>	<b>21 993</b>
FEMMES	1 546	2 391	490	11	4 438
HOMMES	4 966	10 383	2 195	11	17 555

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation de cursus en 2018.

Lecture : en 2018, 205 officiers féminins de l'armée de terre ont suivi une formation de cursus.

\* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : aucun militaire du CGA et des APM n'a bénéficié d'action de formation de cursus en 2018.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des militaires ayant bénéficié d'au moins une formation continue, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
<b>TERRE</b>	4 240	9 699	3 233	0	17 172
FEMMES	324	794	158	0	1 276
HOMMES	3 916	8 905	3 075	0	15 896
<b>MARINE</b>	674	5 182	2 481	0	8 337
FEMMES	49	424	228	0	701
HOMMES	625	4 758	2 253	0	7 636
<b>AIR</b>	341	2 588	944	16	3 889
FEMMES	57	432	192	4	685
HOMMES	284	2 156	752	12	3 204
<b>GENDARMERIE*</b>	1 031	8 750	0	138	9 919
FEMMES	163	1 126	0	24	1 313
HOMMES	868	7 624	0	114	8 606
<b>SSA</b>	3 182	4 507	420	89	8 198
FEMMES	1 464	3 008	160	19	4 651
HOMMES	1 718	1 499	260	70	3 547
<b>SEA</b>	33	110	48	0	191
FEMMES	7	15	42	0	64
HOMMES	26	95	6	0	127
<b>DGA</b>	837	0	0	0	837
FEMMES	141	0	0	0	141
HOMMES	696	0	0	0	696
<b>APM</b>	9	1	0	0	10
FEMMES	7	1	0	0	8
HOMMES	2	0	0	0	2
<b>SID</b>	709	568	118	0	1 395
FEMMES	90	35	6	0	131
HOMMES	619	533	112	0	1 264
<b>TOTAL</b>	11 056	31 405	7 244	243	49 948
FEMMES	2 302	5 835	786	47	8 970
HOMMES	8 754	25 570	6 458	196	40 978

Source: direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ: ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation continue en 2018.

Lecture: en 2018, 324 officiers féminins de l'armée de terre ont suivi une formation continue.

\* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB: aucun militaire du CGA et du SCA n'a bénéficié d'action de formation continue en 2018.



## 6.1.6 – Le nombre moyen de jours de formation en 2018

### Durée moyenne de la formation initiale, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	168,1	171,0	170,3
SOUS-OFFICIERS	105,3	131,7	125,4
MILITAIRES DU RANG	79,8	90,9	89,4
VOLONTAIRES	50,6	50,3	50,4
TOTAL	96,7	109,7	107,0

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation initiale en 2018.

Lecture : en 2018, les officiers féminins, ayant suivi une formation initiale, ont bénéficié en moyenne de 168,1 jours de formation initiale.

### Durée moyenne de la formation de cursus, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	52,4	77,2	71,3
SOUS-OFFICIERS	25,5	37,9	35,6
MILITAIRES DU RANG	49,1	58,3	56,6
VOLONTAIRES	7,9	10,0	9,0
ENSEMBLE	37,5	51,5	48,7

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation de cursus en 2018.

Lecture : en 2018, les officiers féminins, ayant suivi une formation de cursus, ont bénéficié en moyenne de 52,4 jours de formation de cursus.

### Durée moyenne de la formation continue, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	9,9	12,9	12,2
SOUS-OFFICIERS	8,0	14,0	12,9
MILITAIRES DU RANG	9,6	15,8	15,1
VOLONTAIRES	30,6	20,9	22,7
ENSEMBLE	8,8	14,1	13,1

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation continue en 2018.

Lecture : en 2018, les officiers féminins, ayant suivi une formation continue, ont bénéficié en moyenne de 9,9 jours de formation continue.

## 6.2 — LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

### 6.2.1 — La politique de formation

La DRH-MD définit et pilote la politique ministérielle de la formation conformément aux orientations annuelles de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et aux besoins propres au ministère.

#### 6.2.1.1 — Le rôle de la formation

La formation professionnelle du personnel civil constitue un droit essentiel reconnu par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État. Il est à la fois réaffirmé par le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2013 et par le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie 2018-2020, mis en place par la DGAFP.

La formation ne se limite pas à assurer l'employabilité tout au long de la carrière des agents, l'adaptation à leur métier, à leur poste de travail et le renforcement de leurs compétences. Elle constitue également un vecteur de promotion sociale en préparant les agents aux concours, essais et examens professionnels. Elle joue aussi un rôle de valorisation personnelle à travers la validation des acquis de l'expérience (VAE). De même, elle soutient les agents dans leurs projets personnels et professionnels, grâce à des dispositifs de congé de formation professionnelle (CFP), de bilans de compétences, de périodes de professionnalisation. Le compte personnel de formation (CPF), mis en place en 2017 en remplacement du droit individuel de formation (DIF), procède d'une logique similaire.

#### 6.2.1.2 — Les objectifs de la formation

Le document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF) fixe les grandes orientations assignées aux acteurs de la formation sur la période 2017-2019. Il s'inscrit dans les axes interministériels et les priorités ministérielles.

Il rappelle les évolutions de l'organisation du ministère et du réseau de la formation et définit les axes d'effort pour les années à venir.

Par ailleurs, le DOMTF présente le cadre du dispositif de concertation avec les partenaires sociaux dans le domaine de la formation du personnel civil, notamment au niveau territorial et précise le rôle central des employeurs.

### 6.2.1.3 — Les acteurs de la formation

Pour mettre en œuvre la politique ministérielle de la formation, la DRH-MD anime un réseau composé :

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

Dans ce cadre, la DRH-MD s'appuie sur deux opérateurs :

- le centre de formation au management de la défense (CFMD), situé à Paris, dont l'objectif est de familiariser les cadres supérieurs, militaires et civils, aux outils modernes de gestion des ressources humaines ;
- le centre de formation de la défense (CFD), opérateur national de la formation situé à Bourges et créé pour répondre à la nécessité de rationaliser et mettre en adéquation l'offre de formation avec les besoins en compétences des agents du ministère des armées.

### 6.2.1.4 — Les principales mesures prises en 2018

Afin de clarifier et rationaliser les règles et procédures liées à la formation, la DRH-MD a publié les textes suivants au cours de l'année 2018 :

- instruction ministérielle du 26 janvier 2018 relative au déploiement du compte personnel de formation (CPF) au sein du ministère des armées ;
- instruction ministérielle du 4 juin 2018 relative à l'application des dispositions du DOMTF du personnel civil 2017-2019 ;
- note du 18 janvier 2019 fixant les règles d'imputation budgétaire des formations continues suivies par les agents civils du ministère des armées.

Par ailleurs, pour lutter contre le phénomène de manque d'assiduité aux préparations de concours et les abandons inopinés, de nouvelles règles ont été instaurées.

Les dispositions générales suivantes sont désormais appliquées pour toute préparation aux concours, examens et essais professionnels :

- après une deuxième préparation et quel que soit le résultat au concours, l'agent doit attendre deux ans avant d'entamer une nouvelle préparation, ce délai étant calculé à partir de la date de fin de préparation ;
- les possibilités de cumul, sur une même année, entre plusieurs préparations, sont désormais limitées : il n'est pas possible de réaliser une préparation à un examen, une sélection professionnelle ou un concours interne et une préparation à un concours externe, ou deux préparations aux concours externes. En revanche, il est toujours possible de cumuler deux préparations à des examens, sélections professionnelles ou concours internes différents, sous réserve d'assiduité à la première des deux préparations ;
- après une inscription à une préparation suivie d'un succès au concours ou à l'examen, l'agent ne peut entamer une autre préparation par correspondance avant un délai de trois ans à compter de la date de fin de la préparation ;
- la préparation au dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) peut faire l'objet d'une préparation en présentiel ou par *e-learning*. Cette préparation ne peut être suivie qu'une fois tous les trois ans pour un même examen ou un même concours. En revanche, le CFD met à disposition des agents, en libre accès, un module de formation au RAEP sur sa plate-forme *e-learning*.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 6.2.2 – Les actions de formation

### Répartition des actions de formation, par statut, par catégorie et par type d'action

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III			
FORMATION STATUTAIRE	206	462	395	201	1 264	2,7
FORMATION CONTINUE*	10032	10388	13211	8 647	42 278	88,9
FORMATION LIÉE À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)	4 525	4 937	6 938	3 275	19 675	
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)	483	839	968	682	2 972	
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	5 024	4 612	5 305	4 690	19 631	
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	244	1 789	1 670	289	3 992	8,4
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	194	1 712	1 584	173	3 663	
PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION	1	0	1	0	2	
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	1	0	2	0	3	
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)	4	9	11	5	29	
BILANS DE COMPÉTENCES	21	17	20	8	66	
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	23	51	52	103	229	
<b>TOTAL</b>	<b>10 482</b>	<b>12 639</b>	<b>15 276</b>	<b>9 137</b>	<b>47 534</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>22,1</b>	<b>26,6</b>	<b>32,1</b>	<b>19,2</b>	<b>100,0</b>	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une action de formation en 2018, hors DGSE.

Lecture : en 2018, 206 actions de formations statutaires ont été suivies par des agents de catégorie A ou de niveau I.

\* Classification établie par la DGAFP, permettant de faire des comparaisons entre des formations individuelles dispensées par les différents départements ministériels.

NB : aucun congé de restructuration n'a été pris en 2018.

## Répartition des actions de formation, par catégorie et par domaine de formation

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III			
ACCUEIL-SENSIBILISATION À L'ENVIRONNEMENT	1 089	2 518	3 314	896	7 817	16,5
MANAGEMENT-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	2 071	2 288	2 661	340	7 360	15,5
ACHATS PUBLICS	707	566	380	213	1 866	3,9
GESTION ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES	665	415	427	225	1 732	3,6
TECHNIQUES JURIDIQUES	187	182	97	2	468	1,0
TECHNIQUES ADMINISTRATIVES	70	110	220	30	430	0,9
INFORMATIQUE	1 198	1 767	2 399	1 429	6 793	14,3
LANGUES	462	148	74	187	871	1,8
EUROPE	0	1	0	0	1	0,0
DÉVELOPPEMENT DURABLE	60	71	24	21	176	0,4
SERVICES AUX USAGERS	264	428	903	296	1 891	4,0
FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX MISSIONS DE CHAQUE MINISTÈRE	3 709	4 145	4 777	5 498	18 129	38,1
<b>TOTAL</b>	<b>10 482</b>	<b>12 639</b>	<b>15 276</b>	<b>9 137</b>	<b>47 534</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>22,1</b>	<b>26,6</b>	<b>32,1</b>	<b>19,2</b>	<b>100,0</b>	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une action de formation en 2018, hors DGSE.

Lecture : en 2018, 1 089 actions de formation « d'accueil – sensibilisation à l'environnement » ont été suivies par des agents de catégorie A ou du niveau I.

NB : les domaines de formation sont classés selon une nomenclature interministérielle définie par la DGAFP. Les formations qui ne peuvent être intégrées dans cette nomenclature sont ajoutées dans la catégorie « formations spécifiques aux missions de chaque ministère ».

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 6.2.3 — Les journées de formation

### Répartition des journées de formation, par catégorie ou niveau et par type d'action

En jours

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
FORMATION STATUTAIRE	1 240	2 336	2 123	3 313	9 012	6,8
FORMATION CONTINUE*	30 816	26 017	30 622	28 008	115 463	87,2
FORMATION LIÉE À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)	12 589	11 456	14 685	10 993	49 723	
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)	1 474	2 052	2 532	2 072	8 130	
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	16 753	12 509	13 405	14 943	57 610	
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	481	3 274	3 293	873	7 921	6,0
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	284	3 088	2 793	594	6 759	
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION	5	0	8	0	13	
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	13	0	161	0	174	
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)	16	18	165	23	222	
BILANS DE COMPÉTENCES	119	66	62	50	297	
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	44	102	104	206	456	
<b>TOTAL</b>	<b>32 537</b>	<b>31 627</b>	<b>36 038</b>	<b>32 194</b>	<b>132 396</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>24,6</b>	<b>23,9</b>	<b>27,2</b>	<b>24,3</b>	<b>100,0</b>	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant suivi au moins une action de formation en 2018, hors DGSE.

Lecture : en 2018, les agents de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié de 1 240 jours de formation statutaire.

\* Classification établie par la DGAFP et permettant de faire des comparaisons entre des formations individuelles dispensées par les différents départements ministériels.

NB : aucun congé de restructuration n'a été pris en 2018.

## Répartition des journées de formation, par catégorie ou niveau, par type d'action et par sexe

En jours

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
<b>FORMATION STATUTAIRE</b>	1 240	2 336	2 123	3 313	9 012	6,8
FEMMES	672	677	955	434	2 738	
HOMMES	568	1 659	1 168	2 879	6 274	
<b>FORMATION CONTINUE</b>	30 816	26 017	30 622	28 008	115 463	87,2
FEMMES	10 645	10 622	17 839	2 598	41 704	
HOMMES	20 171	15 395	12 783	25 140	73 759	
<b>AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES</b>	481	3 274	3 293	873	7 921	6,0
FEMMES	253	1 768	2 372	83	4 476	
HOMMES	228	1 506	921	790	3 445	
<b>TOTAL</b>	32 537	31 627	36 038	32 194	132 396	100,0
FEMMES	11 570	13 067	21 166	3 115	48 918	36,9
HOMMES	20 967	18 560	14 872	29 079	83 478	63,1

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant suivi au moins une action de formation en 2018, hors DGSE.

Lecture : en 2018, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié de 672 jours de formation statutaire.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 6.2.4 — Les agents ayant suivi au moins une formation

### Répartition des civils ayant suivi au moins une formation, par catégorie, par type d'action et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FORMATION STATUTAIRE	170	176	217	164	727
FEMMES	62	73	140	20	295
HOMMES	108	103	77	144	432
FORMATION CONTINUE	5033	5221	6447	4885	21 586
FEMMES	1834	2176	4163	606	8779
HOMMES	3199	3045	2284	4279	12807
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	453	470	579	439	1 941
FEMMES	165	196	374	54	789
HOMMES	288	274	205	385	1 152

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'au moins une formation en 2018, hors DGSE.

Lecture : en 2018, 62 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'au moins une formation statutaire.

NB : un agent peut suivre plusieurs formations dans l'année.

## 6.2.5 — Le nombre moyen de jours de formation

### Durée moyenne de la formation statutaire, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	10,8	5,3	7,3
CAT. B/Niv. II	9,3	16,1	13,3
CAT. C/Niv. III	6,8	15,2	9,8
OUVRIERS DE L'ÉTAT	21,7	20,0	20,2
ENSEMBLE	9,3	14,5	12,4

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant suivi au moins une formation statutaire en 2018, hors DGSE.

Lecture : en 2018, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I, ayant suivi au moins une formation statutaire, ont bénéficié en moyenne de 10,8 jours de formation statutaire.



## Durée moyenne de la formation continue, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	5,8	6,3	6,1
CAT. B/Niv. II	4,9	5,1	5,0
CAT. C/Niv. III	4,3	5,6	4,7
OUVRIERS DE L'ÉTAT	4,3	5,9	5,7
ENSEMBLE	4,8	5,8	5,3

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ayant suivi au moins une formation continue en 2018, hors DGSE.

Lecture: en 2018, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I, ayant suivi au moins une formation continue, ont bénéficié en moyenne de 5,8 jours de formation continue.

## Durée moyenne des autres formations professionnelles, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	1,5	0,8	1,1
CAT. B/Niv. II	9,0	5,5	7,0
CAT. C/Niv. III	6,3	4,5	5,7
OUVRIERS DE L'ÉTAT	1,5	2,1	2,0
ENSEMBLE	5,7	3,0	4,1

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ayant suivi au moins une autre formation professionnelle en 2018, hors DGSE.

Lecture: en 2018, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I, ayant suivi au moins une autre formation professionnelle, ont bénéficié en moyenne de 1,5 jour de formation professionnelle.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 6.2.6 — Le coût de la formation

### Répartition du coût de la formation, par catégorie et par type de formation

En M€

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III			
FORMATION STATUTAIRE	0,4	0,7	0,5	0,9	2,5	4,8
FORMATION CONTINUE	15,8	10,6	10,2	11,5	48,1	91,4
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	0,2	0,8	0,8	0,2	2,0	3,8
<b>TOTAL</b>	<b>16,4</b>	<b>12,1</b>	<b>11,5</b>	<b>12,6</b>	<b>52,6</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>31,2</b>	<b>23,0</b>	<b>21,9</b>	<b>23,9</b>	<b>100,0</b>	

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des actions de formations au profit du personnel civil en 2018.

Lecture : en 2018, le coût de la formation statutaire du personnel de catégorie A ou de niveau I s'élève à 0,4 M€.

## 6.2.7 — Les agents n'ayant suivi aucune formation

### Répartition des civils n'ayant suivi aucune formation, par catégorie, par tranche d'âges et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III			
30 ANS ET MOINS	1 085	1 062	1 083	231	3 461	9,5
FEMMES	523	497	671	9	1 700	
HOMMES	562	565	412	222	1 761	
31/40 ANS	1 027	795	2 288	775	4 885	13,5
FEMMES	482	366	1 305	85	2 238	
HOMMES	545	429	983	690	2 647	
41/50 ANS	1 820	2 256	4 479	1 980	10 535	29,1
FEMMES	602	734	2 300	279	3 915	
HOMMES	1 218	1 522	2 179	1 701	6 620	
51/60 ANS	1 938	2 274	4 704	6 112	15 028	41,5
FEMMES	519	989	3 144	992	5 644	
HOMMES	1 419	1 285	1 560	5 120	9 384	
+ DE 60 ANS	473	428	987	431	2 319	6,4
FEMMES	139	241	698	346	1 424	
HOMMES	334	187	289	85	895	
TOTAL	6 343	6 815	13 541	9 529	36 228	100,0
FEMMES	2 265	2 827	8 118	1 711	14 921	41,2
HOMMES	4 078	3 988	5 423	7 818	21 307	58,8
%	17,5	18,8	37,4	26,3	100,0	

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil n'ayant suivi aucune formation en 2018, hors DGSE.

Lecture: en 2018, 1 085 civils de catégorie A ou de niveau I âgés de 30 ans ou moins n'ont suivi aucune formation.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 6.2.8 — Le congé de formation professionnelle

Les agents civils, ayant accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration, qui souhaitent compléter leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels peuvent bénéficier d'un congé de formation professionnelle (CFP). Il leur permet de parfaire leur formation par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration ou par des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs. La durée du CFP ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière. Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière sous la forme de stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

Durant le congé de formation professionnelle, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire <sup>(2)</sup>, versée pendant une durée limitée à douze mois. Cette indemnité est à la charge de l'administration dont relève l'intéressé au moment de sa mise en congé.

Le fonctionnaire qui bénéficie de ce congé s'engage à rester au service de l'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité prévue à l'alinéa précédent, et à rembourser le montant de ladite indemnité en cas de rupture de son fait de l'engagement. Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination après avis de la commission administrative paritaire.

En 2018, 3 civils ont bénéficié d'un CFP: 1 femme de catégorie A ou de niveau I, 1 femme et 1 homme de catégorie C ou de niveau III.

## 6.2.9 — La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux agents titulaires, non titulaires et ouvriers de l'État de faire reconnaître officiellement leurs compétences professionnelles et personnelles acquises par l'expérience salariée, non salariée, bénévole ou volontaire, en vue de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle. La totalité de la certification peut être acquise par validation, c'est-à-dire sans suivre de formation ni passer d'examen.

Pour l'agent, cette démarche peut avoir pour objectifs :

- d'évoluer sur son emploi ;
- de postuler à un autre emploi ;
- de changer de métier ;
- de se présenter à un concours ou reprendre ses études ;
- de légitimer son expérience au sein de son service ;
- d'accélérer son parcours professionnel.

(2) L'indemnité mensuelle forfaitaire est égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

Dans le cadre de leur VAE, les agents peuvent bénéficier, à leur demande, d'un congé pour suivre des formations. Ce congé ne peut excéder 24 heures de temps de service par an et par validation. Cette durée peut être fractionnée. Pour compléter la préparation ou la réalisation de cette VAE, le bénéficiaire du congé peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF).

Les actions de VAE peuvent être financées par l'administration dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas, une convention est établie entre l'administration, l'agent et le ou les organismes concourant à la validation des acquis.

En 2005, la DRH-MD s'est engagée à financer 1 500 parcours VAE au profit des agents du ministère. Depuis 2005, 1 307 parcours VAE ont été financés pour 642 diplômes obtenus et 562 abandons ou échecs. Par ailleurs, 103 parcours restent à finaliser.

## Répartition des civils ayant bénéficié d'une formation au titre de la VAE, par sexe et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	0	4	4
CAT. B/Niv. II	1	8	9
CAT. C/Niv. III	5	6	11
OUVRIERS DE L'ÉTAT	1	4	5
ENSEMBLE	7	22	29

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une formation au titre de la VAE en 2018, hors DGSE.

Lecture : en 2018, 4 hommes civils de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'une formation au titre de la VAE.

## Nombre moyen de jours consacrés au parcours de VAE, par sexe et par catégorie

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	0	16	16
CAT. B/Niv. II	2	16	14,4
CAT. C/Niv. III	10	15	12,7
OUVRIERS DE L'ÉTAT	3	20	16,6
ENSEMBLE	7,9	16,5	14,4

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une formation au titre de la VAE en 2018, hors DGSE.

Lecture : en 2018, les hommes civils de catégorie A ou de niveau I ayant fait un parcours VAE y ont consacré en moyenne 16 jours.

Effectifs  
ministériels

Flux de  
personnel

Caractéristiques  
du personnel

Parcours  
professionnels

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Concertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 6.2.10 – La formation initiale statutaire après un changement de corps

### Répartition des titulaires en formation initiale statutaire après un changement de corps, par catégorie, par type de recrutement et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
<b>CONCOURS EXTERNE</b>	55	118	186	359
FEMMES	24	38	124	186
HOMMES	31	80	62	173
<b>CONCOURS INTERNE/AUTRES*</b>	40	193	103	336
FEMMES	12	39	26	77
HOMMES	28	154	77	259
<b>PROMOTION INTERNE</b>	31	58	8	97
FEMMES	8	17	0	25
HOMMES	23	41	8	72
<b>TOTAL</b>	126	369	297	792
FEMMES	44	94	150	288
HOMMES	82	275	147	504

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant suivi une formation initiale statutaire après un changement de corps en 2018, hors DGSE.

Lecture : en 2018, 24 femmes titulaires de catégorie A ont suivi une formation initiale statutaire après un changement de corps à la suite d'un concours externe.

## 6.3 — LES ACTIONS DE FORMATION LIÉES AUX SITUATIONS DE HANDICAP

En 2018, les délégués handicap de l'administration centrale et des centres ministériels de gestion (CMG) ont réalisé des sessions de sensibilisation au profit des managers et des collectifs de travail des agents en situation de handicap.

Ils ont également animé, avec la délégation nationale handicap (DNH), le module « handicap et vie professionnelle » dans le cadre des formations initiales à la prise de poste (FIPP) au CFD de Bourges et au niveau local.

Une action de sensibilisation a été réalisée au profit de l'ensemble du personnel du ministère, sous la forme d'un film intitulé « Paroles sur le handicap » mettant en scène des témoignages de personnels du ministère en situation de handicap.

### Répartition du personnel ayant bénéficié d'actions de formation en lien avec le personnel en situation de handicap, par catégorie et par type de formation

	NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES (EN EFFECTIFS PHYSIQUES)							CRÉDITS PÉDAGOGIQUES (€)
	CIVILS				MILITAIRES	TOTAL	DURÉE (JOURS)	
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT				
SENSIBILISATION ET MOBILISATION DES ACTEURS EN RELATION AVEC LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	144	376	479	68	206	1 273	68	11 134
FORMATIONS DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	10	65	40	5	11	131	47	8 040
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>441</b>	<b>519</b>	<b>73</b>	<b>217</b>	<b>1 404</b>	<b>115</b>	<b>19 174</b>

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil ayant bénéficié d'actions de formation liées au personnel en situation de handicap, en 2018.

Lecture : en 2018, 144 agents de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'actions de sensibilisation et de mobilisation des acteurs en relation avec le personnel en situation de handicap.

En 2018, 174 civils en situation de handicap ont bénéficié de formations individuelles liées au handicap ou ont eu recours à des adaptations liées à leur situation, pour une durée cumulée de 192 jours :

- 2 de catégorie A ou de niveau I ;
- 33 de catégorie B ou de niveau II ;
- 109 de catégorie C ou de niveau III ;
- 23 ouvriers de l'État ;
- 7 apprentis.

Le montant total des crédits pédagogiques associés s'élève à 60 254 €.

## 6.4 — LA FORMATION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le ministère des armées, comme l'ensemble des employeurs de la fonction publique, prend les mesures nécessaires visant à préserver la santé et la sécurité de ses agents. Il applique les principes généraux de prévention et met en place une organisation permettant de mener des actions de formation en matière de prévention des risques professionnels.

### 6.4.1 — La formation des agents en charge de la prévention des risques professionnels

Le CFD assure des actions de formation au profit de l'ensemble des agents militaires et civils qui ont en charge la prévention des risques professionnels et environnementaux au ministère des armées.

À ce titre, les fonctionnels de la prévention bénéficient, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, d'une formation initiale rénovée <sup>(3)</sup> et d'une formation à la sécurité des agents du ministère.

Le CFD organise ainsi, au profit des chargés de prévention des risques professionnels, des coordonnateurs centraux à la prévention, des commandants en second, des adjoints aux chefs d'organisme, des chefs d'emprise, des préventeurs et des fonctionnels de la prévention d'Outre-mer :

- des stages généralistes d'une durée d'une à trois semaines ;
- des stages spécialisés concernant les risques environnementaux, les risques électromagnétiques, les risques psychosociaux ou la constitution du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

En 2018, sur 1 587 demandes de formation exprimées par les coordonnateurs centraux à la prévention, 1 384 places ont été accordées par le CFD et 1 092 agents ont pu bénéficier des stages organisés dans le domaine de la prévention et de l'environnement.

(3) Arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2014 relatif à la formation des fonctionnels de la prévention et du personnel d'encadrement en matière de prévention des risques professionnels ainsi qu'à la formation à la sécurité des agents du ministère des armées.



## Répartition du nombre de stagiaires formés par le CFD par statut, par catégorie et par employeur

En effectifs physiques

	MILITAIRES*				CIVILS					TOTAL	%
	OFF.	S/OFF.	MdR	S/TOTAL	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUV. DE L'ÉTAT	S/TOTAL		
TERRE	56	80	13	149	8	83	18	24	133	282	25,8
MARINE	31	105	2	138	3	8	7	3	21	159	14,6
AIR	19	70	6	95	8	19	9	7	43	138	12,6
EMA	11	11	0	22	11	12	2	0	25	47	4,3
SCA	11	5	4	20	5	25	21	22	73	93	8,5
SIMU	8	6	0	14	0	5	0	9	14	28	2,6
SSA	15	18	3	36	4	23	5	7	39	75	6,9
SEA	10	8	4	22	0	7	8	6	21	43	3,9
DGA	3	0	0	3	4	6	6	5	21	24	2,2
SGA	14	13	0	27	15	24	17	14	70	97	8,9
DIRISI	23	13	0	36	4	6	5	6	21	57	5,2
AUTRES SERVICES**	11	22	2	35	2	6	6	0	14	49	4,5
<b>TOTAL</b>	<b>212</b>	<b>351</b>	<b>34</b>	<b>597</b>	<b>64</b>	<b>224</b>	<b>104</b>	<b>103</b>	<b>495</b>	<b>1 092</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>19,4</b>	<b>32,2</b>	<b>3,1</b>	<b>54,7</b>	<b>5,9</b>	<b>20,5</b>	<b>9,5</b>	<b>9,4</b>	<b>45,3</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ: ensemble du personnel militaire et civil en charge de la prévention, formé par le CFD en 2018.

Lecture: en 2018, 56 officiers en charge de la prévention au sein de l'armée de terre ont été formés par le CFD.

\* Les volontaires ne bénéficient pas des stages de formation du CFD.

\*\* DGSE, cabinet de la ministre, DGGN, DRM, ECPAD.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 6.4.2 – La formation des membres des CHSCT et des CCHPA

Conformément aux arrêtés du 22 novembre 2013 <sup>(4)</sup> et du 2 avril 2015 <sup>(5)</sup>, le CFD est chargé d'organiser et de mettre en œuvre le module général de formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA).

Au titre de l'année 2018, le CFD a organisé, avec l'appui de formateurs accrédités et des conseillers prévention des bases de défense, 13 sessions de formation de 2 jours consécutifs permettant de former 59 membres de CHSCT et de 224 membres de CCHPA siégeant dans les instances de prévention des risques en matière de santé et de sécurité au travail (SST).

## 6.5 – LES APPRENTIS

Depuis quatre ans, le ministère des armées s'est investi dans la réussite du plan gouvernemental « apprentissage au sein de l'État ». En 2018, grâce à la mobilisation des employeurs et de la DRH-MD, la cible de 1 200 apprentis dévolue au ministère a été dépassée.

En décembre 2018, le ministère comptait ainsi 1 387 apprentis (585 femmes et 802 hommes).

La réussite de la campagne 2018 a nécessité la mise en place d'un plan d'action spécifique autour de 3 axes :

- le lancement d'une offre de service auprès des employeurs avec un pilotage renforcé du gestionnaire civil et un point de contact unique pour répondre à leurs questions ;
- des actions de communication spécifiques (conception d'affiches et de dépliants « La Défense s'engage pour l'apprentissage », présence dans les salons et « job dating », développement des relations avec les écoles...);
- la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage.

Le coût pédagogique, pour l'année 2018, s'est élevé à 6,8 M€.

L'apprentissage, vivier de compétences et de potentiels, représente une opportunité de diversifier les modes de recrutement. Ainsi, 115 apprentis ont intégré le ministère des armées à l'issue de leur contrat d'apprentissage en 2018 dont 30 sous statut d'ouvriers de l'État, 58 contractuels et 27 fonctionnaires.

(4) Arrêté du 22 novembre 2013 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel civil en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense.

(5) Arrêté du 2 avril 2015 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel militaire en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense.

## Répartition des apprentis, par employeur et par niveau

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	SSA	DGA	SCA	AUTRES SERVICES EMPLOYEURS*	TOTAL
Niv. I	15	14	10	10	47	23	194	313
Niv. II	18	14	10	13	17	31	109	212
Niv. III	45	23	17	27	22	67	200	401
Niv. IV	59	7	20	18	5	77	142	328
Niv. V	29	1	5	1	0	87	10	133
TOTAL	166	59	62	69	91	285	655	1 387
ÂGE MOYEN	20	21	21	22	22	21	21	21

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA en apprentissage en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, l'armée de terre comptait 15 apprentis de niveau I.

\* CGA, DGRIS, DCoD, DIRISI, DRM, DRSD, EMA, SEA, SGA, SIMu.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve



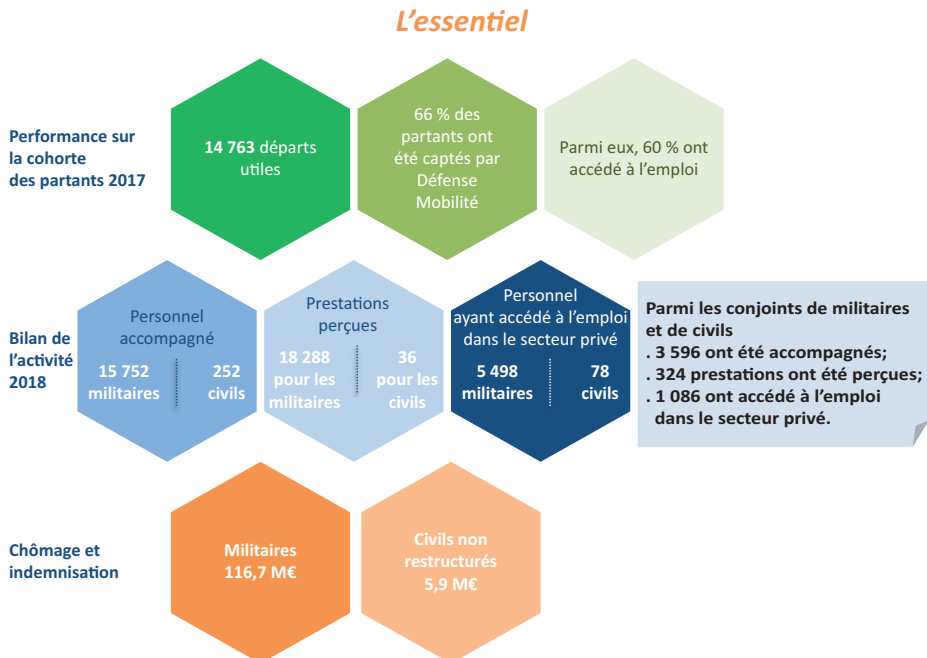
## Chapitre 7

# LA RECONVERSION

Le statut général des militaires garantit à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile. La fonction reconversion du ministère des armées relève de Défense Mobilité et s'inscrit, depuis 2013, dans un projet de rationalisation.

Au sein de la fonction RH du ministère, Défense Mobilité assure l'accompagnement à la mobilité externe des militaires et des civils du ministère des armées. Elle conduit son action en étroite collaboration avec Pôle emploi et les gestionnaires, qui sont notamment chargés de l'orientation de leur personnel. Elle propose également un accompagnement aux conjoints des ressortissants du ministère.

### La politique de reconversion du ministère des armées – Le dispositif de reconversion – La performance sur la cohorte des partants 2017 – Le bilan de l'activité 2018



Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 7.1 – LA POLITIQUE DE RECONVERSION DU MINISTÈRE DES ARMÉES

### 7.1.1 – Enjeux

La politique ministérielle de reconversion répond à 3 enjeux :

- un enjeu de politique RH : dans la logique de flux qui caractérise les RH du personnel militaire, la reconversion est un levier d'attractivité pour les armées, directions et services (ADS). Elle participe aussi au renouvellement et à la fidélisation des compétences.
- un enjeu de solidarité et de condition du personnel : l'accompagnement proposé répond à la précarité du personnel militaire sous contrat et des contractuels civils du ministère, et au besoin des familles de disposer sans discontinuité de deux salaires, malgré les mutations. Il favorise également l'accès à l'emploi des blessés et des familles des militaires décédés en service ou en opération.
- un enjeu financier : le placement rapide et pérenne des militaires et civils en reconversion contribue à la réduction du coût du chômage des anciens ressortissants du ministère.

### 7.1.2 – Une agence dédiée à la reconversion : Défense Mobilité

L'agence de reconversion de la défense (ARD), dénommée Défense Mobilité, a été créée en 2009. Elle propose les orientations de la politique générale en matière de reconversion du personnel militaire. Elle est également en charge de sa mise en œuvre, en liaison avec les services gestionnaires des forces armées et formations rattachées (FAFR).

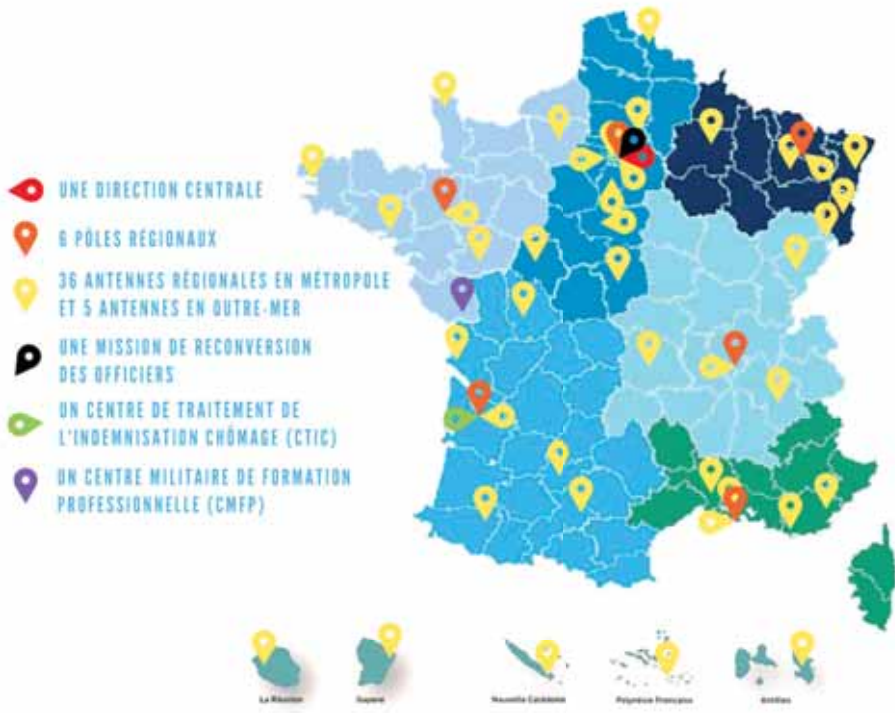
À ce titre, elle organise le dispositif de reconversion et d'accompagnement vers l'emploi, et assure le financement, le contrôle et l'évaluation des actions engagées.

L'agence possède un maillage territorial, en métropole et outre-mer, adapté à un accompagnement efficient au plus près des candidats. Ce réseau s'appuie sur 300 conseillers en transition professionnelle (CTP) et 50 chargés de prospection - relation employeurs (CPRE) qui détiennent une connaissance fine des spécificités des candidats et des besoins des employeurs.

Coordonné par une direction centrale, le réseau de l'agence comprend :

- 6 pôles qui pilotent et coordonnent les actions de reconversion au niveau régional ;
- 90 antennes déployées au plus près des unités soutenues et des candidats, qui accompagnent les bénéficiaires dans leurs démarches ;
- un bureau d'aide à la reconversion de la Légion étrangère (BARLE), qui accompagne les légionnaires et anciens légionnaires dans leurs démarches de retour à l'emploi ;
- une mission de reconversion des officiers (MRO), qui accompagne des militaires ayant un profil de cadre ;
- un centre militaire de formation professionnelle (CMFP) qui propose plus de 40 formations qualifiantes ;
- un centre de traitement de l'indemnisation chômage (CTIC) qui contrôle l'application de la réglementation et de l'indemnisation chômage en liaison avec Pôle emploi et analyse les conditions de retour à l'emploi des ayants droit.

## Répartition des sites de Défense mobilité en France métropolitaine



NB : les zones colorées sur la carte indiquent les zones de compétence des différents pôles régionaux.

### 7.1.3 — Les bénéficiaires

L'ARD assure l'accompagnement vers l'emploi :

- aux ressortissants militaires et civils, en activité, quels que soient leur ancienneté de service et leur statut<sup>(1)</sup> ;
- aux anciens militaires et civils du ministère, jusqu'à 3 ans après leur départ ;
- aux conjoints des ressortissants, militaires et civils, du ministère des armées et de la gendarmerie nationale, jusqu'à 3 ans suivant la radiation de leur conjoint militaire ou civil<sup>(2)</sup>.

Le dispositif d'accompagnement vers l'emploi des militaires blessés a connu une nouvelle évolution en 2018 grâce à une modification de la législation. Désormais, tout militaire blessé en service ou victime d'une affection survenue du fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions peut bénéficier d'un congé de reconversion sans condition d'ancienneté de service. Ce dispositif était auparavant réservé aux seuls blessés en opération.

(1) À partir de 6 mois de service, hors apprentis et SMV et hors départs pendant la période probatoire.

(2) Les conjoints de blessés ou en situation de veuvage peuvent être accompagnés dans la limite de 10 ans ou jusqu'à la majorité du dernier enfant né.

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

## 7.2 — LE DISPOSITIF DE RECONVERSION

Défense Mobilité propose à ses candidats, sur une durée de près de 2 ans, un parcours individualisé et personnalisé pour un accompagnement optimal vers l'emploi. Chaque parcours est adapté au profil et au besoin du candidat, au regard de ses droits, de son échéance de départ et de son projet professionnel. Il comporte 3 phases :

- l'accueil : information et diagnostic ;
- l'orientation et la validation du projet professionnel ;
- le placement.



Le plan d'accompagnement des familles lancé en janvier 2018 a pour objectif d'apporter des réponses concrètes aux contraintes de la vie militaire. Afin, notamment, de limiter l'impact de la perte d'emploi et de l'inactivité non choisie d'un conjoint de militaire ou de civil à l'occasion d'un recrutement, d'une affectation ou d'une mobilité, Défense Mobilité a étoffé les mesures contenues dans son offre de service au bénéfice des conjoints :

- par le financement, total ou partiel, de formations nécessaires à la réalisation de leurs projets professionnels ;
- par l'accès des conjoints ayant un projet de cadre supérieur aux services de la Mission de reconversion des officiers (MRO) ;
- par l'élargissement de l'offre de service de l'Agence aux conjoints de blessés et/ou aux veufs et veuves pendant 10 ans ou jusqu'à la majorité du dernier enfant ;
- par un renforcement de la visibilité de Défense Mobilité à travers l'organisation d'évènements spécifiques et le dynamisme de sa communication.



## 7.2.1 – Bilan de l'ensemble des prestations proposées par Défense Mobilité au public cible

Dans le cadre de l'accompagnement proposé, Défense Mobilité délivre 5 types de prestations qui peuvent être réalisées en régie, par les CTP, externalisées ou mises à disposition par Pôle emploi dans le cadre de la convention cadre nationale de collaboration pour la période 2017-2019, signée le 7 février 2017. Il s'agit de prestations :

- d'information, visant à favoriser la prise de conscience du recours possible au dispositif d'accompagnement de Défense Mobilité et de son intérêt dans une démarche de transition professionnelle ;
- d'orientation, permettant au candidat de bénéficier de conseils, de réaliser un bilan personnel et professionnel, de définir un projet professionnel, d'obtenir une information sur le marché de l'emploi ou sur les besoins des entreprises ;
- de préparation à l'emploi, orientées sur la valorisation des parcours des candidats, de leurs compétences et de leur savoir-être, le développement de leur réseau, la réalisation de CV, la préparation à un entretien d'embauche ;
- de mise en œuvre d'un projet professionnel, permettant au bénéficiaire de faciliter son employabilité, de développer des compétences complémentaires<sup>(3)</sup> et de se préparer, pour les candidats volontaires, au métier de chef d'entreprise ;
- d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) visant à obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle sur la base d'une expérience salariée, non salariée ou bénévole.

Tous les publics accompagnés peuvent bénéficier de toutes les prestations proposées par Défense Mobilité à l'exception de celles relatives à la mise en œuvre du projet professionnel (prestations d'accompagnement vers l'emploi et de formation professionnelle) qui sont délivrées sous conditions. Ces dernières sont ouvertes :

- aux militaires engagés ou volontaires ayant plus de 4 ans de service, sous couvert d'un congé de reconversion<sup>(4)</sup> ;
- aux volontaires des armées ayant moins de 4 ans de service, sous couvert d'un congé de reconversion<sup>(5)</sup> ;
- au personnel civil, restructuré ou non restructuré, en situation de reclassement professionnel hors des fonctions publiques ;
- aux conjoints de militaires, par le financement total ou partiel de formations nécessaires à la réalisation de leur projet professionnel (dans le cadre du plan famille).

De plus, les conjoints fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État (FPE), hors ministère des armées, peuvent bénéficier d'un appui à leurs démarches de mobilité<sup>(6)</sup>.

(3) Les prestations de formation professionnelle permettent d'accéder à un dispositif qualifiant ou diplômant.

(4) Congé de reconversion d'une durée maximale de 120 jours ouvrés prolongé éventuellement d'un congé complémentaire de reconversion.

(5) Congé de reconversion d'une durée maximale de 20 jours ouvrés.

(6) Celui-ci ne peut toutefois se substituer aux demandes de changement d'affectation ou de position statutaire que les intéressés doivent formuler auprès de leurs administrations, conformément aux règles statutaires en vigueur.

## Répartition des prestations accordées au personnel militaire, par type de prestations, par catégorie et par gestionnaire

TYPÉ DE PRESTATIONS	CAT.	TERRE	MARINE	AIR	GEND.*	DGA	SSA	SEA	AUTRES**	TOTAL DÉFENSE MOBILITÉ
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	OFF.	562	204	262	7	1	28	3	68	1 135
	S/OFF.	1 813	582	694	98	0	62	17	6	3 272
	MdR	3 980	205	501	33	0	9	62	0	4 790
	S/TOTAL	6 355	991	1 457	138	1	99	82	74	9 197
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	OFF.	78	37	106	1	4	1	1	41	269
	S/OFF.	651	505	340	23	0	84	7	3	1 613
	MdR	1 223	63	249	2	0	5	14	0	1 556
	S/TOTAL	1 952	605	695	26	4	90	22	44	3 438
PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI	OFF.	34	10	25	0	0	3	2	16	90
	S/OFF.	379	163	158	4	0	20	6	0	730
	MdR	988	28	130	4	0	1	19	1	1 171
	S/TOTAL	1 401	201	313	8	0	24	27	17	1 991
PRESTATIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE***	OFF.	57	28	35	12	0	5	0	3	140
	S/OFF.	581	291	224	171	0	15	2	0	1 284
	MdR	1 633	125	171	121	0	2	43	0	2 095
	S/TOTAL	2 271	444	430	304	0	22	45	3	3 519
PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT À LA VAE	OFF.	4	0	6	0	0	0	0	0	10
	S/OFF.	24	2	24	0	0	1	0	0	51
	MdR	53	0	27	0	0	1	1	0	82
	S/TOTAL	81	2	57	0	0	2	1	0	143
ENSEMBLE DES PRESTATIONS	OFF.	735	279	434	20	5	37	6	128	1 644
	S/OFF.	3 448	1 543	1 440	296	0	182	32	9	6 950
	MdR	7 877	421	1 078	160	0	18	139	1	9 694
	TOTAL	12 060	2 243	2 952	476	5	237	177	138	18 288

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant bénéficié de prestations de Défense Mobilité en 2018.

Lecture : en 2018, 562 prestations d'information et d'orientation ont été accordées à des officiers de l'armée de terre.

\* Prestations délivrées par Défense Mobilité au profit de la gendarmerie nationale, hors gendarmes accompagnés par le bureau de reconversion de la gendarmerie nationale.

\*\* SCA, SID, APM.

\*\*\* Dont les cycles d'enseignement.

## Répartition des prestations accordées au personnel civil par type de prestations

TYPE DE PRESTATIONS	
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	20
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	16
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>

Source : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié de prestations de Défense Mobilité en 2018.

Lecture : en 2018, 20 prestations d'information et d'orientation ont été accordées au personnel civil.

## Répartition des prestations accordées aux conjoints, par type de prestations et par gestionnaire

TYPE DE PRESTATIONS	CONJOINTS DE MILITAIRES						COINJOINTS DES CIVILS	TOTAL
	TERRE	MARINE	AIR	GEND.*	DGA	SSA		
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	113	31	44	23	0	1	7	219
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	46	18	9	16	0	1	6	96
PRESTATIONS DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET PROFESSIONNEL	5	2	1	0	0	1	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>164</b>	<b>51</b>	<b>54</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>324</b>

Source : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble des conjoints ayant bénéficié de prestations de Défense Mobilité en 2018.

Lecture : en 2018, 113 prestations d'information et d'orientation ont été accordées à des conjoints de militaires de l'armée de terre.

\* Prestations délivrées par Défense Mobilité au profit des conjoints de gendarmes, hors gendarmes accompagnés par le bureau de reconversion de la gendarmerie nationale.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 7.2.2 — Les congés de reconversion

Pour permettre aux militaires de préparer leur reconversion dans les meilleures conditions et de bénéficier des prestations de mise en œuvre du projet professionnel délivrées par Défense Mobilité, les gestionnaires peuvent placer les militaires en congé de reconversion (CR), fractionnable<sup>(7)</sup>, dans la limite de 120 jours ouvrés cumulés et, éventuellement, en congé complémentaire de reconversion (CCR), d'une durée maximale de 6 mois.

Le militaire qui bénéficie de ce dispositif est radié des cadres ou rayé des contrôles, soit à l'issue des 120 jours ouvrés mentionnés supra, soit au plus tard deux ans après l'utilisation du quarantième jour du CR, soit à l'expiration du CCR.

Les militaires sous statut de volontaire bénéficient du même dispositif mais limité à 20 jours ouvrés, afin de leur permettre de bénéficier d'une prestation de mise en œuvre du projet professionnel délivrée par Défense Mobilité.

En 2018, 2921 congés de reconversion et 612 congés complémentaires de reconversion ont été octroyés. La durée moyenne accordée par les gestionnaires est de 84 jours ouvrés pour un congé de reconversion et de 110 jours pour un congé complémentaire de reconversion.

## 7.2.3 — L'alternance

Le contrat d'alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) permet d'assurer une continuité de parcours et facilite le retour à l'emploi des militaires entrant dans ce dispositif.

Il s'adresse à l'ensemble des militaires et plus particulièrement aux moins diplômés d'entre eux. Il peut être mis en œuvre dans le cadre d'un congé de reconversion. Pour les militaires de moins de 4 ans de service, il convient de faire coïncider au mieux la date de radiation des contrôles avec celle du début du contrat d'alternance.

Le recours à l'alternance permet au candidat :

- d'obtenir une qualification ou un diplôme reconnu au niveau national ;
- de bénéficier d'une formation entièrement orientée sur la mise en pratique des savoir-être et savoir-faire acquis, sans aucun financement de sa part ;
- de faciliter le retour à l'emploi, puisque l'alternance augmente en moyenne de 10 % la chance de trouver un emploi par rapport à une formation classique.

L'alternance permet à l'employeur de :

- former et préparer un futur salarié à la vie et à la culture de l'entreprise ;
- recruter une personne connue et adaptée aux besoins ;
- bénéficier d'avantages fiscaux.

Pour le ministère des armées, l'alternance contribue à :

- la réduction du coût de l'indemnisation du chômage ;
- la maîtrise des dépenses liées à la formation professionnelle puisque celle-ci est portée par des organismes extérieurs.

(7) Le CR fractionnable permet de suivre des formations segmentées dans le temps et plus particulièrement des formations articulées autour d'une phase d'admissibilité et d'admission. Ce congé permet aux bénéficiaires de suivre des formations nécessaires à leur transition professionnelle, se déroulant en plusieurs étapes ou selon un cursus lui-même fractionné.

## 7.3 — LA PERFORMANCE SUR LA COHORTE DES PARTANTS 2017

L'action de Défense Mobilité est appréciée au regard de la proportion des militaires qui, ayant quitté le ministère l'année A-1 dans le cadre d'un départ dit « utile », ont accédé à l'emploi dans le secteur privé ou les fonctions publiques dans l'année suivant leur départ. Ainsi en 2018, c'est la cohorte 2017 qui est prise en compte (14763 départs « utiles »).

Les départs « utiles » comprennent l'ensemble des militaires, hors officiers généraux, quittant le ministère pour des motifs autres que départ au cours de la période probatoire ou départ pour limite d'âge<sup>(8)</sup>. Ces départs sont le cœur de cible de Défense Mobilité.

### Performance sur la cohorte des partants 2017 par catégorie

En effectifs physiques

	DÉPARTS « UTILES »	CAPTATION PAR DÉFENSE MOBILITÉ	MILITAIRES AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI	MILITAIRES AYANT ACCÉDÉ À UN EMPLOI PÉRENNE
OFFICIERS	1 169	688	456	379
SOUS-OFFICIERS	5 053	3 862	2 540	1 703
MdR	8 541	5 231	2 899	1 573
<b>TOTAL</b>	<b>14 763</b>	<b>9 781</b>	<b>5 895</b>	<b>3 655</b>

Source : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble des partants militaires 2017.

Lecture : en 2017, 1 169 officiers ont quitté le ministère dans le cadre d'un départ « utile ».

\* Hors gendarmes.

Les tendances 2018 sont les suivantes :

- une légère diminution de la captation (66 % des partants « utiles » contre 67 % des partants 2016) : cette captation reste satisfaisante au regard de l'augmentation, parmi les partants 2017, de la proportion des militaires du rang de moins de 4 ans de service, plus difficiles à capter et à reclasser (passage de 17 % en 2016 à 21 % des départs « utiles » en 2017).
- une légère baisse de la proportion des militaires ayant accédé à l'emploi parmi ceux captés par Défense Mobilité (60 % contre 61 %) : elle s'explique par la baisse des agréments fonction publique délivrés par les armées.
- une hausse de l'accès aux emplois pérennes (62 % contre 60 %).

(8) Une partie importante des partants dans le cadre d'une limite d'âge ne souhaite en effet pas accéder à l'emploi et ne souhaite ainsi pas bénéficier de l'offre de service ministérielle proposée par Défense Mobilité.

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

## 7.4 — LE BILAN DE L'ACTIVITÉ 2018

### 7.4.1 — L'accès à l'emploi des militaires (hors gendarmes)

Au total, 7 543 militaires ont accédé à l'emploi par le biais de Défense Mobilité en 2018, soit dans le secteur privé, soit dans le secteur public.

#### 7.4.1.1 — L'accès à l'emploi dans le secteur privé

En 2018, 5 498 anciens militaires accompagnés par Défense Mobilité ont accédé à au moins un emploi dans le secteur privé.

#### Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi dans le secteur privé, par catégorie hiérarchique et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MbR*	TOTAL
MILITAIRES AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI	417	2 195	2 886	5 498
FEMMES	48	243	269	560
HOMMES	369	1 952	2 617	4 938

Source : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant accédé à l'emploi par le biais de Défense Mobilité dans le secteur privé en 2018.

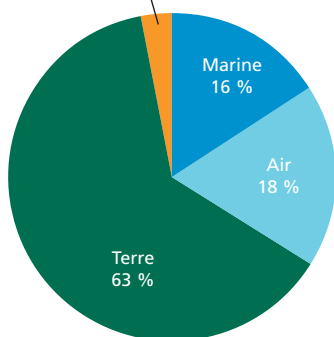
Lecture : en 2018, 48 femmes officiers ont accédé à l'emploi dans le secteur privé.

\* Y compris volontaires.

#### Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi par gestionnaire

En %

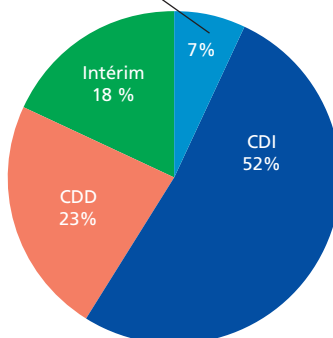
Autres services gestionnaires : 3%



#### Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi par type de contrat

En %

Création ou reprise d'entreprise



### 7.4.1.2 – L'accès à l'emploi dans le secteur public

En 2018, 2045 anciens militaires accompagnés par Défense Mobilité ont accédé à au moins un emploi dans les fonctions publiques.

#### Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi dans les fonctions publiques, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR*	TOTAL
MILITAIRES AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI	118	937	990	2045
FEMMES	47	205	228	480
HOMMES	71	732	762	1565

Source: DRHMD/ARD.

Champ: ensemble du personnel militaire ayant accédé à l'emploi par le biais de Défense Mobilité dans les fonctions publiques en 2018.

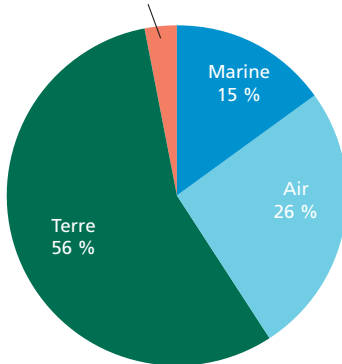
Lecture: en 2018, 47 femmes officiers ont accédé à l'emploi dans les fonctions publiques.

\* Y compris volontaires.

#### Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi par gestionnaire

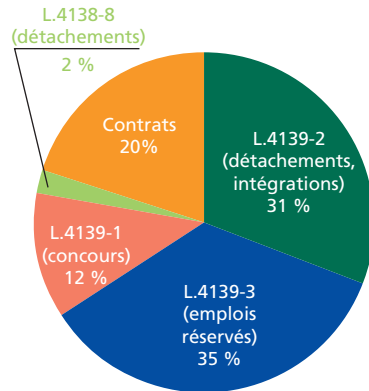
En %

Autres services gestionnaires : 3%



#### Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi par procédure

En %



Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

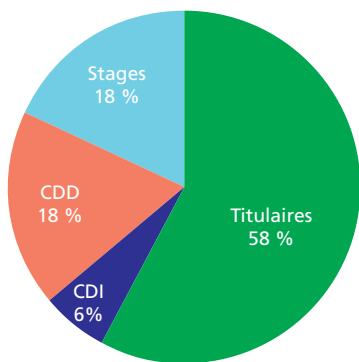
Conditions de travail

Concertation et dialogue social

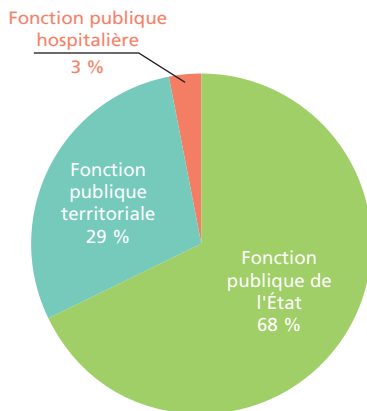
Politique sociale

Réserve

**Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi par modalité de recrutement** En %



**Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi par fonction publique** En %



### 7.4.2 — La réorientation professionnelle des civils dans le secteur privé

Sur l'année 2018, 78 civils de la Défense accompagnés par Défense Mobilité ont accédé à au moins un emploi dans le secteur privé.

#### Répartition du personnel civil ayant accédé à l'emploi, par catégorie hiérarchique et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
CIVILS AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI	11	7	53	7	78
FEMMES	4	3	31	2	40
HOMMES	7	4	22	5	38

Source : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel civil ayant accédé à l'emploi par le biais de Défense Mobilité dans le secteur privé en 2018.

Lecture : en 2018, 4 femmes de catégorie A ou de niveau I ont accédé à l'emploi dans le secteur privé.



## Le chômage des militaires et des civils

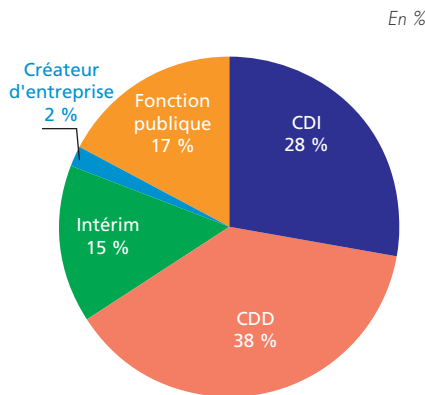
En moyenne, 12 027 demandeurs d'emploi ont été indemnisés chaque mois en 2018. Le coût du chômage des anciens militaires s'élève en 2018 à 116,7 M€ soit une baisse de 5,3 % par rapport à 2017 (123,2 M€).

S'agissant des civils non restructurés<sup>(9)</sup>, le nombre de chômeurs indemnisés en moyenne chaque mois en 2018 s'établit à 530. La dépense d'indemnisation du chômage de ces civils non restructurés s'élève en 2018 à 5,9 M€, en hausse de 11,3 % par rapport à 2017 (5,3 M€).

### 7.4.3 — L'emploi des conjoints

En 2018, 3 596 conjoints ont été accompagnés par Défense Mobilité. Ce dispositif a conduit au placement, pour la première fois à la suite de leur accompagnement, de 1 300 conjoints dont 1 086 dans le secteur privé et 214 dans les fonctions publiques.

#### Répartition des conjoints ayant accédé à l'emploi par type d'emploi



Par ailleurs, 808 conjoints accompagnés par le passé et ayant fait à nouveau appel à Défense Mobilité, ont également accédé à un nouvel emploi.

(9) Le Centre de traitement de l'indemnisation du chômage (CTIC) de Défense Mobilité traite également les factures de Pôle emploi au titre des civils restructurés (832 personnes ont été indemnisées à ce titre en moyenne chaque mois en 2018). La dépense correspondante (16,6 M€ en 2018) est cependant imputée à une autre unité opérationnelle que Défense Mobilité (BOP APRH).



# LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La connaissance des conditions de travail du personnel est essentielle à l'amélioration du bien-être au travail des agents du ministère, notamment au travers de la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle. La signature, cette année, de la charte du temps de travail pour le personnel civil s'inscrit, par exemple, dans cette démarche. Ce chapitre aborde les conditions de travail au travers de cinq thématiques : la prévention des risques professionnels, qui donne lieu à une politique ministérielle ; les accidents de service, de trajet et les maladies professionnelles ; les faits de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel, traités par la cellule Thémis ; les rythmes d'activité et les absences.

## La prévention des risques professionnels – Les accidents de service ou de trajet et les maladies professionnelles – La prévention des faits de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel – Les absences – Les rythmes d'activité du personnel civil

### Accidents de travail

#### Personnel militaire

- 2 712 accidents et maladies professionnelles ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire ou permanente

#### Personnel civil

- 479 accidents et maladies professionnelles ayant donné lieu à une invalidité permanente partielle

### Prévention des risques professionnels

- Plan ministériel 2015-2019 (actions)
- Document unique d'évaluation des risques professionnel - DUERP (évaluation)
- Inspection du travail (contrôle)
- Médecine de prévention (suivi médical)

### Absences

#### Personnel militaire

- 2 041 851 jours d'arrêt de travail pour maladie
- 2 044 congés de maternité
- 7 410 congés de paternité

#### Personnel civil

- 792 872 jours d'arrêt de travail pour maladie
- 381 congés maternité
- 465 congés paternité

### Les conditions de travail au ministère des armées

#### Rythmes de travail

- 4 319 civils à temps partiel
- 229 non titulaires à temps incomplet
- 199 agents en télétravail

### Harcèlements, discriminations et violences à caractère sexuel (Thémis)

- 97 victimes de faits présumés de harcèlement, discrimination et violence à caractère sexuel
- 31 000 agents du ministère sensibilisés

## Comparaison femme/homme les chiffres clés

Personnel militaire

Personnel civil

### Accidents et maladies professionnelles

2 712 accidents et maladies professionnelles ayant donné à la reconnaissance d'une invalidité :

- 1 814 invalidités permanentes dont 1 713 concernent des hommes
- 898 invalidités temporaires dont 829 concernent des hommes

2 041 851 jours d'arrêt de travail pour maladie :

- 492 516 concernent le personnel militaire féminin
- 1 549 335 concernent le personnel militaire masculin

- 160 accidents du travail ayant donné lieu à une invalidité permanente partielle, dont 129 concernent des hommes
- 67 accidents de trajet ayant donné lieu à une invalidité permanente partielle, dont 46 concernent des hommes
- 252 maladies professionnelles ayant donné lieu une invalidité permanente partielle, dont 229 concernent des hommes

792 872 jours d'arrêt de travail pour maladie :

- 435 479 concernent le personnel civil féminin
- 357 393 concernent le personnel civil masculin

### Harcèlement, discrimination et violence à caractère sexuel

97 victimes (dont 89 femmes) sur l'ensemble du personnel militaire et civil, principalement concernées par des faits de harcèlement sexuel (47 femmes, aucun homme).

### Absences pour raison familiale

7 410 militaires en congé de paternité  
2 044 militaires en congé de maternité

465 agents civils en congé de paternité  
381 agents civils en congé de maternité

### Rythmes d'activité

4 319 agents à temps partiel, dont 931 hommes et 3 388 femmes, pour la majorité à 80 % (588 hommes et 2 374 femmes)

Effectifs  
ministériels

Flux de  
personnel

Caractéristiques  
du personnel

Parcours  
professionnels

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Concertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 8.1 — LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels occupe une place singulière au ministère des armées en raison du caractère technique, industriel ou spécifique d'une grande partie de ses activités.

### 8.1.1 — Les dispositions relatives à la prévention des risques professionnels

#### 8.1.1.1 — Les orientations ministérielles en matière de santé et de sécurité au travail (SST)

Fin 2014, le ministre a donné ses directives en matière de SST au Chef d'état-major des armées, au Délégué général pour l'armement, au Secrétaire général pour l'administration et aux chefs d'état-major, pour la période 2015-2018. Elles s'articulent autour de 4 orientations prioritaires :

- l'amélioration continue du dispositif en matière de SST ;
- le développement de la connaissance des risques ;
- la prévention des risques psychosociaux (RPS) ;
- la prévention de l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction.

Un plan ministériel comportant 32 actions a été établi en 2015. L'année 2018 a été marquée par la publication de 3 textes relatifs à la santé et la sécurité au travail :

- l'arrêté fixant les dispositions particulières de prévention des risques d'exposition aux champs électromagnétiques concernant le personnel du ministère des armées ;
- la loi de programmation militaire pour 2019-2025, qui a fixé des règles de compétences et de procédures particulières applicables en matière d'accessibilité aux bâtiments du ministère des armées ;
- le décret n° 2018-1286 relatif aux conditions d'hygiène et de sécurité destinées à préserver la santé et l'intégrité physique des militaires durant leur service, publié le 27 décembre 2018.

#### 8.1.1.2 — L'évaluation des risques

Le chef d'organisme a l'obligation d'évaluer, sur son périmètre, les risques professionnels existants et d'en transcrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Il lui appartient de mettre en place le plan d'action associé.

Au 31 décembre 2017, 716 organismes sur 851 disposent d'un DUERP initial (84 %). Parmi eux, 544 ont évalué les RPS et 452 organismes ont retranscrit les résultats de l'évaluation dans leur DUERP.

### 8.1.1.3 — L'extension du cadre réglementaire en matière de SST

Depuis plus de 40 ans, le ministère des armées s'appuie sur un cadre réglementaire visant à préserver la santé et à assurer la sécurité au travail du personnel militaire et civil. Pourtant, certains militaires, placés auprès d'une autre autorité que celle du ministre des armées, ne bénéficiaient pas d'un cadre réglementaire adapté en matière de santé et de sécurité au travail.

Conformément à l'article L.4123-19 du code de la défense disposant que « des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique soient assurées aux militaires durant leur service selon des modalités fixées par décret en conseil d'État », le décret n° 2018-1286 a été publié le 27 décembre 2018 afin de remédier à cette situation.

### 8.1.1.4 — Le contrôle de la prévention des risques professionnels

Pour compléter le dispositif ministériel de prévention des risques professionnels, un système d'inspections dédié a été placé au sein du contrôle général des armées (CGA). Ces inspections sont au nombre de 4, l'inspection du travail dans les armées (ITA), l'inspection pour la radioprotection de défense (IRAD), l'inspection de la médecine de prévention dans les armées (IMPA) et l'inspection technique pour la protection contre l'incendie (ITPCI). Regroupées dans un « pôle travail », elles forment un ensemble pluridisciplinaire à même de couvrir l'ensemble du champ des risques professionnels auxquels le personnel servant dans les organismes du ministère des armées, civil et militaire, est susceptible d'être exposé dans son travail.

L'inspection du travail dans les armées occupe une place toute particulière dans ce système. Elle assure deux missions principales :

- le contrôle de l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail au bénéfice des agents militaires et civils du ministère à l'instar du dispositif existant dans la fonction publique de l'État ;
- le contrôle de l'application du droit du travail à l'endroit des salariés des entreprises travaillant au sein des entreprises du ministère.

L'inspection est composée d'agents de contrôle, militaires et civils ayant la qualité d'inspecteurs du travail dans les armées, assimilés par dispositions légales et réglementaires aux agents de contrôle du régime général. À ce titre, ils sont munis d'une commission du ministre des armées et sont assermentés.

Les inspections du pôle travail assurent par ailleurs l'instruction de dossiers nombreux et divers (amiante, étude de sécurité pyrotechnique, dérogation au temps de travail, avis sur des projets de textes réglementaires, décisions administratives, avis à procureurs...). Elles apportent enfin leur appui et leurs conseils aux chefs d'organismes et, selon les circonstances, interviennent en cas d'accident grave ou de situation de souffrance au travail.

En 2018, l'activité de l'inspection du travail dans les armées a été particulièrement intense, que ce soit au titre des activités de contrôle (plus de 600 inspections réalisées), en tant qu'autorité administrative (plus de 500 décisions et actes administratifs) et enfin en matière d'appui aux chaînes de prévention des risques professionnels, avec près de 270 interventions telles que des enquêtes accident ou des saisines individuelles.

Chaque année, le ministre des armées arrête un plan de missions sur proposition du CGA qui détermine les axes prioritaires de l'action des inspectrices et inspecteurs et définit des directives particulières (le contrôle de la réglementation amiante par exemple). Un rapport annuel d'activité dresse un bilan des actions menées et fait des propositions à la ministre en matière d'organisation, d'évolution de la réglementation SST et de prévention des risques.

## 8.1.2 — La médecine de prévention

### 8.1.2.1 — Le bilan de suivi médical

Chaque année, la direction centrale du service de santé des armées (DCSSA) réalise une synthèse chiffrée des rapports annuels établis par les directions générales du service de santé des armées et les directions interarmées du service de santé au titre de l'année précédente.

Le bilan 2018, établi au titre de l'exercice 2017, indique que :

- pour le personnel civil :
  - 61 277 agents civils affectés en métropole sont suivis au titre de la médecine de prévention ;
  - le taux de réalisation des visites médicales systématiques du personnel en surveillance médicale renforcée (SMR) est de 38 % en 2017 ;
  - le taux de réalisation des autres visites s'élève à 28 % ;
- pour le personnel militaire :
  - 43 811 militaires affectés en métropole sont suivis au titre de la médecine de prévention ;
  - le taux de réalisation des visites médicales renforcées est de 16,4 %.

### 8.1.2.2 — L'activité des médecins de prévention

En 2017, 149 médecins de prévention sont intervenus au bénéfice du personnel militaire et civil. Tous n'exercent pas cette activité à temps plein pour le ministère des armées. Leur intervention équivaut à 32 ETP.

## Nombre de demandes de visites spontanées aux médecins de prévention pour 100 agents en 2017

NOMBRE DE DEMANDES DE VISITE SPONTANÉE AUX MÉDECINS DE PRÉVENTION	
POUR 100 PERSONNELS MILITAIRES*	7,0
POUR 100 PERSONNELS CIVILS	7,0

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées.

Lecture : En moyenne, pour 100 civils du ministère des armées, 7,0 demandes de visite spontanée aux médecins de prévention ont été recensées au titre de l'année 2017.

\* Ne sont comptabilisés que les militaires suivis dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée (SMR).

## 8.2 — LES ACCIDENTS DE SERVICE OU DE TRAJET ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

### 8.2.1 — Le personnel militaire

#### 8.2.1.1 — Les accidents de service ou de trajet en 2017 <sup>(1)</sup>

#### Répartition des militaires ayant connu un accident de service avec arrêt en 2017, par employeur

	MILITAIRES	DONT DÉCÈS	NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES
TERRE	511	7	12 937
MARINE	385	0	8 177
AIR	481	0	7 250
SID	29	0	570
DGA	7	0	10
EMA	261	0	3 256
DIRISI	37	0	647
SSA	25	0	735
SCA	269	0	7 667
SEA	30	0	836
SIMu	10	0	491
DRSD	6	0	200
<b>TOTAL</b>	<b>2 051</b>	<b>7</b>	<b>42 776</b>

Source : EMA/SCH-PERF/Appui métier/PMRE.

Champ : ensemble des militaires ayant connu un accident de service avec arrêt en 2017.

Lecture : en 2017, 511 militaires affectés dans l'armée de terre ont eu un accident de service, dont 7 ont conduit à un décès. Au total, 12 937 journées ont été perdues.

(1) Les données présentées concernent l'année 2017. Celles relatives à l'année 2018 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec la publication du présent bilan social.



## Répartition des militaires ayant connu un accident de trajet avec arrêt en 2017, par employeur

	MILITAIRES	DONT DÉCÈS	NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES
TERRE	18	0	20
MARINE	72	1	74
AIR	58	0	1 113
SID	8	0	10
DGA	7	0	7
EMA	23	0	311
DIRISI	14	0	265
SSA	14	2	206
SCA	76	0	123
SEA	4	0	145
SIMU	3	0	5
DRSD	1	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>298</b>	<b>3</b>	<b>2 281</b>

Source : EMA/SCH-PERF/Appui métier/PMRE.

Champ : ensemble des militaires ayant connu un accident de trajet en 2017.

Lecture : en 2017, 18 militaires affectés dans l'armée de terre ont eu un accident de trajet avec arrêt. Au total, 20 journées ont été perdues.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 8.2.1.2 – Les invalidités en 2018

## Répartition des accidents et maladies professionnelles de militaires ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire ou permanente, par gestionnaire et par sexe

	ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELLES AYANT DONNÉ LIEU À RECONNAISSANCE D'INVALIDITÉ		
	TEMPORAIRE	PERMANENTE	TOTAL
TERRE	635	1 175	1 810
FEMMES	36	60	96
HOMMES	599	1 115	1 714
MARINE	81	169	250
FEMMES	8	5	13
HOMMES	73	164	237
AIR	66	159	225
FEMMES	8	17	25
HOMMES	58	142	200
GENDARMERIE*	98	268	366
FEMMES	11	7	18
HOMMES	87	261	348
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	18	43	61
FEMMES	6	12	18
HOMMES	12	31	43
<b>TOTAL</b>	<b>898</b>	<b>1 814</b>	<b>2 712</b>
FEMMES	69	101	170
HOMMES	829	1 713	2 542

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des accidents ou maladies professionnelles ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire ou permanente en 2018.

Lecture : en 2018, 36 accidents ou maladies professionnelles déclarés par des militaires féminins de l'armée de terre ont donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire.

\* Pas de distinction possible des gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées ou hors PMEA.

\*\* SSA, SEA, DGA, SCA, APM et CGA.

## 8.2.1.3 – Les infirmités en 2018

## Répartition des infirmités prises en compte pour la première fois en 2018 et des pensions attribuées pour la première fois ou suite à une infirmité nouvelle en 2018, par gestionnaire et par sexe

	NOMBRE D'INFIRMITÉS PRISES EN COMPTE POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 2018			NOMBRE DE PENSIONS ATTRIBUÉES POUR LA PREMIÈRE FOIS OU POUR UNE INFIRMITÉ NOUVELLE EN 2018
	À LA SUITE D'ACCIDENTS DE SERVICE OU DE TRAJET	À LA SUITE DE MALADIES DE PROFESSIONNELLES	TOTAL	
TERRE	859	14	873	855
FEMMES	44	1	45	46
HOMMES	815	13	828	809
MARINE	105	69	174	159
FEMMES	7	0	7	7
HOMMES	98	69	167	152
AIR	78	3	81	93
FEMMES	9	2	11	11
HOMMES	69	1	70	82
GENDARMERIE*	141	3	144	149
FEMMES	10	1	11	12
HOMMES	131	2	133	137
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	31	2	33	23
FEMMES	12	0	12	8
HOMMES	19	2	21	15
<b>TOTAL</b>	<b>1 214</b>	<b>91</b>	<b>1 305</b>	<b>1 279</b>
FEMMES	82	4	86	84
HOMMES	1 132	87	1 219	1 195

Source: DRH-MD/SA2P/P.

Champ: ensemble des militaires ayant reçu une pension d'invalidité pour la première fois ou à la suite d'une infirmité nouvelle en 2018.

Lecture: 44 infirmités contractées par des femmes militaires de l'armée de terre à la suite d'un accident de service ou de trajet ont été prises en compte pour la première fois en 2018

\* Pas de distinction possible des gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées ou hors PMEA.

\*\* SSA, SEA, DGA, SCA, APM, CGA, SGA.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

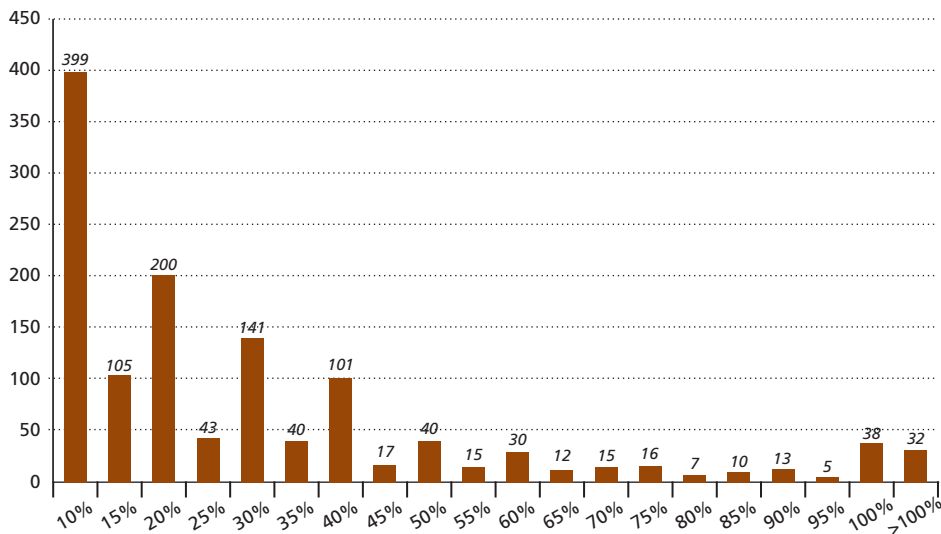
Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

## Répartition des pensions attribuées pour la première fois ou pour une infirmité nouvelle en 2018, par taux d'invalidité global



Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des militaires ayant bénéficié d'une pension d'invalidité pour la première fois ou pour une infirmité nouvelle en 2018.

Lecture : en 2018, 399 pensions ont été allouées pour un taux d'invalidité de 10 %.

NB : Ces chiffres intègrent l'ensemble des gendarmes, y compris ceux placés hors PMEAs du ministère des armées.

## 8.2.2 — Le personnel civil <sup>(2)</sup>

### 8.2.2.1 — Les accidents de travail ou de service, les accidents de trajet et les maladies professionnelles en 2017

#### Répartition des accidents de travail ou de service déclarés par le personnel civil et reconnus, par employeur et par sexe

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE SERVICE	243	68	110	24	88	391	78	1 002
FEMMES	73	21	27	5	61	199	19	405
HOMMES	170	47	83	19	27	192	59	597
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT	158	53	60	15	45	244	45	620
FEMMES	47	13	11	2	32	115	10	230
HOMMES	111	40	49	13	13	129	35	390
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	4 171	1 265	1 430	346	1 567	6 091	674	15 544
FEMMES	875	406	134	67	1 257	3 045	207	5 991
HOMMES	3 296	859	1 296	279	310	3 046	467	9 553

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble des accidents de travail ou de service déclarés par le personnel civil et reconnus en 2017.

Lecture: en 2017, 73 accidents de travail ou de service ont été déclarés par des femmes civiles employées dans l'armée de terre et reconnus.

\* EMA et organismes interarmées.

NB: aucun décès à la suite d'un accident du travail ou de service n'a été répertorié en 2017.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

(2) Les données présentées relatives aux accidents de service concernent l'année 2017. Celles relatives à l'année 2018 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec la publication du bilan social 2018.

## Répartition des accidents de travail ou de service avec arrêt déclarés par le personnel civil et reconnus, par sexe, par statut et par tranche d'âges

	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50-54 ANS	55 ANS ET PLUS	TOTAL
<b>TITULAIRES</b>	10	48	88	49	86	281
FEMMES	6	31	38	31	63	169
HOMMES	4	17	50	18	23	112
<b>NON TITULAIRES</b>	5	4	8	6	13	36
FEMMES	4	3	3	4	6	20
HOMMES	1	1	5	2	7	16
<b>OUVRIERS DE L'ÉTAT</b>	8	48	70	75	102	303
FEMMES	2	2	7	13	17	41
HOMMES	6	46	63	62	85	262
<b>TOTAL</b>	23	100	166	130	201	620
FEMMES	12	36	48	48	86	230
HOMMES	11	64	118	82	115	390

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des accidents de travail ou de service avec arrêt déclarés par le personnel civil et reconnus en 2017.

Lecture : en 2017, 6 accidents de travail ou de service avec arrêt ont été déclarés par des titulaires féminins de moins de 30 ans et reconnus.

## Répartition des journées perdues à la suite d'un accident de travail ou de service avec arrêt, par sexe, par statut et par tranche d'âges

En jours

	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50-54 ANS	55 ANS ET PLUS	TOTAL
<b>TITULAIRES</b>	264	761	2008	1 241	2 667	6 941
FEMMES	157	559	660	957	2 183	4 516
HOMMES	107	202	1 348	284	484	2 425
<b>NON TITULAIRES</b>	105	49	165	274	291	884
FEMMES	14	32	14	188	75	323
HOMMES	91	17	151	86	216	561
<b>OUVRIERS DE L'ÉTAT</b>	51	969	1 688	2 373	2 638	7 719
FEMMES	29	13	76	492	542	1 152
HOMMES	22	956	1 612	1 881	2 096	6 567
<b>TOTAL</b>	420	1 779	3 861	3 888	5 596	15 544
FEMMES	200	604	750	1 637	2 800	5 991
HOMMES	220	1 175	3 111	2 251	2 796	9 553

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble des journées perdues à la suite d'un accident de travail ou de service avec arrêt en 2017.

Lecture: en 2017, 157 journées ont été perdues à la suite d'un accident de travail ou de service avec arrêt déclaré par des femmes titulaires de moins de 30 ans.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des accidents de trajet déclarés par le personnel civil et reconnus, par employeur et par sexe

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
ACCIDENTS DE TRAJET	46	19	37	2	58	67	42	271
FEMMES	24	3	13	0	32	40	14	126
HOMMES	22	16	24	2	26	27	28	145
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT	33	12	24	2	35	42	27	175
FEMMES	16	3	9	0	22	22	8	80
HOMMES	17	9	15	2	13	20	19	95
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	865	143	608	54	636	1 403	548	4 257
FEMMES	454	34	269	0	290	558	241	1 846
HOMMES	411	109	339	54	346	845	307	2 411

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des accidents de trajet déclarés par le personnel civil et reconnus, en 2017.

Lecture : en 2017, 24 accidents de trajet ont été déclarés par des femmes civiles employées dans l'armée de terre et reconnus.

\* EMA et organismes interarmées.

NB : aucun décès n'a été répertorié à la suite d'un accident de trajet en 2017.



## Répartition des accidents de trajet avec arrêt déclarés par le personnel civil et reconnus, par sexe, par statut et par tranche d'âges

	MOINS DE 40 ANS	40-49 ANS	50-54 ANS	55 ANS ET PLUS	TOTAL
<b>TITULAIRES</b>	16	29	15	27	87
FEMMES	8	16	13	21	58
HOMMES	8	13	2	6	29
<b>NON TITULAIRES</b>	11	7	3	9	30
FEMMES	3	4	2	1	10
HOMMES	8	3	1	8	20
<b>OUVRIERS DE L'ÉTAT</b>	25	14	14	5	58
FEMMES	7	2	2	1	12
HOMMES	18	12	12	4	46
<b>TOTAL</b>	52	50	32	41	175
FEMMES	18	22	17	23	80
HOMMES	34	28	15	18	95

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des accidents de trajet avec arrêt déclarés par le personnel civil et reconnus, en 2017.

Lecture : en 2017, 8 accidents de trajet avec arrêt ont été déclarés par des femmes titulaires de moins de 40 ans et reconnus.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des journées perdues à la suite d'un accident de trajet avec arrêt, par sexe, par statut et par tranche d'âges

En jours

	MOINS DE 40 ANS	40-49 ANS	50-54 ANS	55 ANS ET PLUS	TOTAL
<b>TITULAIRES</b>	326	946	331	346	1 949
FEMMES	76	510	281	208	1 075
HOMMES	250	436	50	138	874
<b>NON TITULAIRES</b>	287	232	62	22	603
FEMMES	65	219	59	18	361
HOMMES	222	13	3	4	242
<b>OUVRIERS DE L'ÉTAT</b>	241	326	370	768	1 705
FEMMES	34	95	44	237	410
HOMMES	207	231	326	531	1 295
<b>TOTAL</b>	854	1 504	763	1 136	4 257
FEMMES	175	824	384	463	1 846
HOMMES	679	680	379	673	2 411

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des journées perdues à la suite d'un accident de trajet avec arrêt en 2017.

Lecture : en 2017, 76 journées ont été perdues à la suite d'un accident de trajet avec arrêt déclaré par des femmes titulaires de moins de 40 ans.

## Répartition des maladies professionnelles déclarées par le personnel civil, par employeur et par sexe

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
<b>MALADIES DÉCLARÉES</b>	73	38	28	6	23	37	10	215
FEMMES	36	11	8	1	5	27	3	91
HOMMES	37	27	20	5	18	10	7	124
<b>MALADIES RECONNUES</b>	33	16	16	4	8	14	0	91
FEMMES	16	3	2	0	3	8	0	32
HOMMES	17	13	14	4	5	6	0	59
<b>NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES</b>	2 969	101	619	81	64	951	170	4 955
FEMMES	1 024	45	28	0	31	431	64	1 623
HOMMES	1 945	56	591	81	33	520	106	3 332

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des maladies professionnelles déclarées par le personnel civil, en 2017.

Lecture : en 2017, 36 maladies professionnelles ont été déclarées par des femmes civiles employées dans l'armée de terre.

\* EMA et organismes interarmées.

NB : aucun décès n'a été répertorié à la suite d'une maladie professionnelle déclarée en 2017.

## Répartition des maladies professionnelles déclarées par le personnel civil et reconnues, par statut, par sexe et par tranche d'âges

	MOINS DE 50 ANS	50-54 ANS	55 ANS ET PLUS	TOTAL
<b>TITULAIRES</b>	14	10	8	32
<i>FEMMES</i>	9	9	3	21
<i>HOMMES</i>	5	1	5	11
<b>NON TITULAIRES</b>	0	1	0	1
<i>FEMMES</i>	0	1	0	1
<i>HOMMES</i>	0	0	0	0
<b>OUVRIERS DE L'ÉTAT</b>	12	8	38	58
<i>FEMMES</i>	2	3	5	10
<i>HOMMES</i>	10	5	33	48
<b>TOTAL</b>	26	19	46	91
<i>FEMMES</i>	11	13	8	32
<i>HOMMES</i>	15	6	38	59

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des maladies professionnelles déclarées par le personnel civil et reconnues, en 2017.

Lecture : en 2017, 9 maladies professionnelles ont été déclarées par des femmes titulaires de moins de 50 ans et reconnues.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des journées perdues à la suite de la déclaration d'une maladie professionnelle reconnue en 2017, par sexe, par statut et par tranche d'âges<sup>(3)</sup>

En jours

	MOINS DE 50 ANS	50-54 ANS	55 ANS ET PLUS	TOTAL
<b>TITULAIRES</b>	304	139	493	936
FEMMES	225	109	189	523
HOMMES	79	30	304	413
<b>NON TITULAIRES</b>	0	0	0	0
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	0	0	0
<b>OUVRIERS DE L'ÉTAT</b>	234	32	554	820
FEMMES	0	0	184	184
HOMMES	234	32	370	636
<b>TOTAL</b>	538	171	1 047	1 756
FEMMES	225	109	373	707
HOMMES	313	62	674	1 049

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des journées perdues par le personnel civil à la suite d'une maladie professionnelle reconnue.

Lecture : en 2017, 225 journées ont été perdues à la suite d'une maladie professionnelle reconnue déclarée par des femmes titulaires de moins de 50 ans.

(3) La déclaration d'une maladie professionnelle n'implique pas nécessairement d'arrêt de travail.

## 8.2.2.2 – Les invalidités

## Répartition des accidents de travail ou de service, des accidents de trajet ou des maladies professionnelles ayant donné lieu à une invalidité permanente partielle, par statut, par catégorie et par sexe

		ACCIDENTS DE TRAVAIL OU DE SERVICE	ACCIDENTS DE TRAJET	MALADIES PROFESSIONNELLES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A	0	1	1	2
	FEMMES	0	0	0	0
	HOMMES	0	1	1	2
	CAT. B	2	6	3	11
	FEMMES	1	5	2	8
	HOMMES	1	1	1	3
	CAT. C	23	4	17	44
	FEMMES	11	3	7	21
	HOMMES	12	1	10	23
	S/TOTAL	25	11	21	57
FEMMES	12	8	9	29	
HOMMES	13	3	12	28	
NON TITULAIRES	Niv. I	5	7	0	12
	FEMMES	1	2	0	3
	HOMMES	4	5	0	9
	Niv. II	2	0	0	2
	FEMMES	1	0	0	1
	HOMMES	1	0	0	1
	Niv. III	5	2	1	8
	FEMMES	1	1	0	2
	HOMMES	4	1	1	6
	S/TOTAL	12	9	1	22
FEMMES	3	3	0	6	
HOMMES	9	6	1	16	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	S/TOTAL	123	47	230	400
	FEMMES	16	10	14	40
	HOMMES	107	37	216	360
TOTAL	S/TOTAL	160	67	252	479
	FEMMES	31	21	23	75
	HOMMES	129	46	229	404

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble du personnel civil ayant connu un accident ou une maladie professionnelle donnant lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle reconnue par l'administration en 2017.

Lecture: en 2017, 1 femme titulaire de catégorie B a déclaré un accident du travail ou de service donnant lieu à une invalidité permanente partielle.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des accidents et des maladies professionnelles du personnel titulaire ayant donné lieu à l'attribution d'une allocation temporaire d'invalidité permanente partielle, par catégorie et par sexe

	ACCIDENTS DE SERVICE		ACCIDENTS DE TRAJET		MALADIES PROFESSIONNELLES		TOTAL	
	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*) EN %	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*) EN %	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*) EN %	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*) EN %
CAT. A	0	-	1	1,0	1	100,0	2	50,5
FEMMES	0	-	0	-	0	-	0	-
HOMMES	0	-	1	1,0	1	100,0	2	50,5
CAT. B	2	4,5	6	2,7	3	3,7	11	3,3
FEMMES	1	6,0	5	3,0	2	4,5	8	3,8
HOMMES	1	3,0	1	1,0	1	2,0	3	2,0
CAT. C	23	7,1	4	39,8	17	6,0	44	9,6
FEMMES	11	6,5	3	26,3	7	5,7	21	9,1
HOMMES	12	7,6	1	80,0	10	6,2	23	10,1
TOTAL	25	6,9	11	16,0	21	10,1	57	9,8
FEMMES	12	6,5	8	11,8	9	5,4	29	7,6
HOMMES	13	7,2	3	27,3	12	13,7	28	12,1

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant connu un accident ou une maladie professionnelle en 2017.

Lecture : en 2017, 1 allocation d'invalidité permanente partielle à un taux moyen de 6,0 % a été attribuée à une femme titulaire de catégorie B à la suite d'un accident de service.

\* Invalidité permanente partielle.

## Répartition des accidents et des maladies professionnelles du personnel non titulaire et ouvrier de l'État ayant donné lieu au versement d'une rente, par niveau de rente d'IPP et par sexe

	CAPITAUX IPP* < 10 %	IPP* > 10 % ET < 50 %	IPP* ≥ 50 %	TOTAL
ACCIDENTS DU TRAVAIL	81	24	2	107
FEMMES	14	2	0	16
HOMMES	67	22	2	91
ACCIDENTS DE TRAJET	33	12	1	46
FEMMES	8	2	1	11
HOMMES	25	10	0	35
MALADIES PROFESSIONNELLES	66	22	14	102
FEMMES	10	1	0	11
HOMMES	56	21	14	91
TOTAL	180	58	17	255
FEMMES	32	5	1	38
HOMMES	148	53	16	217

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État ayant connu un accident ou une maladie professionnelle donnant lieu à la reconnaissance, en 2017, d'une invalidité permanente partielle et au versement d'une rente.

Lecture : en 2017, 14 rentes pour une IPP inférieure à 10 % ont été attribuées à des femmes non titulaires ou ouvriers de l'État à la suite d'un accident du travail.

\* Invalidité permanente partielle.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 8.3 — LA PRÉVENTION DES FAITS DE HARÇÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

### 8.3.1 — La prévention

Le traitement institutionnel de la souffrance au travail relève de la responsabilité de l'employeur. Pour prendre en compte les situations qui n'auraient pas été décelées à ce niveau, le dispositif Écoute défense (ED) a été créé en 2013. Il offre une ligne directe d'écoute<sup>(4)</sup>, d'information et d'orientation pour le personnel, militaire et civil, exposé en service à des situations de stress opérationnel et des traumatismes psychiques. Depuis 2015, son périmètre d'action est étendu à la prise en charge psychologique de victimes de harcèlement moral et de discrimination.

### 8.3.2 — La cellule Thémis

Dans le cadre d'un plan d'action global visant à combattre efficacement les cas de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel ou sexiste (HDV-S), la ministre des armées a créé la cellule dite « Thémis ». Elle accompagne les victimes dans l'ensemble de leurs démarches et leur propose un appui juridique avec l'aide de la direction des affaires juridiques (DAJ), qui peut s'inscrire dans la durée. Elle est également habilitée à conseiller le commandement.

En 2018, au titre de la prévention, la cellule Thémis a poursuivi la mise en œuvre du plan de formation contre les HDV-S qui prévoit que tout personnel militaire ou civil (en école et centre de formation ou en emploi) reçoive, au moins une fois dans sa carrière, une sensibilisation adaptée, selon son grade et son niveau de responsabilité.

La sensibilisation comporte une partie relative à la définition des infractions sexuelles, en particulier sur celles commises à l'encontre des mineurs et précise que :

- les infractions sexuelles sont des crimes ou des délits ;
- les sanctions disciplinaires sont indépendantes des sanctions pénales ;
- le ministère applique une politique de « tolérance zéro » dans ce domaine.

Au cours de ces sensibilisations, l'accent a été mis sur les évolutions résultant de la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, notamment en ce qui concerne l'élargissement du harcèlement sexuel et la création de nouvelles infractions :

- l'outrage sexiste ;
- la captation d'image, enregistrement et transmission d'images impudiques. Ce dernier délit faisait déjà partie des infractions prises en compte par la cellule Thémis avant la publication de la nouvelle loi.

La cellule Thémis dispose de supports didactiques : un « kit de prévention » a par exemple été mis en œuvre par la cellule, de même que des conférences à orientation juridique, lors desquelles des cas concrets sont étudiés.

La cellule Thémis a organisé en 2018 :

- 4 sessions de formation à l'attention des formateurs relais au sein des organismes des armées. La mise en place des formateurs relais, fin 2017, a permis aux armées et forces armées rattachées de sensibiliser plus de 31 000 agents du ministère au cours de l'année ;

(4) Des psychologues cliniciens du SSA assurent, à tour de rôle, une astreinte téléphonique, 24h/24 et 7j/7 au numéro suivant : 08 08 800 321.



- des actions de sensibilisation sous forme de conférences magistrales délivrées dans des organismes de formation ainsi qu'au profit de populations cibles (commandants d'unités, cadres et référents mixités, conseillers techniques sociaux, aumôniers,...).

L'EMA et la DAJ complètent cette sensibilisation par une formation spécifique pour les militaires qui partent en opération extérieure.

### 8.3.2.1 — Les dossiers instruits par la cellule Thémis

La cellule Thémis recense les faits présumés, basés sur les déclarations des victimes. Les qualifications juridiques données à ces déclarations l'ont été par ses juristes. Celles-ci devront être confirmées par le juge.

En 2018, la cellule a instruit le cas de 97 victimes de faits présumés entrant dans son champ de compétence. L'année 2017 avait conduit 76 victimes présumées vers la cellule Thémis. Il ne peut être exclu que cette augmentation soit une conséquence directe de l'affaire Weinstein et du mouvement #MeToo. Il convient toutefois de souligner la meilleure visibilité de la cellule Thémis.

Cette augmentation du nombre de dossiers ne modifie pas la répartition des infractions dont est saisie la cellule. En effet, la grande majorité des signalements (plus de 90 %) est le fait de femmes et le harcèlement sexuel reste l'infraction la plus constatée (plus de 45 %).

### Répartition du nombre de victimes de faits de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel, par sexe et par type d'infraction

	VICTIMES CONCERNÉES EN 2018		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
VIOL/TENTATIVE DE VIOL	5	0	5
AGRESSION SEXUELLE	14	4	18
HARCÈLEMENT SEXUEL	47	0	47
CAPTATION D'IMAGE-VOYEURISME- ATTEINTE À LA VIE PRIVÉE	5	1	6
DISCRIMINATION (DONT HOMOPHOBIE)	14	2	16
OUTRAGE SEXISTE	2	0	2
AGISSEMENT SEXISTE	1	0	1
DIVERS*	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>8</b>	<b>97</b>

Source : CGA/PRB/Cellule Thémis.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEAs déclarant à la cellule Thémis avoir été victime de harcèlement, de discrimination ou de violence à caractère sexuel en 2018.

Lecture : la cellule Thémis a été saisie par 5 victimes féminines pour faits présumés de viol ou tentative de viol commis en 2018.

\* Il s'agit de propos injurieux à caractère sexuel n'entrant pas dans le champ d'application de l'outrage sexiste.

## 8.4 — LES ABSENCES

### 8.4.1 — Les absences pour maladie

#### 8.4.1.1 — Le personnel militaire

### Répartition des jours d'arrêt de travail pour maladie du personnel militaire, par motif et par tranche d'âges

En jours

	MALADIE ORDINAIRE	LONGUE DURÉE POUR MALADIE	LONGUE MALADIE	MALADIE PROFESSIONNELLE	TOTAL
MOINS DE 25 ANS	388007	8194	24796	10348	431345
FEMMES	60007	2404	3095	1106	66612
HOMMES	328000	5790	21701	9242	364733
25-29 ANS	388332	50579	39088	8073	486072
FEMMES	75914	8979	6539	627	92059
HOMMES	312418	41600	32549	7446	394013
30-39 ANS	486760	124345	52672	11342	675119
FEMMES	168699	41389	13257	1820	225165
HOMMES	318061	82956	39415	9522	449954
40-49 ANS	230871	82061	31263	3447	347642
FEMMES	63107	21390	6161	255	90913
HOMMES	167764	60671	25102	3192	256729
50 ANS ET PLUS	67990	27903	4678	1102	101673
FEMMES	12455	4422	562	328	17767
HOMMES	55535	23481	4116	774	83906
TOTAL	1561960	293082	152497	34312	2041851
FEMMES	380182	78584	29614	4136	492516
HOMMES	1181778	214498	122883	30176	1549335

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble des militaires sous PMEAs concernés par des jours d'arrêt de travail pour maladie en 2018.

Lecture : en 2018, 60007 jours d'absence ont été recensés pour le personnel militaire féminin de moins de 25 ans à la suite d'un congé de maladie ordinaire.

## 8.4.1.2 — Le personnel civil

## Répartition des jours d'arrêt de travail pour maladie du personnel civil, par statut et par motif

En jours

	TITULAIRES	NON TITULAIRES*	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE	301 626	41 556	116 816	459 998
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	96 603	0	23 218	119 821
CONGÉ DE MALADIE DE LONGUE DURÉE ET POUR GRAVE MALADIE	0	16 028	0	16 028
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	130 183	0	50 171	180 354
DISPONIBILITÉ D'OFFICE**	7 867	3 311	5 493	16 671
<b>TOTAL</b>	<b>536 279</b>	<b>60 895</b>	<b>195 698</b>	<b>792 872</b>

Source : DRHMD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA concerné par des jours d'arrêt de travail pour maladie en 2018 (hors DGSE).

Lecture : en 2018, 301 626 jours ont été perdus par des titulaires suite à un congé de maladie ordinaire.

\* Agents non titulaires sur emploi permanent.

\*\* État de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des jours d'arrêt du personnel civil, par motif et par tranche d'âges

En jours

	CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE	CONGÉ DE LONGUE MALADIE	CONGÉ DE MALADIE DE LONGUE DURÉE	CONGÉ DE LONGUE DURÉE	DISPONIBILITÉ* D'OFFICE	TOTAL
MOINS DE 30 ANS	15 578	375	0	785	132	16 870
FEMMES	8 828	273	0	248	104	9 453
HOMMES	6 750	102	0	537	28	7 417
30-39 ANS	52 805	4 643	471	5 892	1 870	65 681
FEMMES	32 815	2 330	69	4 485	1 033	40 732
HOMMES	19 990	2 313	402	1 407	837	24 949
40-49 ANS	122 513	27 763	1 008	25 598	3 077	179 959
FEMMES	59 488	16 108	665	16 954	1 869	95 084
HOMMES	63 025	11 655	343	8 644	1 208	84 875
50-54 ANS	79 207	20 985	2 183	29 768	2 242	134 385
FEMMES	37 778	14 044	964	15 601	874	69 261
HOMMES	41 429	6 941	1 219	14 167	1 368	65 124
55 ANS ET PLUS	189 895	66 055	12 366	118 311	9 350	395 977
FEMMES	101 257	35 648	5 835	73 112	5 097	220 949
HOMMES	88 638	30 407	6 531	45 199	4 253	175 028
<b>TOTAL</b>	<b>459 998</b>	<b>119 821</b>	<b>16 028</b>	<b>180 354</b>	<b>16 671</b>	<b>792 872</b>
FEMMES	240 166	68 403	7 533	110 400	8 977	435 479
HOMMES	219 832	51 418	8 495	69 954	7 694	357 393

Source : DRH/MD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA concerné par des jours d'arrêt de travail pour maladie en 2018 (hors DGSE).

Lecture : en 2018, 8 828 journées d'absence pour cause de maladie ordinaire ont été recensées chez les femmes civiles de moins de 30 ans.

\* État de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions.

## 8.4.2 — Les absences pour raison familiale

### 8.4.2.1 — Le personnel militaire

#### Répartition des congés de maternité pris par les militaires, par tranche d'âges

	EFFECTIFS	JOURS
MOINS DE 25 ANS	143	13 245
ENTRE 25 ET 29 ANS	463	43 457
ENTRE 30 ET 39 ANS	1 318	147 623
40 ANS ET PLUS	120	13 660
<b>TOTAL</b>	<b>2 044</b>	<b>217 985</b>

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire féminin sous PMEAs concerné par un congé de maternité, en 2018.

Lecture : en 2018, 143 militaires féminines de moins de 25 ans ont pris un congé de maternité, pour un total de 13 245 jours.

#### Répartition des congés de paternité\* pris par les militaires, par tranche d'âges

	EFFECTIFS	JOURS
MOINS DE 25 ANS	275	3 039
ENTRE 25 ET 29 ANS	1 628	17 793
ENTRE 30 ET 34 ANS	4 598	50 867
ENTRE 35 ET 39 ANS	867	9 645
40 ANS ET PLUS	42	460
<b>TOTAL</b>	<b>7 410</b>	<b>81 804</b>

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire masculin sous PMEAs concerné de congé de paternité, en 2018.

Lecture : en 2018, 275 militaires masculins de moins de 25 ans ont pris un congé de paternité, pour un total de 3 039 jours.

\* Hors les 3 jours de congé de naissance.

NB : le congé de paternité est accordé, sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs, y compris week-end, et non fractionnables ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des militaires ayant pris un congé de paternité\*, par statut et par catégorie

	NOMBRE DE MILITAIRES AYANT PRIS UN CONGÉ DE PATERNITÉ	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS
MILITAIRES DE CARRIÈRE	2170	23660
OFFICIERS	738	7983
SOUS-OFFICIERS	1432	15678
MILITAIRES SOUS CONTRAT	5240	58143
OFFICIERS	274	3024
SOUS-OFFICIERS	1990	22147
MdR	2974	32951
VOLONTAIRES	2	22
<b>TOTAL</b>	<b>7410</b>	<b>81804</b>

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire masculin sous PMEA ayant pris des jours de congé de paternité, en 2018.

Lecture : en décembre 2018, 738 officiers de carrière ont pris un congé de paternité, pour un total de 7983 jours.

\* Hors les 3 jours de congés de naissance.

NB : Le congé paternité est accordé, sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs, y compris week-end, et non fractionnables ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples.

## Répartition du personnel militaire bénéficiant d'un congé lié à la famille d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, par motif, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	CARRIÈRE			CONTRAT			TOTAL		
	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL
CONGÉ PARENTAL	143	34	177	346	61	407	489	95	584
CONGÉ D'ADOPTION	0	3	3	0	4	4	0	7	7
CONGÉS POUR CONVENANCE PERSONNELLE	90	174	264	92	54	146	182	228	410
CONGÉS DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	0	1	1	0	0	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>233</b>	<b>212</b>	<b>445</b>	<b>438</b>	<b>119</b>	<b>557</b>	<b>671</b>	<b>331</b>	<b>1002</b>

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées bénéficiant d'un congé lié à la famille d'une durée supérieure ou égale à 6 mois, en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, 143 femmes militaires de carrière étaient en congé parental.

### 8.4.2.2 — Le personnel civil

#### Répartition du personnel civil ayant bénéficié d'un congé de maternité, par statut et par tranche d'âges

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
MOINS DE 30 ANS	27	7	2	36
30-39 ANS	191	64	12	267
40 ANS ET PLUS	64	12	2	78
<b>TOTAL</b>	<b>282</b>	<b>83</b>	<b>16</b>	<b>381</b>

Source: DRHMD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ: ensemble du personnel civil féminin sous PMEA ayant pris un congé de maternité en 2018, hors DGSE.

Lecture: en 2018, 27 femmes titulaires de moins de 30 ans ont pris un congé de maternité.

#### Répartition des journées de congé de maternité du personnel civil, par statut et par tranche d'âges

En jours

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
MOINS DE 30 ANS	2361	557	75	2993
30-39 ANS	18246	5056	1115	24417
40 ANS ET PLUS	5495	1117	48	6660
<b>TOTAL</b>	<b>26102</b>	<b>6730</b>	<b>1238</b>	<b>34070</b>

Source: DRHMD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ: ensemble du personnel civil féminin sous PMEA ayant pris un congé de maternité en 2018, hors DGSE.

Lecture: en 2018, 2361 journées de congé de maternité ont été prises par des femmes titulaires de moins de 30 ans.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition du personnel civil ayant pris un congé de paternité, par statut et par tranche d'âges

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
MOINS DE 30 ANS	8	11	10	29
30-39 ANS	82	109	91	282
40 ANS ET PLUS	96	21	37	154
<b>TOTAL</b>	<b>186</b>	<b>141</b>	<b>138</b>	<b>465</b>

Source : DRH-MD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil masculin sous PME A ayant pris un congé de paternité en 2018, hors DGSE.

Lecture : en 2018, 8 hommes titulaires de moins de 30 ans ont pris un congé de paternité.

## Répartition du nombre de journées de congé de paternité, par statut et par tranche d'âges

En jours

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
MOINS DE 30 ANS	88	77	110	275
30-39 ANS	906	687	1 005	2 598
40 ANS ET PLUS	994	238	407	1 639
<b>TOTAL</b>	<b>1 988</b>	<b>1 002</b>	<b>1 522</b>	<b>4 512</b>

Source : DRH-MD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil masculin sous PME A ayant pris un congé de paternité en 2018, hors DGSE.

Lecture : en 2018, 88 journées de congé de paternité ont été prises par des hommes titulaires de moins de 30 ans.

\* Hors les 3 jours de congés de naissance.

NB : le congé de paternité est accordé, sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs, y compris week-end, et non fractionnables ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples.



## Répartition du personnel civil ayant pris un congé de paternité et nombre moyen de jours pris, par statut et par catégorie

	AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ DE PATERNITÉ	NOMBRE MOYEN DE JOURS PRIS*
TITULAIRES	CAT. A	49
	CAT. B	59
	CAT. C	78
	S/TOTAL	186
NON TITULAIRES	Niv. I	117
	Niv. II	21
	Niv. III	3
	S/TOTAL	141
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	128
	CHEFS D'ÉQUIPE	2
	TSO	8
	S/TOTAL	138
TOTAL	465	10,9

Source: DRHMD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ: ensemble du personnel civil masculin sous PME A ayant pris un congé de paternité en 2018, hors DGSE.

Lecture: en 2018, 49 hommes titulaires de catégorie A ont pris un congé de paternité, d'une durée moyenne de 10,3 jours.

\* Hors les 3 jours de congés de naissance.

NB: le congé de paternité est accordé, sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs, y compris week-end, et non fractionnables ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition du personnel civil ayant pris des congés liés à la famille d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, par motif, par statut et par sexe

En jours

		TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	
Caractéristiques du personnel	CONGÉ PARENTAL	61	7	4	72	
	CONGÉ LIÉ À LA FAMILLE	FEMMES	59	6	3	68
		HOMMES	2	1	1	4
	TOTAL	61	7	4	72	
Parcours professionnels	ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN FIN DE VIE OU EN SITUATION DE DÉPENDANCE	58	1	1	60	
	MISE EN DISPONIBILITÉ	FEMMES	55	1	1	57
		HOMMES	3	0	0	3
	CONVENANCE PERSONNELLE	427	138	70	635	
TOTAL	485	139	71	695		

Source : DRH/MD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA ayant pris des jours de congés liés à la famille d'une durée égale ou supérieure à 6 mois en 2018, hors DGSE.

Lecture : en 2018, 59 femmes titulaires ont pris un congé parental.

NB : Aucun congé d'adoption recensé en 2018.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

### 8.4.3 — Le compte épargne-temps

#### Bilan de l'utilisation des comptes épargne-temps (CET) en 2018, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	PERSONNEL AYANT UN CET EN DÉCEMBRE 2018	PERSONNEL AYANT OUVERT UN CET DANS L'ANNÉE	PERSONNEL AYANT DÉPOSÉ AU MOINS 1 JOUR SUR LEUR CET EN 2018
CAT. A / Niv. I	3 832	453	2 697
FEMMES	1 133	195	798
HOMMES	2 699	258	1 899
CAT. B / Niv. II	8 417	542	5 542
FEMMES	3 686	233	2 367
HOMMES	4 731	309	3 175
CAT. C / Niv. III	12 523	814	7 940
FEMMES	7 638	487	4 769
HOMMES	4 885	327	3 171
OUVRIERS DE L'ÉTAT	9 684	418	6 083
FEMMES	1 437	67	839
HOMMES	8 247	351	5 244
TOTAL	34 456	2 227	22 262
FEMMES	13 894	982	8 773
HOMMES	20 562	1 245	13 489

Source: DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA ayant un CET ouvert en décembre 2018.

Lecture: en décembre 2018, 1 133 femmes de catégorie A ou de niveau I ont un CET.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Bilan de l'utilisation des comptes épargne-temps (CET) en 2018, par statut, par catégorie et par sexe

En jours

	NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS NON PRIS ET VERSÉS SUR UN CET	NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS NON PRIS ET NON VERSÉS SUR UN CET	NOMBRE DE JOURS DE CET UTILISÉS DANS L'ANNÉE	NOMBRE DE JOURS STOCKÉS SUR LES CET*
<b>CAT. A / Niv. I</b>	24 904	14 635	10 974	153 925
FEMMES	7 719	4 342	3 753	48 457
HOMMES	17 185	10 293	7 221	105 468
<b>CAT. B / Niv. II</b>	30 026	10 480	14 435	186 984
FEMMES	12 580	4 716	6 730	77 685
HOMMES	17 446	5 764	7 705	109 299
<b>CAT. C / Niv. III</b>	36 735	16 916	16 694	224 466
FEMMES	21 760	10 641	6 085	127 546
HOMMES	14 975	6 275	10 609	96 920
<b>OUVRIERS DE L'ÉTAT</b>	31 275	10 829	16 163	152 464
FEMMES	4 064	1 574	2 077	22 117
HOMMES	27 211	9 255	14 086	130 347
<b>TOTAL</b>	122 940	52 860	58 266	717 839
FEMMES	46 123	21 273	18 645	275 805
HOMMES	76 817	31 587	39 621	442 034

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA ayant un CET ouvert en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, 7 719 jours n'ont pas été pris et ont été versés sur un CET par des femmes titulaires de catégorie A.

\* Au 31 décembre 2018.

## 8.5 — LES RYTHMES D'ACTIVITÉ DU PERSONNEL CIVIL

### 8.5.1 — Le travail à temps partiel

Sur l'ensemble du personnel civil, 4 319 agents exercent leurs fonctions à temps partiel, en décembre 2018, soit 7,0 % des effectifs civils du ministère.

#### Répartition des agents à temps plein et à temps partiel, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TEMPS PLEIN			TEMPS PARTIEL		
	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL
<b>TITULAIRES</b>	<b>15 634</b>	<b>18 269</b>	<b>33 903</b>	<b>2 765</b>	<b>479</b>	<b>3 244</b>
CAT. A+	159	449	608	5	2	7
CAT. A (HORS CAT. A+)	2 097	4 391	6 488	285	96	381
CAT. B	4 252	6 532	10 784	786	210	996
CAT. C	9 126	6 897	16 023	1 689	171	1 860
<b>NON TITULAIRES</b>	<b>3 549</b>	<b>6 129</b>	<b>9 678</b>	<b>341</b>	<b>197</b>	<b>538</b>
Niv. I	1 491	3 711	5 202	234	123	357
Niv. II	402	966	1 368	25	16	41
Niv. III	1 656	1 452	3 108	82	58	140
<b>OUVRIERS DE L'ÉTAT</b>	<b>1 745</b>	<b>12 354</b>	<b>14 099</b>	<b>282</b>	<b>255</b>	<b>537</b>
OUVRIERS	1 496	9 223	10 719	231	198	429
CHEFS D'ÉQUIPE	155	2 097	2 252	8	13	21
TSO	94	1 034	1 128	43	44	87
<b>TOTAL</b>	<b>20 928</b>	<b>36 752</b>	<b>57 680</b>	<b>3 388</b>	<b>931</b>	<b>4 319</b>

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, 159 femmes titulaires de catégorie A+ travaillent à temps plein.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des agents civils à temps partiel, par quotité de travail, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	MOINS DE 50 %			50 %			60 %			70 %		
	F	H	S/T	F	H	S/T	F	H	S/T	F	H	S/T
TITULAIRES	1	0	1	61	17	78	45	7	52	47	11	58
CAT. A+	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
CAT. A (HORS A+)	0	0	0	3	1	4	5	2	7	6	2	8
CAT. B	0	0	0	9	3	12	9	2	11	14	2	16
CAT. C	1	0	1	48	13	61	31	3	34	27	7	34
NON TITULAIRES	5	14	19	57	55	112	10	6	16	10	2	12
Niv. I	4	14	18	5	6	11	10	4	14	6	2	8
Niv. II	1	0	1	2	0	2	0	1	1	1	0	1
Niv. III	0	0	0	50	49	99	0	1	1	3	0	3
OUVRIERS DE L'ÉTAT	0	0	0	5	11	16	3	0	3	5	3	8
OUVRIERS	0	0	0	5	8	13	2	0	2	4	3	7
CHEF D'ÉQUIPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TSO	0	0	0	0	3	3	1	0	1	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>123</b>	<b>83</b>	<b>206</b>	<b>58</b>	<b>13</b>	<b>71</b>	<b>62</b>	<b>16</b>	<b>78</b>

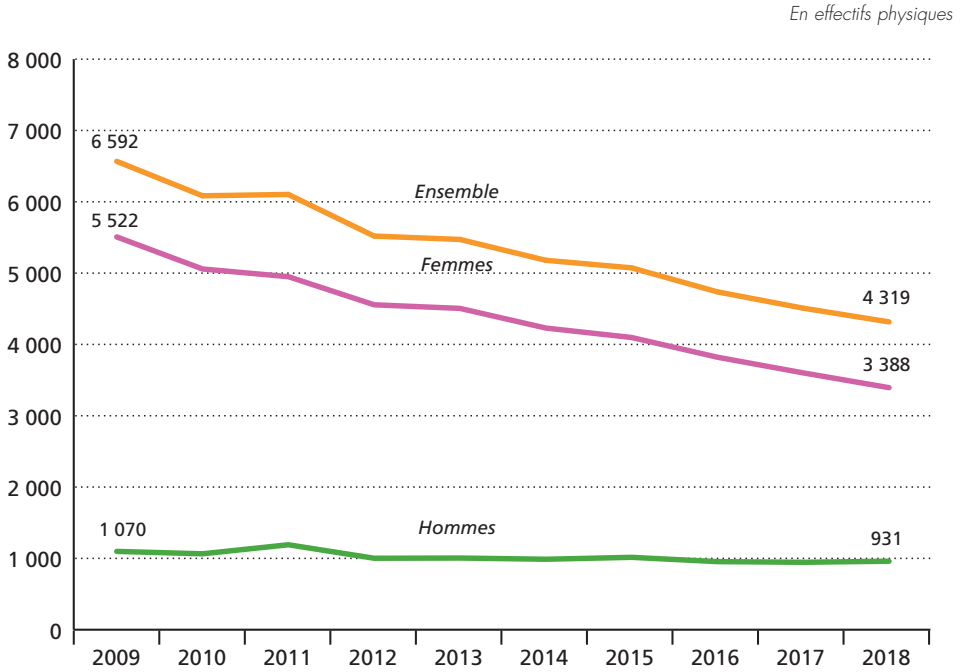
	80 %			90 %			TOTAL		
	F	H	S/T	F	H	S/T	F	H	S/T
TITULAIRES	1978	312	2290	633	132	765	2765	479	3244
CAT. A+	3	1	4	1	1	2	5	2	7
CAT. A (HORS A+)	195	58	253	76	33	109	285	96	381
CAT. B	539	140	679	215	63	278	786	210	996
CAT. C	1241	113	1354	341	35	376	1689	171	1860
NON TITULAIRES	204	99	303	55	21	76	341	197	538
Niv. I	162	79	241	47	18	65	234	123	357
Niv. II	17	13	30	4	2	6	25	16	41
Niv. III	25	7	32	4	1	5	82	58	140
OUVRIERS DE L'ÉTAT	192	177	369	77	64	141	282	255	537
OUVRIERS	160	135	295	60	52	112	231	198	429
CHEF D'ÉQUIPE	4	9	13	4	4	8	8	13	21
TSO	28	33	61	13	8	21	43	44	87
<b>TOTAL</b>	<b>2374</b>	<b>588</b>	<b>2962</b>	<b>765</b>	<b>217</b>	<b>982</b>	<b>3388</b>	<b>931</b>	<b>4319</b>

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA travaillant à temps partiel en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, 1 femme titulaire de catégorie C travaille à temps partiel avec une quotité de temps de travail de moins de 50 %.

## Évolution sur 10 ans du nombre d'agents à temps partiel, par sexe



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

Champ : ensemble du personnel civil travaillant à temps partiel entre 2009 et 2018.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des agents à temps plein passant à temps partiel en 2018, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>TITULAIRES</b>	<b>372</b>	<b>122</b>	<b>494</b>
CAT. A+	0	0	0
CAT. A (HORS A+)	45	18	63
CAT. B	94	42	136
CAT. C	233	62	295
<b>NON TITULAIRES</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>108</b>
Niv. I	45	43	88
Niv. II	1	7	8
Niv. III	8	4	12
<b>OUVRIERS DE L'ÉTAT</b>	<b>28</b>	<b>55</b>	<b>83</b>
TSO	23	45	68
CHEFS D'ÉQUIPE	1	1	2
OUVRIERS	4	9	13
<b>TOTAL</b>	<b>454</b>	<b>231</b>	<b>685</b>

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A étant passé à temps partiel au cours de l'année 2018.

Lecture : en 2018, 45 femmes titulaires de catégorie A travaillant à temps plein sont passées à temps partiel.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve



## Répartition des agents à temps partiel passant à temps plein en 2018, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
<b>TITULAIRES</b>	<b>419</b>	<b>88</b>	<b>507</b>	Flux de personnel
CAT. A+	3	0	3	Caractéristiques du personnel
CAT. A (HORS A+)	35	20	55	
CAT. B	129	43	172	
CAT. C	252	25	277	Parcours professionnels
<b>NON TITULAIRES</b>	<b>52</b>	<b>29</b>	<b>81</b>	
Niv. I	38	15	53	Dépenses liées au personnel
Niv. II	3	7	10	
Niv. III	11	7	18	
<b>OUVRIERS DE L'ÉTAT</b>	<b>38</b>	<b>66</b>	<b>104</b>	Formation
TSO	33	53	86	
CHEFS D'ÉQUIPE	1	2	3	Reconversion
OUVRIERS	4	11	15	
<b>TOTAL</b>	<b>509</b>	<b>183</b>	<b>692</b>	

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

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEa étant passé à temps plein au cours de l'année 2018.

Lecture: en 2018, 3 femmes titulaires de catégorie A+ à temps partiel ont repris une activité à temps plein.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 8.5.2 — Le travail à temps incomplet

Le travail à temps incomplet est distinct du travail à temps partiel. Le temps incomplet peut être utilisé lorsque les besoins du service ne nécessitent pas un emploi à temps complet. Pour être qualifié de temps incomplet, la durée du temps de travail doit être inférieure ou égale à 70 % de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

De fait, le temps incomplet ne concerne que les agents non titulaires 84-16 <sup>(5)</sup> (y compris les ICT/TCT et les vacataires).

Si un agent à temps partiel peut passer à temps plein, un agent à temps incomplet, lui, ne peut pas accéder à un emploi à temps complet.

### Répartition des agents non titulaires 84-16 à temps complet et incomplet, par niveau et par sexe

En effectifs physiques

	TEMPS COMPLET	TEMPS INCOMPLET
<b>Niv. I</b>	4335	61
FEMMES	1410	18
HOMMES	2925	43
<b>Niv. II</b>	999	4
FEMMES	306	4
HOMMES	693	0
<b>Niv. III</b>	1399	164
FEMMES	956	92
HOMMES	443	72
<b>TOTAL</b>	6733	229
FEMMES	2672	114
HOMMES	4061	115

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

Champ : ensemble des agents non titulaires 84-16 en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, 1 410 femmes non titulaires de niveau I travaillent à temps complet.

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

## 8.5.3 — Les heures supplémentaires

### Répartition des agents ayant effectué au moins une heure supplémentaire rémunérée au cours de l'année

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
TITULAIRES	CAT. A	222	391	613
	CAT. B	375	726	1 101
	CAT. C	1 140	1 352	2 492
	S/TOTAL	1 737	2 469	4 206
NON TITULAIRES	Niv. I	128	174	302
	Niv. II	0	0	0
	Niv. III	0	0	0
	S/TOTAL	128	174	302
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	414	4 329	4 743
	CHEFS D'ÉQUIPE	334	2 747	3 081
	TSO	182	1 547	1 729
	S/TOTAL	930	8 623	9 553
TOTAL	2 795	11 266	14 061	

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

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées ayant fait au moins une heure supplémentaire en 2018, hors DGA et DGSE.

Lecture: en 2018, 222 femmes titulaires de catégorie A ont effectué au moins une heure supplémentaire rémunérée.

## 8.5.4 — Le télétravail

### 8.5.4.1 — Le cadre réglementaire du télétravail

L'arrêté du 14 novembre 2016, pris en application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 qui fixe les conditions et les modalités d'exercice du télétravail dans la sphère publique, définit la mise en œuvre du télétravail pour l'ensemble du personnel civil du ministère des armées.

Pour favoriser son déploiement, accompagner les employeurs ainsi que les agents et parachever le corpus réglementaire de mise en œuvre du télétravail au sein du ministère, la DRH-MD a élaboré la circulaire du 21 juillet 2017 et un guide ministériel. Ce guide, élaboré en concertation avec les organisations syndicales détaille, en 12 fiches pratiques, les différentes étapes concrètes d'élaboration et de validation d'une demande de télétravail.

### 8.5.4.2 — La mise en œuvre du télétravail au ministère des armées

Conçu comme un nouvel outil de management au bénéfice du service et des agents, le télétravail est en phase de déploiement progressif au sein du ministère, depuis le début de l'année 2017.

Le nombre d'agents en télétravail a crû de 47 % entre 2017 et 2018, impliquant désormais l'ensemble des populations civiles du ministère des armées.

Au-delà du périmètre défini par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016, des mesures de travail déporté dans des enceintes militaires peuvent être prises pour permettre à des agents en situation de célibat géographique ou devant disposer de moyens de connexion aux réseaux sécurisés d'exercer leur activité à proximité de leur domicile familial.

Le ministère souhaite favoriser le développement du télétravail. Ce nouveau mode d'exercice du travail vise notamment à mieux concilier les temps de vies professionnelle et personnelle.

#### Répartition des agents civils en télétravail, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>TITULAIRES</b>	90	78	168
CAT. A+	1	1	2
CAT. A (HORS CAT. A+)	23	32	55
CAT. B	41	36	77
CAT. C	25	9	34
<b>NON TITULAIRES</b>	7	5	12
Niv. I	7	5	12
Niv. II	0	0	0
Niv. III	0	0	0
<b>OUVRIERS DE L'ÉTAT</b>	7	12	19
OUVRIERS	3	1	4
CHEFS D'ÉQUIPE	0	3	3
TSO	4	8	12
<b>TOTAL</b>	104	95	199

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

Champ : ensemble du personnel civil en télétravail en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, 1 femme titulaire de catégorie A+ est en télétravail.

## LA CHARTE D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL CIVIL DU MINISTÈRE DES ARMÉES

Le 5 avril 2018, la ministre des armées a signé avec l'ensemble de la représentation syndicale une charte-cadre qui présente les grandes orientations à respecter en matière d'organisation du temps de travail. Cette charte constitue une des mesures du Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la défense du 16 décembre 2015. Elle ambitionne de favoriser un meilleur équilibre des temps de vie d'une part, et d'accompagner les agents dans la maîtrise des outils d'information et de communication d'autre part. Cette charte vise *in fine* à améliorer les conditions de vie des personnels civils, en évitant notamment la porosité entre vie professionnelle et vie personnelle. Elle s'articule autour de quatre axes, déclinés en actions.

Seul un exemple d'action par axe est développé ci-dessous, pour connaître l'intégralité des actions proposées, se reporter à la charte, en annexe du présent Bilan social :

1. Permettre l'équilibre des temps de vie :  
La charte prescrit la programmation anticipée des déplacements et des missions, afin que ceux-ci aient un impact limité sur la vie personnelle des agents.
2. Veiller à la meilleure adéquation du volume de travail et des objectifs à atteindre aux ressources disponibles :  
La charte précise à cette occasion le rôle de la hiérarchie, chargée de fixer les objectifs et les priorités des équipes et des agents, d'ajuster les objectifs à atteindre avec les moyens, de définir les délais et de gérer les urgences.
3. Renforcer la professionnalisation de la conduite des réunions :  
Dans ce cadre, les managers de proximité sont invités à encourager l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.
4. Assurer un bon usage des nouveaux outils de communication :  
L'usage des outils de communication doit s'appuyer sur des principes définis et diffusés.

Pour assurer son effectivité, les employeurs ministériels sont invités à assurer la diffusion de cette charte auprès de leur personnel et à la décliner en fonction des exigences liées à l'activité des organismes placés sous leur autorité.

Effectifs  
ministériels

Flux de  
personnel

Caractéristiques  
du personnel

Parcours  
professionnels

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Concertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

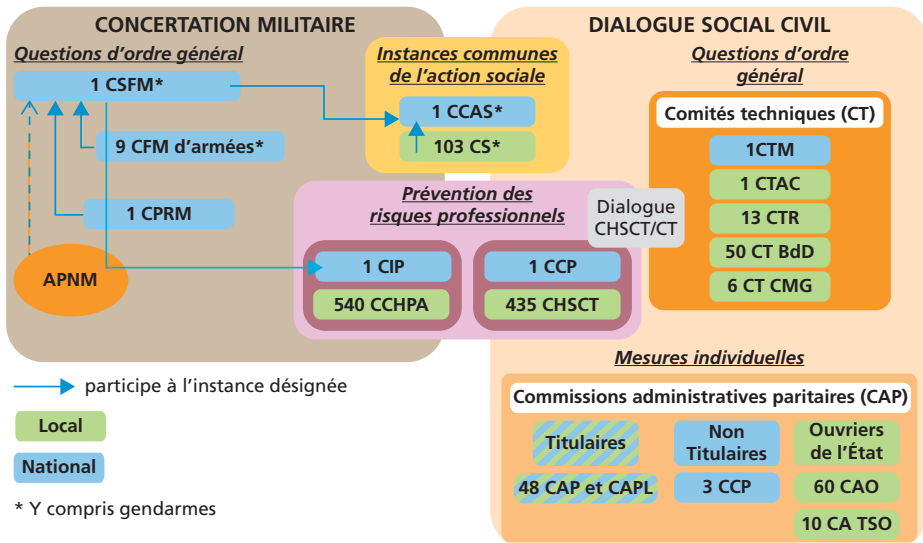


# Chapitre 9

## LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL

La concertation militaire et le dialogue social du personnel civil du ministère des armées sont pris en charge par diverses instances, au niveau ministériel comme au niveau local, selon la thématique abordée. Elles traitent de questions d'ordre général, telles que les conditions de travail (CIP, CCP), la prévention des risques (CCHPA, CHSCT) ou encore l'action sociale, ainsi que de questions d'ordre individuel (les CAP pour le personnel civil). L'année 2018 a été marquée par le renouvellement des membres d'une partie des instances civiles lors d'élections professionnelles, intervenues à la fin de l'année.

**Les instances de représentation généralistes – Les instances de représentation spécialisées dans la prévention des risques professionnels – Les instances de représentation spécialisées dans l'action sociale – Les commissions spécialisées sur les mesures individuelles du personnel civil**



**APNM**: Association professionnelle nationale de militaires ; **CAO**: Commission d'avancement ouvrier ; **CAPL**: Commission administrative paritaire locale ; **CCAS**: Conseil central de l'action sociale ; **CCHPA**: Commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents ; **CCP**: Commission centrale de prévention ou commission consultative paritaire ; **CFM**: Conseils de la fonction militaire ; **CHSCT**: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; **CIP**: Commission interarmées de prévention ; **CPRM**: Conseil permanent des retraités militaires ; **CS**: Comités sociaux ; **CSFM**: Conseil supérieur de la fonction militaire ; **CT BdD**: Comité technique de Base de Défense ; **CT CMG**: Comité technique de centre ministériel de gestion ; **CTAC**: Comité technique d'administration centrale ; **CTM**: Comité technique ministériel ; **CTR**: Comité technique de réseau ; **CA TSO**: Commission d'avancement TSO.

## L'essentiel

- Signature de la nouvelle charte de la concertation par la ministre des armées, présidente du CSFM et des CFM.
- Nouvelle représentation du personnel civil issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018 : 4 organisations syndicales (CFDT, FO, UNSA, CGT) siègeront au 1<sup>er</sup> janvier 2019 contre 5 jusqu'à présent (FO, CFDT/CFTC, CGT, UNSA, CGC).

### 9.1 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION GÉNÉRALISTES

#### 9.1.1 — La concertation militaire

Pour le personnel militaire, trois types d'instances traitent des questions d'ordre général ou statutaire, d'organisation du travail et de condition militaire pour l'ensemble de la fonction militaire (y compris gendarmerie nationale) :

- le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) ;
- les conseils de la fonction militaire (CFM) ;
- le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM).

##### 9.1.1.1 — Le Conseil supérieur de la fonction militaire et les conseils de la fonction militaire

###### Les attributions

La loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015, actualisant la loi de programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la Défense, a donné une dimension nouvelle au dialogue interne et à la rénovation de la concertation. Depuis lors, le CSFM rend un avis sur les questions de caractère général relatives à la condition des militaires. Il est obligatoirement saisi sur des projets de loi modifiant le statut général des militaires ainsi que sur des textes d'application qui ont une portée statutaire, indiciare ou indemnitaire, donnant ainsi aux membres une compétence consultative élargie.

Le CSFM est par ailleurs informé des suites données par l'administration aux demandes et aux avis qu'il a exprimés au cours des précédentes sessions. Un point de situation lui est également fait sur les questions d'actualité relatives à la condition militaire.

Les CFM d'armées ou de formations rattachées étudient toute question relative à leur armée, direction ou service, concernant les conditions de vie, d'exercice du métier militaire ou d'organisation du travail. Ils peuvent également procéder à une étude des questions inscrites à l'ordre du jour du CSFM qui concernent leur armée, direction ou service.



## L'organisation et la composition

Le CSFM et les neuf CFM d'armées ou de formations rattachées, sont présidés par la ministre des armées, le chef d'état-major de l'armée ou le directeur du service concerné en étant le vice-président. Chacun des conseils est animé par un secrétaire général, contrôleur général des armées pour le CSFM et officier supérieur pour les CFM.

Sous sa forme rénovée depuis janvier 2017, le CSFM est dorénavant constitué de :

- 42 sièges pour les représentants d'officiers, sous-officiers ou officiers mariniers et militaires du rang ;
- 3 sièges pour les représentants des retraités militaires ;
- 16 sièges maximum pour les représentants d'associations professionnelles nationales de militaires (APNM) dès lors qu'elles remplissent les critères de représentativité.

Désignés par les membres des CFM parmi les volontaires, présidents de catégorie, anciens présidents de catégorie ou anciens concertants, etc., les membres de ce conseil sont permanents.

Chacun travaille au sein de l'une des trois commissions du Conseil :

- la commission « statuts », qui traite de questions liées au statut général, aux statuts particuliers, et de toute autre question à connotation juridique ;
- la commission « rémunération » (des régimes indiciaires ou indemnitaires et des pensions), qui traite des régimes de solde, des prestations familiales, des pensions, des droits individuels, etc. ;
- la commission « condition du personnel » (du moral et du social, des conditions de vie et de l'environnement professionnel et de la santé et sécurité au travail) qui traite de sujets tels que la protection sociale des militaires, l'égalité professionnelle, la fidélisation, la reconversion, les blessés ou encore la vie quotidienne des militaires.

Chaque commission se réunit une fois toutes les cinq semaines, afin de procéder à l'étude des projets de textes soumis pour avis au Conseil, et mener des travaux sur des thèmes d'études définis par la ministre des armées ou le Conseil. Le Conseil est réuni une dizaine de fois par an, soit en réunion du Conseil essentiellement pour examiner les textes qui lui sont soumis pour avis, soit en session plénière présidée par la ministre des armées et en présence des hautes autorités du ministère.

Le caractère permanent de la mission de concertation du Conseil concourt à renforcer la qualité du dialogue entre l'administration et les autres interlocuteurs parties prenantes, et raccourcit les délais de traitement interne au ministère de textes législatifs et réglementaires entrant dans son domaine de compétence.

Outre leurs contributions aux travaux du Conseil, les membres du CSFM ont un rôle de rayonnement et d'écoute. Ainsi, ils diffusent le contenu des travaux, participent aux instances de concertation au sein de leurs forces armées et formations rattachées (spécifiques à chaque armée) et animent leur réseau de confiance afin d'entretenir leur « ancrage terrain » à l'écoute de leurs pairs.

Par ailleurs, des représentants du CSFM siègent :

- au conseil d'administration de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) ;
- au conseil d'administration de l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPPF) ;
- à la commission d'attribution des allocations des fonds de prévoyance de l'aéronautique et des fonds de prévoyance militaire ;
- au conseil central de l'action sociale des armées (CCAS).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Représentants de la communauté militaire, les membres du Conseil sont auditionnés par le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM).

Certains membres du Conseil assistent ou participent :

- à la commission interarmées de prévention (CIP) ;
- aux travaux du comité d'orientation de l'agence de reconversion (Défense mobilité) ;
- aux commissions de relations avec les usagers et de la qualité de la prise en charge au sein des hôpitaux des armées ;
- au « groupe utilisateurs solde » pour Louvois ;
- à diverses études menées par l'administration centrale, en tant que « groupe utilisateurs ».

## Composition du CSFM, par gestionnaire, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	RETRAITÉS	TOTAL
OFFICIERS	4	1	2	2	1	1	1	1	1	2	16
FEMMES	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2
HOMMES	4	1	2	2	1	0	1	0	1	2	14
SOUS-OFFICIERS	4	4	2	10	0	1	0	0	0	1	22
FEMMES	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
HOMMES	3	4	2	9	0	1	0	0	0	1	20
MdR	4	1	2	0	0	0	0	0	0	0	7
FEMMES	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
HOMMES	4	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6
TOTAL	12	6	6	12	1	2	1	1	1	3	45
FEMMES	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	5
HOMMES	11	5	6	11	1	1	1	0	1	3	40

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble du personnel militaire et des retraités militaires composant le CSFM.

Lecture : en 2018, le CSFM comprend 4 sous-officiers de l'armée de terre dont 1 femme.

Remarque : aucune APNM ne remplit en 2018 les conditions de représentativité nécessaires à l'envoi de représentants au CSFM.

## Composition des CFM, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	TOTAL
OFFICIERS	17	8	7	8	7	19	3	16	7	92
FEMMES	0	4	2	0	3	7	0	7	3	26
HOMMES	17	4	5	8	4	12	3	9	4	66
SOUS-OFFICIERS	26	25	24	67	0	26	4	0	0	172
FEMMES	2	9	5	9	0	10	0	0	0	35
HOMMES	24	16	19	58	0	16	4	0	0	137
MDR	21	5	11	0	0	0	4	0	0	41
FEMMES	0	3	3	0	0	0	1	0	0	7
HOMMES	21	2	8	0	0	0	3	0	0	34
TOTAL	64	38	42	75	7	45	11	16	7	305
FEMMES	2	16	10	9	3	17	1	7	3	68
HOMMES	62	22	32	66	4	28	10	9	4	237

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble du personnel militaire siégeant dans les CFM d'armée.

Lecture : en 2018, 26 sous-officiers dont 2 femmes, siègent au CFM de l'armée de terre.

## Les associations professionnelles nationales de militaires

Les associations professionnelles nationales de militaires (APNM) ont été instituées dans le cadre de la rénovation de la concertation militaire. Elles ont pour objet de préserver et de promouvoir les intérêts des militaires en matière de condition militaire. Elles sont composées de militaires d'active (de carrière ou sous contrat), de militaires réservistes (sous engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité) ainsi que de fonctionnaires en détachement dans un corps militaire. Elles représentent les militaires issus d'une ou plusieurs forces armées et formations rattachées (FAFR), sans distinction de grade.

L'existence de groupements professionnels à caractère syndical, l'adhésion en position d'activité à des groupements professionnels, à l'exception des APNM, et l'exercice du droit de grève sont interdits aux militaires.

Les APNM sont régies par le droit commun des associations <sup>(1)</sup>, en tant qu'il n'est pas contraire au code de la défense. Par ailleurs, elles respectent le code de la défense et les arrêtés pris en application. Le ministère des armées compte 12 APNM.

2 niveaux de représentativité sont définis :

1- Une APNM peut être reconnue représentative au titre d'une FAFR, à condition de bénéficier d'une « influence significative » telle que définie dans le code de la défense (article R.4126-6).

(1) Loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association et code civil local d'Alsace-Moselle.

Parmi les 12 APNM, 4 remplissent ces conditions :

- L'Association Professionnelle Nationale des militaires de l'Air (APNAir), représentative au titre de l'armée de l'air ;
- France Armement, au titre de la DGA ;
- L'Association professionnelle nationale de militaires – commissariat (APNM – Commissariat), au titre du SCA ;
- L'Association des professionnels de la défense (APRODEF), au titre de la DGA et du SEA.

2- Une APNM peut siéger au CSFM, si elle est représentative au titre d'au moins 3 forces armées et 2 formations rattachées et remplit les conditions du code de la défense (article R.4126-7). Au CSFM, 16 sièges sur 61 leur sont réservés. Actuellement, aucune association ne réunit ces conditions.

Outre le respect du droit des associations, il est demandé aux APNM d'avoir leur siège social en France, de déposer leurs statuts et la liste de leurs administrateurs auprès du ministre des armées. Les APNM doivent être indépendantes et ne peuvent constituer d'unions ou de fédérations qu'entre elles.

Leur activité ne doit pas porter atteinte à l'état militaire, ni aux missions des FAFR. Les associations reconnues par le ministère des armées disposent de la capacité juridique et du droit d'ester en justice. Les membres des APNM jouissent de la liberté d'expression pour les questions relevant de la condition militaire, sans préjudice des devoirs de réserve et de discrétion. Aucune discrimination ne peut être faite entre les militaires en raison de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une telle association. Il ne peut être fait état de l'appartenance à une APNM dans le dossier individuel du militaire, ni dans tout document administratif.

## L'activité du CSFM

Alors que le CSFM a célébré la 100<sup>e</sup> session du Conseil, la concertation militaire a connu en 2018 une activité soutenue, avec l'étude des projets de textes de la loi de programmation militaire 2019-2025 et la signature par la ministre de la nouvelle charte de la concertation <sup>(2)</sup>, venant ainsi clore le chapitre de la rénovation de la concertation. Par ailleurs, le Conseil a procédé au suivi de la mise en œuvre du plan famille et à l'examen de 81 textes législatifs ou réglementaires.

En 2018, le CSFM a tenu deux sessions :

- 100<sup>e</sup> session (du 25 au 29 juin 2018) : pour marquer cette date anniversaire, les membres des conseils de la fonction militaire ont été conviés à assister, aux côtés des membres du CSFM, à la séance plénière présidée par la ministre des armées, présidente du CSFM et des CFM ;
- 101<sup>e</sup> session (du 3 au 7 décembre 2018) : le CSFM a procédé à l'examen des ultimes projets de textes relatifs à la loi de programmation militaire 2019-2025 <sup>(3)</sup>.

Outre ces deux sessions, le Conseil a siégé à sept reprises, en rendant ses avis sur des projets de textes législatifs et réglementaires, notamment sur l'ensemble des textes de son ressort relatifs au projet de loi de programmation militaire 2019-2025 (cf. annexe).

(2) NOR : ARMS1851469C / Référence de publication au Journal officiel ou au Bulletin officiel : BOC n° 33 du 16 août 2018, texte 1.

(3) Les textes étudiés lors des 100<sup>e</sup> et 101<sup>e</sup> sessions du CSFM sont présentés en Annexe du présent Bilan social.

En parallèle, des membres ont été réunis pour diverses auditions et groupes de travail :

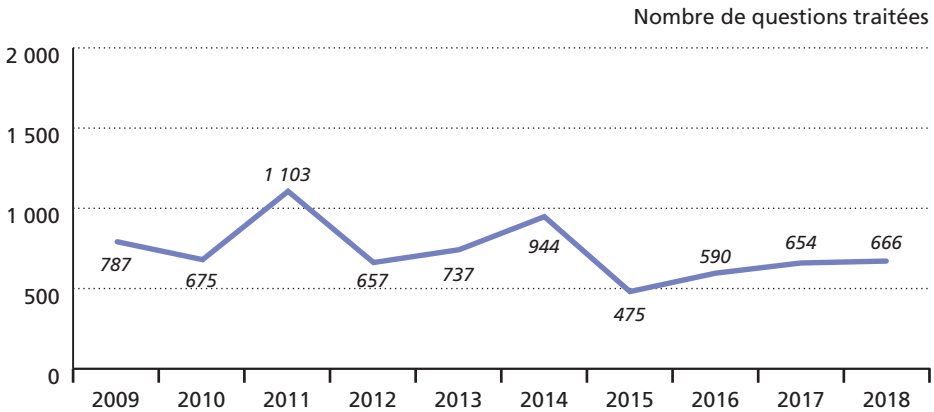
- le groupe de contact <sup>(4)</sup> du CSFM a exposé le 11 avril 2018, les sujets de préoccupation des militaires dans le cadre de l'article L.4124-1 du code de la défense <sup>(5)</sup>, qui dispose qu'une représentation du CSFM soit appelée à s'exprimer chaque année devant le Haut comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM) ;
- des représentants du Conseil ont été auditionnés le 26 février 2018 par la commission de la Défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale sur les thématiques ressources humaines de la loi de programmation militaire et le 12 juillet sur l'évaluation des dispositifs de lutte contre les discriminations ;
- trois membres du CSFM ont contribué aux différentes réunions du groupe utilisateurs solde dans le cadre du plan d'action contre les dysfonctionnements en matière de versement de la solde ;
- des membres du CSFM représentant les cotisants au conseil d'administration de l'EPFP ont participé aux conseils d'administration.

Le secrétaire général du CSFM a participé à des séances d'information et de sensibilisation sur la thématique du dialogue interne et de la concertation au sein de la communauté militaire.

### Le nombre de questions traitées

Les 666 questions adressées cette année par les militaires aux secrétariats généraux du CSFM et des CFM, ainsi que celles posées au cours des sessions, témoignent des préoccupations de la communauté militaire. Comme en 2017, les deux premiers sujets demeurent, en 2018, les rémunérations et les sujétions liées à l'état militaire, avec pour chacune une centaine d'occurrences. Viennent ensuite 3 thématiques : le déroulement de carrière, l'avancement, et les pensions militaires de retraite. Ce dernier sujet est une nouveauté par rapport à l'année précédente.

### Évolution du nombre de questions traitées depuis 10 ans



Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble des questions posées par les militaires dans le cadre de l'article 18 de l'arrêté du 3 octobre 2016 portant règlement intérieur du CSFM et des CFM.

Lecture : 666 questions ont été traitées au cours de l'année 2018.

(4) Composé de 10 membres du Conseil, le groupe de contact a pour mission d'assurer, entre les sessions, un lien permanent entre la communauté militaire et la ministre. Cette dernière peut le saisir, sans attendre la session du Conseil, sur des sujets qui concernent directement les militaires.

(5) Introduite par la loi d'actualisation de la programmation militaire de juillet 2015.

### 9.1.1.2 — Le Conseil permanent des retraités militaires

Le conseil permanent des retraités militaires (CPRM) constitue l'instance de concertation des retraités militaires.

#### Les attributions

Créé en 1983, le CPRM est chargé :

- d'examiner et éventuellement d'émettre des observations sur les projets de textes présentés devant le CSFM sur les questions susceptibles d'améliorer la condition des militaires retraités et leur famille ;
- de formuler des propositions d'amélioration de la condition des militaires retraités et de leur famille dans les domaines du droit à réparation, du droit des militaires à la reconversion, des retraites militaires et de leur évolution et des retraités et réservistes militaires dans la communauté de Défense ;
- d'étudier toute autre question relative à l'actualité du monde militaire ayant un impact sur les retraités et leur famille ;
- de constituer des groupes de travail chargés d'examiner des questions spécifiques.

#### La composition

Le CPRM comprend :

- 7 membres titulaires, issus des associations de retraités militaires désignées par la ministre au titre des organisations nationales des retraités militaires les plus représentatives <sup>(6)</sup> ;
- 2 personnalités qualifiées nommées par la ministre en raison de leur compétence et de leur activité dans le domaine de la condition des retraités <sup>(7)</sup> ;
- des représentants de l'administration.

La durée du mandat des représentants des associations de retraités militaires ainsi que des personnalités qualifiées est de cinq ans, renouvelable.

À l'instar du CSFM, le CPRM examine chaque mois des projets de textes (projets de loi, projets de textes réglementaires) relatifs à la condition militaire et transmet ses éventuelles observations au secrétaire général du CSFM.

Le CPRM se réunit au moins deux fois par an. Des sessions extraordinaires peuvent également avoir lieu.

Trois représentants des retraités militaires siègent en tant que membres titulaires au CSFM. Ces représentants, comme leurs suppléants, sont élus, pour deux ans renouvelables, par les membres et les personnalités qualifiées composant le CPRM. Chaque représentant participe aux travaux de chacune des trois commissions du CSFM.

(6) Association nationale des officiers de carrière en retraite, des veuves, veufs et orphelins d'officiers (ANOCR) ; association des officiers de marine (AOM) ; confédération nationale des retraités militaires, des anciens militaires et de leurs conjoints (CNRM) ; fédération nationale des officiers marinières en retraite et veuves (FNOM) ; fédération nationale des retraités de la gendarmerie (FNRG) ; union nationale du personnel en retraite de la gendarmerie (UNPRG) ; union nationale des sous-officiers en retraite (UNSOR).

(7) Union nationale de coordination des associations militaires (UNCAM), syndicat professionnel des anciens médecins des armées (SAMA).

## Les activités

En 2018, la concertation s'est poursuivie concernant les textes d'application de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la Défense. La majorité des textes examinés par le CPRM au cours de l'année a porté sur les dispositions relatives aux ressources humaines.

Le CPRM s'est ainsi réuni en session ordinaire à deux reprises en 2018 : le 7 juin et le 19 novembre, préalablement aux 100<sup>e</sup> et 101<sup>e</sup> sessions du CSFM.

Par ailleurs, la présentation des travaux relatifs à la réforme des retraites par le chef de projet de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) et de la réforme des retraites au cours de la session de juin a donné lieu à de nombreuses questions de la part du Conseil témoignant de son implication et de la vigilance particulière qu'il porte aux travaux entrepris.

En outre, le CPRM, très attentif à la situation des conjoints survivants et des orphelins de militaires, a poursuivi les travaux du groupe de travail créé en 2017 portant sur leur protection sociale.

Les résultats de ces travaux seront portés à la connaissance de l'administration dans un rapport qui sera remis au cours du second semestre 2019.

Enfin, durant la session de novembre 2018, l'élection des trois représentants des retraités militaires titulaires et de leurs suppléants au Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) permettra aux nouveaux représentants de prendre part aux sessions du CSFM à partir du 1<sup>er</sup> août 2019.

### 9.1.2 – Le dialogue social civil

#### 9.1.2.1 – Les comités techniques

#### L'organisation et le fonctionnement des comités techniques en 2018

Les comités techniques (CT) sont des instances de concertation élues, dont les règles d'organisation, de composition et de fonctionnement sont prévues par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État<sup>(8)</sup>.

Les CT du ministère des armées sont consultés sur les questions et projets de textes relatifs :

- à l'organisation et au fonctionnement des organismes ou services<sup>(9)</sup> ;
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux évolutions technologiques et des méthodes de travail et à leur incidence sur les personnels ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant ;
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;
- à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès des CT.

(8) Pris en application de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(9) Les organismes militaires à vocation opérationnelle (OMVO) ne font pas l'objet de concertation, conformément au décret n° 2015-212 du 25 février 2015 pris en application de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Au sein du ministère des armées, il existe cinq catégories de CT :

1. **Le comité technique ministériel (CTM)** dispose des attributions listées par le décret précédemment cité. À ce titre, il est compétent pour :
  - examiner « les questions ou projets de textes intéressant les services du ministère des armées »,
  - examiner toutes les questions relatives à l'élaboration ou la modification des statuts particuliers des corps relevant du ministère des armées, des règles d'échelonnement indiciaire applicables à ces corps et des statuts d'emploi du département ministériel,
  - débattre, au moins une fois par an, des orientations stratégiques du ministère en matière de politique des ressources humaines civiles ;
2. **Le comité technique d'administration centrale (CTAC)**, comité technique de proximité obligatoire, est compétent pour les services d'administration centrale et à compétence nationale ;
3. **Les 50 comités techniques de base de défense (CT BdD)** forment les instances de dialogue social de proximité. Ils sont compétents pour l'ensemble des formations, organismes et détachements situés sur leurs périmètres géographiques ;
4. **Les 13 comités techniques de réseau (CTR)**, créés pour chacun des réseaux, armées et chaînes d'emploi du ministère des armées (armée de terre, marine, armée de l'air, DIRISI, SSA, SEA, SIMu, SCA, SID, DGA, DRH-MD, DSNJ, SIAé) ;
5. **Les 6 comités techniques de centre ministériel de gestion (CT CMG)**, instances de dialogue social relevant du périmètre de gestion du CMG concerné.

Certains établissements publics administratifs (EPA), sous tutelle du ministère des armées, disposent également de leur propre comité technique.



## La représentation du personnel au sein des comités techniques

En 2018, ce sont les représentants du personnel désignés lors du scrutin du 4 décembre 2014 qui ont siégé, selon la répartition suivante :

### Répartition des suffrages et des sièges attribués au CTM, par organisation syndicale

	SUFFRAGES EXPRIMÉS	%	NOMBRE DE SIÈGES	DONT NOMBRE DE SIÈGES OCCUPÉS PAR DES FEMMES
FO	12799	28,1	4	0
CFDT/CFTC	12623	27,7	4	1
CGT	8414	18,4	3	1
UNSA	8317	18,2	3	1
CGC	2839	6,2	1	0
SNUAS FP/FSU	625	1,4	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>45617</b>	<b>100,0</b>	<b>15</b>	<b>3</b>

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

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections du 4 décembre 2014 pour la désignation des représentants du personnel au CTM.

Lecture : FO a recueilli 12799 voix, soit 28,1 % des suffrages exprimés et dispose de 4 sièges au CTM.

NB : **FO** : Force ouvrière ; **CFDT** : Confédération française démocratique du travail ; **CFTC** : Confédération française des travailleurs chrétiens ; **CGT** : Confédération générale du travail ; **UNSA** : Union nationale des syndicats autonomes ; **CGC** : Confédération générale des cadres ; **SNUAS FP/FSU** : Syndicat national unitaire des assistants sociaux de la fonction publique/fédération syndicale unitaire.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des sièges, par type de comité technique et par organisation syndicale

	FO	CFDT/ CFTC	UNSA	CGT	CGC	AUTRES*	TOTAL
CTM	4	4	3	3	1	0	15
CTAC	3	3	2	1	1	0	10
CTR	36	34	25	21	2	0	118
CT BdD	128	121	67	63	7	6	392
CT CMG**	21	16	11	12	0	0	60
CT EPA***	15	23	10	12	2	1	63
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>201</b>	<b>118</b>	<b>112</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>658</b>

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

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections du 4 décembre 2014 pour la désignation des représentants du personnel aux comités techniques.

Lecture : FO dispose de 4 sièges au CTM.

\* CT BdD de la Nouvelle-Calédonie : 2 sièges pour la fédération des fonctionnaires, CT BdD de Polynésie française : 3 sièges pour SADPF, 1 siège pour ATIA IMUA ; CT d'EPA : 1 siège pour SPCE Défense (ENSTA Bretagne).

\*\* Les représentants de ces CT sont désignés par les OS.

\*\*\* Les représentants des CT EPA sous tutelle du ministère des armées sont désignés à la suite d'élections propres à chacun des EPA.

## Répartition des représentants, par type de comité technique et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES		SUPPLÉANTS		TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CTM	3	12	2	13	5	25	30
CTAC	4	6	6	4	10	10	20
CTR*	37	81	35	81	72	162	234
CT BdD**	90	302	118	271	208	573	781
CT CMG	17	43	16	44	33	87	120
CT EPA	22	41	28	35	50	76	126
<b>TOTAL</b>	<b>173</b>	<b>485</b>	<b>205</b>	<b>448</b>	<b>378</b>	<b>933</b>	<b>1 311</b>

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

Champ : ensemble des représentants du personnel civil déclarés siégeant aux différents CT en 2018.

Lecture : en 2018, 3 femmes siègent au CTM en qualité de titulaire.

\* 2 sièges de suppléants vacants au CTR du SSA.

\*\* 2 sièges de suppléants vacants au CT de la BdD de Vannes-Coetquidan et 1 siège de suppléant vacant au CT de la BdD de Monthéry.

## Répartition des réunions, par comité technique

	NOMBRE DE RÉUNIONS INITIALEMENT PROGRAMMÉES	NOMBRE DE RECONVOICATIONS*	NOMBRE TOTAL DE RÉUNIONS
CTM	4	0	4
CTAC	2	0	2
CTR	24	0	24
CT BdD	117	0	117
CT CMG	14	1	15
CT EPA	39	0	39
<b>TOTAL</b>	<b>200</b>	<b>1</b>	<b>201</b>

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

Champ : ensemble des réunions des comités techniques en 2018.

Lecture : en 2018, le CTM s'est réuni à 4 reprises, hors reconvoications.

\* Ces reconvoications ont été rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

### L'activité du CTM

Au cours de l'année 2018, le CTM s'est réuni quatre fois (les 5 et 20 avril, le 12 juillet et le 9 octobre). Ces réunions ont permis au comité technique ministériel d'aborder divers sujets quant à l'organisation des services du ministère des armées, parmi lesquels figurent :

- la création de la direction générale du numérique et des systèmes d'information et de communication (DGNUM) ;
- la création de la commission consultative paritaire unifiée (CCPU), en charge de la représentation des agents non titulaires ;
- la signature par la ministre des armées et les organisations syndicales de niveau ministériel, de la charte d'organisation du temps de travail pour le personnel civil ;
- la création des comités techniques de base de défense, du comité technique de réseau de l'armée de l'air et du comité technique de réseau du service industriel de l'aéronautique ;
- la création de l'agence de l'innovation de la défense (AID), rattachée à la DGA.

Les projets de textes soumis au vote des quatre CTM sont présentés en annexe.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Les élections professionnelles du 6 décembre 2018

Le 6 décembre 2018 ont eu lieu les élections professionnelles du personnel civil. À cette occasion, les membres des comités techniques et des instances individuelles du ministère des armées ont été élus.

Parmi les 63 192 agents civils du ministère et des établissements publics administratifs sous tutelle, 43 966 agents ont voté pour élire les membres du CTM.

Le taux de participation ministériel est donc de 69,6 % en légère baisse de 4,2 points. Néanmoins, il reste nettement supérieur au taux moyen national qui s'élève à 50,9 % au sein de la fonction publique de l'État.

Ce taux maintient le ministère des armées parmi les quatre départements ministériels disposant du meilleur taux de participation, témoignant d'une mobilisation importante et d'un intérêt marqué des agents civils du ministère à la protection des droits et obligations attachés à leur statut ainsi qu'à la qualité de leur représentation. Enfin, il confère au dialogue social ministériel une solide légitimité. Six organisations syndicales ont concouru aux élections professionnelles du 6 décembre dernier, au comité technique ministériel.

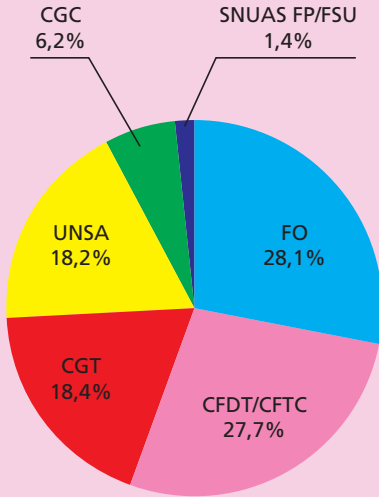
Désormais, à l'appui des taux de représentativité sus-évoqués, quatre organisations syndicales siègent au CTM contre cinq <sup>(10)</sup> à l'issue du scrutin de 2014.

En complément, il est à noter que les élections professionnelles de 2018 ont été marquées par deux nouveautés importantes :

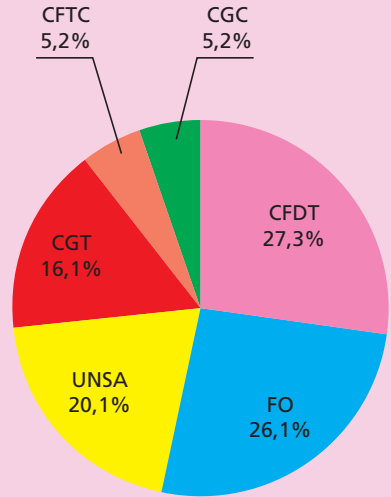
- la première est l'introduction du principe de la représentation équilibrée par le décret du 27 juillet 2017, pris en application de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et aux obligations des fonctionnaires. Cette obligation nouvelle impose que les listes de candidats présentées lors des élections professionnelles soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnel à celui observé dans l'organisme que l'instance représente, sous peine d'inéligibilité. Cette disposition vise à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales.
- la seconde est l'expérimentation du vote dématérialisé par internet réalisé sur deux scrutins (la CAP des administrateurs civils et le CT de la Base de Défense de Tours) en vue d'une possible généralisation de cette modalité de vote aux scrutins de 2022.

(10) Parmi les 6 organisations syndicales siégeant dans les instances représentatives avant les élections professionnelles de 2018, la CFDT et la CFTC étaient regroupées et comptaient pour une seule organisation syndicale.

Répartition des suffrages au CTM avant les élections du 6 décembre 2018



Répartition des suffrages au CTM après les élections du 6 décembre 2018



Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des suffrages et des sièges au CTM attribués par organisation syndicale, à l'issue du scrutin des élections professionnelles du 6 décembre 2018

	SUFFRAGES EXPRIMÉS	%	NOMBRE DE SIÈGES	DONT NOMBRE DE SIÈGES OCCUPÉS PAR DES FEMMES
CFDT	11 533	27,3	5	2
FO	10 998	26,1	4	0
UNSA	8 502	20,1	3	1
CGT	6 774	16,1	3	2
CFTC	2 182	5,2	0	0
CGC	2 207	5,2	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>42 196</b>	<b>100,0</b>	<b>15</b>	<b>5</b>

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

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections du 6 décembre 2018 pour la désignation des représentants du personnel au CTM.

Lecture : à la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018, la CFDT rassemble 11 533 suffrages exprimés pour la désignation des membres du CTM.

## Répartition des sièges, par type de comité technique et par organisation syndicale, à l'issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018

	CFDT	FO	UNSA	CGT	CFTC	CGC	AUTRES*	TOTAL
CTM	5	4	3	3	0	0	0	15
CTAC	3	3	2	1	0	1	0	10
CTR	41	34	30	20	1	2	0	128
CT BdD	108	112	56	58	3	9	5	351
CT CMG**	18	17	13	12	0	0	0	60
CT EPA***	20,25	18,25	11,25	9,25	0	0	5	63
<b>TOTAL</b>	<b>195</b>	<b>188</b>	<b>115</b>	<b>103</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>627</b>

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

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages exprimés aux élections du 6 décembre 2018 pour la désignation des représentants du personnel aux comités techniques.

Lecture : à l'issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018, la CFDT dispose de 5 sièges au CTM.

\* CT de BdD de Polynésie française : 3 sièges attribués à SADPF et 2 sièges à ATIA IMUA, CT siège de l'air et de l'espace 3 sièges attribués à la SNUAC/FSU et CT ENSTA Bretagne 2 sièges à SPCE Défense.

\*\* Les représentants de ces CT sont désignés par les OS.

\*\*\* Les représentants des CT EPA sous tutelle du ministère des armées sont désignés à la suite d'élections propres à chacun des EPA. Les représentants du CT de Polytechnique ont mené une liste commune rassemblant la CFDT, FO, l'UNSA et la CGT.

## Répartition des représentants du personnel, par type de comité technique et par sexe, à l'issue du scrutin des élections professionnelles du 6 décembre 2018

	TITULAIRES		SUPPLÉANTS		TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CTM	5	10	3	12	8	22	30
CTAC	4	6	7	3	11	9	20
CTR	38	90	44	84	82	174	256
CT BdD	91	260	124	227	215	487	702
CT CMG	16	44	17	43	33	87	120
CT EPA	26	38	32	32	58	70	128
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>	<b>448</b>	<b>227</b>	<b>401</b>	<b>407</b>	<b>849</b>	<b>1 256</b>

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

Champ : ensemble des représentants du personnel civil déclarés siégeant aux différents CT en 2018.

Lecture : à l'issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018, 5 femmes siègent au CTM en qualité de titulaire.

### 9.1.2.2 — Les droits et les moyens octroyés aux organisations syndicales

Les moyens humains attribués aux organisations syndicales au titre de l'année 2018 s'élèvent à 430 équivalents temps plein (ETP) et ont été répartis en fonction de leur représentativité, lors des élections au CTM du 4 décembre 2014.

Les moyens matériels octroyés aux différentes organisations syndicales (locaux, équipements des bureaux, etc.) sont attribués au niveau des organismes du ministère comprenant au moins 50 agents civils. Ils sont rattachés aux budgets spécifiques de chaque organisme.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des ETP utilisés, par organisation syndicale

	ETP UTILISÉS SOUS FORME DE DAS*	ETP UTILISÉS SOUS FORME DE CRÉDITS D'HEURES	TOTAL ETP UTILISÉS
FO	91,4	26,3	117,7
CFDT	66,2	21,4	87,6
CGT	61,9	20,7	82,6
UNSA	66,3	15,9	82,2
CFTC	29,2	0,0	29,2
CGC	19,1	8,6	27,7
SNUAS FP/FSU	3,0	0,0	3,0
<b>TOTAL</b>	<b>337,1</b>	<b>92,9</b>	<b>430,0</b>

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

Champ : ensemble des ETP utilisés par les organisations syndicales ayant obtenu des voix au CTM.

Lecture : en 2018, 91,4 ETP ont été utilisés sous forme de décharges d'activité de service par FO.

\* DAS : décharges d'activité de service.

### 9.1.2.3 — Les mouvements de grève

En 2018, le ministère des armées a enregistré 20 mouvements de grève :

- 16 mouvements de portée nationale, avec une participation des organisations syndicales ministérielles ;
- 4 mouvements de portée ministérielle ou locale.

Au total, 6 435 journées de travail ont été perdues pour fait de grève en 2018.

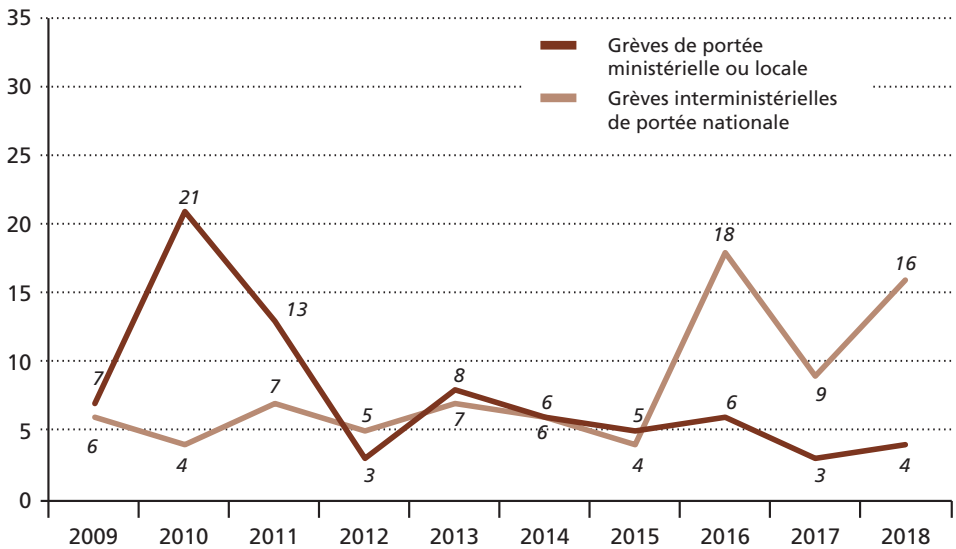
Les mouvements intervenus au cours de l'année 2018 ont majoritairement traité, au niveau national, de revendications sur :

- la réforme Action publique 2022, qui propose une redéfinition du modèle de dialogue social par la réorganisation des instances actuelles, l'élargissement du recours aux contrats, l'évolution de la politique de rémunération dans la fonction publique et le renforcement de l'accompagnement des agents pendant leur carrière ;
- l'augmentation de la valeur du point d'indice ;
- l'amélioration des conditions de travail ;
- la compensation de l'augmentation de la CSG ;
- le retrait de l'instauration du jour de carence pour les fonctionnaires et le report des mesures prévues au protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR).

Les mouvements locaux ont porté, quant à eux, sur des revendications liées au nouveau projet de réforme des retraites en Polynésie française et à la préservation des acquis sociaux.



## Évolution du nombre de grèves depuis 10 ans

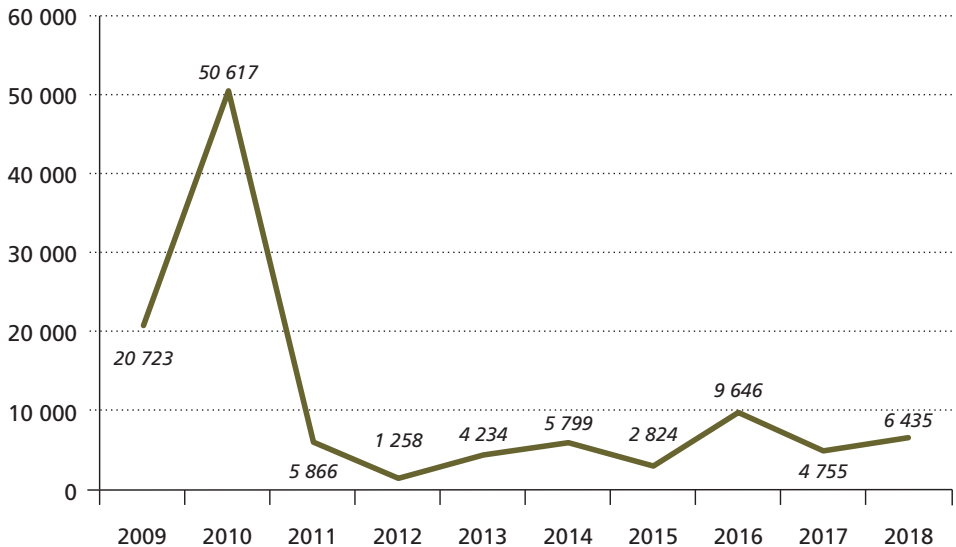


Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des grèves du personnel civil du ministère des armées entre 2009 et 2018.

Lecture : le nombre de grèves de portée ministérielle ou locale est passé de 3 en 2017 à 4 en 2018.

## Évolution sur 10 ans du nombre de journées perdues pour fait de grève



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

Champ : ensemble des journées perdues pour fait de grève du personnel civil du ministère des armées entre 2009 et 2018.

Lecture : le nombre de journées perdues pour fait de grève est passé de 4 755 en 2017 à 6 435 en 2018.

## 9.2 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

### 9.2.1 – Les instances de concertation pour le personnel militaire en matière de prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels du personnel militaire s'articule autour de deux types d'instance :

- la commission interarmées de prévention (CIP) au niveau ministériel ;
- les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA) au sein des unités formant corps.

#### 9.2.1.1 – La commission interarmées de prévention

##### Son rôle

La CIP <sup>(11)</sup> examine toutes les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail du personnel militaire du ministère des armées à l'exception des activités à caractère opérationnel ou d'entraînement au combat. À ce titre, elle est consultée par la ministre sur la politique à mettre en œuvre en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Elle effectue également des études relatives à la prévention des risques professionnels et est systématiquement consultée sur tous les projets de réglementation générale.

##### Son organisation et son fonctionnement

Elle se réunit trois fois par an, sous la présidence du chef d'état-major des armées (CEMA). Elle se compose de représentants des états-majors d'armée, de la direction générale de l'armement (DGA), du secrétariat général pour l'administration (SGA), du service de santé des armées (SSA), du service des essences des armées (SEA), du service du commissariat des armées (SCA) et du personnel militaire. Les représentants du personnel sont désignés par les états-majors parmi les militaires en activité, membres des CCHPA.

### Répartition des représentants du personnel militaire à la CIP, par sexe

En effectifs physiques

CIP	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	2	1	3
HOMMES	7	5	12
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>

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

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire à la CIP en 2018.

Lecture : en 2018, 2 femmes militaires siègent en qualité de titulaire.

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

## Ses activités

En 2018, la CIP s'est réunie à trois reprises : le 11 avril, le 4 juillet et le 27 novembre. Elle a traité :

- **de points transverses au personnel militaire et civil, tels que :**
  - le projet d'arrêté fixant les dispositions particulières de prévention des risques d'exposition aux champs électromagnétiques au ministère des armées ;
  - le projet d'arrêté relatif au champ d'application et à la définition des activités pyrotechniques se déroulant lors de l'armement et du désarmement des plates-formes de combat et des unités de combat <sup>(12)</sup> ;
  - l'avancement des travaux menés par les groupes de travail relatifs à la charge de travail des chargés de prévention des risques professionnels (CPRP) et des préventeurs ;
  - les perspectives offertes par l'expérimentation de nouveaux outils, tels que le *e-learning* ;
- **de points spécifiques au personnel militaire, tels que :**
  - l'évolution du domaine de compétence de la commission interarmées de prévention (CIP), consécutive aux dispositions d'un projet de décret <sup>(13)</sup> donnant au conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) de nouvelles attributions en matière de santé et de sécurité au travail (SST) ;
  - les statistiques de l'année 2017 relatives aux accidents en service du personnel militaire <sup>(14)</sup> ;
  - le bilan annuel du fonctionnement de la médecine de prévention au titre de l'année 2017 au profit du personnel militaire ;
  - le retour d'expérience du Bureau Enquêtes Accidents Défense Transport Terrestre (BEAD-TT) sur l'accidentologie routière constatée pour les véhicules non spécifiques de la gamme tactique.

(12) Article R.4462-1 du Code du travail relatif à la prévention du risque pyrotechnique.

(13) Décret n° 2018-1286 du 27 décembre 2018 relatif aux conditions d'hygiène et de sécurité destinées à préserver la santé et l'intégrité physique des militaires durant leur service.

(14) Les statistiques des accidents en service du personnel militaire sont élaborées conformément à l'instruction n° 1807 DEF/EMA/OL/2 du 18 octobre 1993.

## 9.2.1.2 – Les commissions consultatives d’hygiène et de prévention des accidents

### Leur rôle

Les CCHPA <sup>(15)</sup> sont compétentes pour analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les militaires et pour effectuer des visites dans l’organisme au titre duquel elles sont constituées.

Elles contribuent également à la promotion de la prévention des risques professionnels et proposent toutes mesures permettant l’instruction et le perfectionnement du personnel dans les domaines de l’hygiène et de la sécurité du travail. Elles peuvent aussi être consultées sur de nombreuses questions en matière de SST par les militaires *via* leurs représentants.

### Leur organisation et leur fonctionnement

Les CCHPA sont constituées dans toute unité formant corps ou organisme militaire assimilé comptant plus de 50 militaires, soit 540 CCHPA.

Concernant cette instance, le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail introduit deux dispositions particulières, qui permettent :

- de mettre en place une CCHPA commune pour plusieurs organismes ou antennes d’organisme dont les activités ou la nature des risques professionnels sont similaires ;
- d’instaurer une CCHPA spéciale pour des organismes comptant moins de 50 militaires, compte tenu de la nature des activités ou des risques professionnels.

Les CCHPA se réunissent quatre fois par an à l’initiative du chef de leur organisme d’implantation ou, exceptionnellement, à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Les CCHPA, présidées par le chef de l’organisme, comprennent le chargé de prévention des risques professionnels, le médecin de prévention du personnel militaire de l’organisme concerné, des membres représentant le commandement, désignés par le président, et des membres représentant le personnel militaire. Ces derniers sont désignés par tirage au sort parmi des volontaires ou, à défaut, parmi la totalité du personnel militaire de l’organisme. La représentation doit tenir compte de la répartition par catégorie du personnel militaire affecté au sein de l’organisme.

(15) Les CCHPA sont régies par l’arrêté du 8 mars 1999 relatif aux commissions consultatives d’hygiène et de prévention des accidents pour les militaires.

## 9.2.2 – Les instances de dialogue social du personnel civil en matière de risques professionnels

La Commission centrale de prévention (CCP) de niveau ministériel et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), rattachés aux comités techniques, constituent les instances de dialogue social du personnel civil en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

### 9.2.2.1 – La commission centrale de prévention

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel est dénommé au ministère des armées « Commission centrale de prévention » (CCP) <sup>(16)</sup>.

#### Son rôle

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

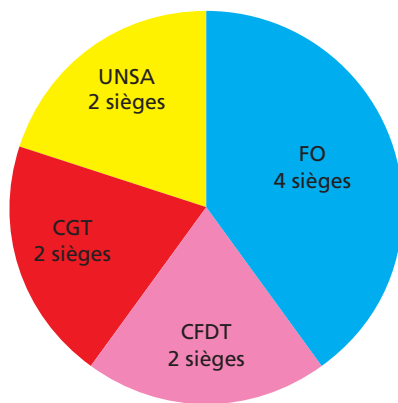
- la politique ministérielle en matière de SST ;
- les projets de réglementation générale sur la SST ;
- le fonctionnement de la médecine de prévention ;
- les statistiques relatives aux accidents du travail, de trajet et aux maladies professionnelles.

#### Son organisation et son fonctionnement

Cette commission se réunit trois fois par an sous la présidence du Secrétaire général pour l'administration. Elle est composée de représentants du SGA et de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), de conseillers de prévention de l'état-major des armées (EMA), de la DGA, du coordonnateur national de la médecine de prévention du ministère des armées, du chef de l'inspection du travail dans les armées, de l'inspecteur du personnel civil du ministère des armées et de dix représentants titulaires du personnel civil dont la répartition par organisation syndicale est fixée par arrêté.

(16) La CCP est régie par les dispositions du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère des armées et de l'arrêté du 21 mai 2012 portant création de la commission centrale de prévention du ministère des armées.

## Répartition des sièges à la CCP, par organisation syndicale



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

Champ : ensemble des sièges de représentants du personnel civil à la CCP en 2018.

Lecture : en 2018, FO dispose de 4 sièges à la CCP.

## Répartition des représentants du personnel civil à la CCP, par sexe

En effectifs physiques

CCP	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	1	0	1
HOMMES	9	10	19
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

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

Champ : ensemble des représentants du personnel civil à la CCP en 2018.

Lecture : en 2018, 1 femme civile siège en qualité de titulaire à la CCP.

## Ses activités

En 2018, la CCP s'est réunie 3 fois : les 6 avril, 28 juin et 13 novembre. Outre les sujets transverses relatifs à l'ensemble du personnel militaire et civil également mis à l'ordre du jour de la CIP (cf. partie 9.2.1.1), des sujets relatifs au personnel civil ont été abordés, sous la forme :

- d'examen de projets textes :
  - décret relatif aux dispositions du code de la construction et de l'habitation concernant l'accueil des personnes en situation de handicap ou à mobilité réduite dans les bâtiments relevant du ministère des armées,
  - décret pris en application de l'article 31 de l'ordonnance n° 2018-20 du 17 janvier 2018 relative au service de santé des armées et à l'Institution nationale des invalides,
  - demande de renouvellement de la convention entre le ministère des armées et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ;
- de communications sur :
  - la procédure relative à l'indemnisation du préjudice d'anxiété des agents exposés à l'amiante,
  - le dispositif permettant la traçabilité des opérations de dépollution, de débactérisation et de désinsectisation concernant les équipements et matériels revenant d'OPEX,
  - le dispositif « Petit entretien locatif »,
  - le DUODAY ;
- de points de situation sur :
  - l'évaluation de la charge de travail des chargés de prévention des risques professionnels (CPRP) et des préventeurs,
  - les campagnes sur la prévention des risques professionnels liés à l'exposition aux produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR),
  - la préparation des élections professionnelles,
  - le télétravail,
  - la campagne RPS,
  - la cartographie des CHSCT issus des élections du 6 décembre 2018 ;
- de bilans sur :
  - la plate-forme « Écoute défense »,
  - le nombre de bénéficiaires des formations de membres des CHSCT réalisées par les organisations syndicales.

### 9.2.2.2 – Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les CHSCT sont des instances consultatives, spécialisées dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail du personnel civil. Ils apportent leur concours à un ou plusieurs comités techniques.

#### Leur rôle

Les CHSCT procèdent à l'analyse des risques professionnels, contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels et suggèrent toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concentration et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

## Leur organisation et leur fonctionnement

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail fixe l'architecture des CHSCT au ministère des armées.

Le CHSCT d'administration centrale, les CHSCT de réseaux et les CHSCT de base de défense se réunissent au moins trois fois par an. Les CHSCT locaux quant à eux se réunissent au moins quatre fois par an, à l'initiative de leur président. La cartographie des CHSCT repose sur une logique d'emprise permettant une plus grande proximité de ces instances vis-à-vis du personnel.

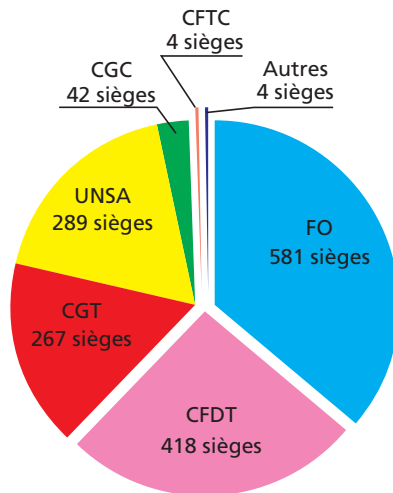
Les règles relatives aux attributions et au fonctionnement des CHSCT sont communes à l'ensemble des départements ministériels.

À la suite des élections professionnelles du 4 décembre 2014, 435 CHSCT ont été constitués ou renouvelés dans leur composition :

- 404 CHSCT au sein du ministère des armées ;
- 31 au sein des établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère des armées.

Ils ont tenu 1 128 réunions au cours de l'année 2018. Les membres des CHSCT bénéficient, pour l'exercice de certaines de leurs missions, d'un contingent annuel d'autorisations d'absence spécifique fixé en jours par décret <sup>(17)</sup>. Ce contingent est majoré, par arrêté interministériel, pour 161 CHSCT présentant des risques particuliers ou ayant une couverture géographique importante.

## Répartition des sièges aux CHSCT, par organisation syndicale



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

Champ : ensemble des représentants du personnel civil aux CHSCT en 2018, selon la répartition issue des élections du 4 décembre 2014.

Lecture : en 2018, FO dispose de 581 sièges aux CHSCT.

(17) Décret n° 2014-1255 du 27 octobre 2014 pris en application de l'article 75-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.



## Répartition des représentants du personnel civil dans les CHSCT, par sexe

En effectifs physiques

CHSCT	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	220	287	507
HOMMES	833	717	1 550
<b>TOTAL</b>	<b>1 053</b>	<b>1 004</b>	<b>2 057</b>

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

Champ : ensemble des représentants du personnel civil sur 269 CHSCT en 2018, selon la répartition des suffrages à l'issue des élections du 4 décembre 2014.

Lecture : en 2018, 220 femmes civiles siègent aux CHSCT en qualité de titulaire.

À la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018, les CHSCT vont être renouvelés ou constitués au cours de l'année 2019.

### 9.3 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS L'ACTION SOCIALE

Les instances de concertation relatives à l'action sociale sont communes au personnel militaire et au personnel civil. Elles comprennent :

- le conseil central de l'action sociale (CCAS) au niveau central ;
- les comités sociaux (CS) à l'échelon local.

#### 9.3.1 — Le conseil central de l'action sociale

##### Son rôle

Le CCAS, instance nationale de concertation, a pour mission :

- d'élaborer la politique d'action sociale des armées en associant les représentants du personnel, militaire et civil, comme les principales autorités du ministère ;
- de délibérer sur les orientations à apporter en matière d'action sociale ;
- de donner son avis sur le budget de l'action sociale, sur les projets de textes qui lui sont présentés, sur les projets de conventions pluriannuelles relatifs aux objectifs de l'Institution de gestion sociale des armées (IGESA).

Deux de ses membres siègent au conseil de gestion de l'IGESA.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Son organisation et son fonctionnement

Le CCAS est présidé par le ministre des armées ou son représentant. Il est composé de représentants de l'administration et de représentants du personnel militaire (représentants du ministère des armées, de la gendarmerie nationale et du CSFM) et civil (désignés par les organisations syndicales au prorata des résultats de vote au comité technique ministériel). Il est renouvelé tous les quatre ans.

Des représentants des retraités militaires, des retraités civils et des mutuelles référencées par le ministère siègent également au sein du CCAS avec voix consultative.

### Répartition des représentants du personnel militaire et civil au CCAS, par sexe

En effectifs physiques

STATUT		NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLÉANTS	TOTAL
MILITAIRES	FEMMES	10	7	17
	HOMMES	22	25	47
	S/TOTAL	32	32	64
CIVILS	FEMMES	1	5	6
	HOMMES	7	3	10
	S/TOTAL	8	8	16
TOTAL	FEMMES	11	12	23
	HOMMES	29	28	57
	S/TOTAL	40	40	80

Source : DRH-MD/SA2P/AS.

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire et civil au CCAS en novembre 2018.

Lecture : en novembre 2018, 10 femmes militaires siègent au CCAS en qualité de titulaire.

## Ses activités

Le CCAS s'est réuni à quatre reprises en 2018 (le 25 avril, le 20 juin, le 4 octobre et le 22 novembre), sous la présidence du Secrétaire général pour l'administration. Plusieurs projets de texte relatifs à l'organisation du CCAS ont été étudiés ainsi que des sujets variés, dont les principaux sont :

- le plan famille et plus précisément la mise en place de l'aide au séjour des familles des ressortissants de l'action sociale du ministère blessés et hospitalisés ainsi que l'aide aux assistants maternels ;
- la mise en ligne officielle de la plateforme de préfiguration d'informations et de services « e-social des armées ».

L'ensemble des sujets traités par le CCAS au cours de l'année 2018 est détaillé en annexe.

### 9.3.2 — Les comités sociaux

#### Leur rôle

Les comités sociaux (CS) constituent des instances locales de concertation. Ils font connaître les besoins exprimés par les ressortissants et formulent des propositions au profit du CCAS. Ils se prononcent également, en commission restreinte, sur l'attribution de secours aux ressortissants et participent, le cas échéant, aux décisions d'attribution des prêts sociaux. Enfin, ils mettent en place des actions de cohésion et votent, sous la présidence du commandant de base de défense (COMBdD), l'affectation des crédits actions sociales communautaires et culturelles (ASCC).

#### Leur organisation et leur fonctionnement

En 2018, les 103 comités sociaux sont présidés par les COMBdD (ou leurs représentants), ou par les chefs d'organisme. Ils associent le personnel en activité et les retraités pour élaborer et mettre en œuvre la politique d'action sociale. Renouvelés tous les quatre ans, ils sont composés de représentants du personnel militaire (désignés), du personnel civil (élus) et des retraités.

Pour mémoire, la gendarmerie nationale dispose de 31 comités sociaux dont elle assure en propre le fonctionnement et la réglementation.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 9.4 — LES COMMISSIONS SPÉCIALISÉES SUR LES MESURES INDIVIDUELLES DU PERSONNEL CIVIL

### Leur rôle

En ce qui concerne les mesures individuelles relatives au personnel civil, le ministère des armées dispose :

- de commissions administratives paritaires centrales (CAPC) compétentes à l'égard de chacun de ses corps de fonctionnaires ;
- de commissions administratives paritaires locales (CAPL) compétentes à l'égard de certains corps de fonctionnaires, conformément à l'arrêté du 30 mai 2011 modifié ;
- de deux commissions consultatives paritaires (CCP) compétentes à l'égard des agents non titulaires dont les contrats sont passés en référence au décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949, de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 mars 2000 ou de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée ;
- d'une commission paritaire spécifique des ingénieurs, cadres technico-commerciaux (ICT) et techniciens, cadres technico-commerciaux (TCT) de la direction générale de l'armement (CPSICT/DGA), placée auprès du directeur des ressources humaines de la DGA ;
- de commissions d'avancement ouvrier (CAO) et de commissions d'avancement de techniciens à statut ouvrier (CA TSO), généralement placées auprès des commandements de base de défense (COMBdD) <sup>(18)</sup>.

### L'organisation et le fonctionnement

#### Pour les titulaires

Instances de concertation entre l'administration et les représentants du personnel sur les décisions d'ordre individuel ou collectif intéressant le personnel civil, les commissions paritaires émettent des avis consultatifs dans des domaines fixés par leur arrêté constitutif. Elles sont réunies au moins deux fois par an.

Les commissions administratives paritaires centrales (CAPC) traitent notamment des promotions de corps, des sanctions disciplinaires de niveaux III et IV, des détachements entrants et des refus de titularisation pour toutes les catégories de personnel.

Pour les corps de catégorie A, elles sont également compétentes pour les avancements de grade, les recours sur le compte rendu d'entretien professionnel et les sanctions disciplinaires de niveau II. Pour les corps de catégorie B et C, des commissions administratives paritaires locales (CAPL) ont été créées. Présidées par les directeurs des centres ministériels de gestion (CMG), le directeur du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) et le directeur de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) (pour les corps des secrétaires administratifs et d'adjoints administratifs), elles sont notamment compétentes en matière d'avancement de grade, de recours sur le compte rendu d'entretien professionnel et de discipline (pour les sanctions de niveau II).

(18) Il n'existe aucune commission d'avancement au niveau national pour les ouvriers de l'État.

## Pour les non titulaires

Pour les agents non titulaires (hors ICT), les CCP sont obligatoirement saisies lors d'un licenciement ou d'une sanction disciplinaire supérieure au blâme ou à l'avertissement ainsi que sur les décisions refusant l'autorisation de télétravail. Elles peuvent également être saisies sur des recours en matière d'évaluation ou de refus de formation, de temps partiel. Pour les agents non titulaires dont les contrats sont passés en référence au décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 ou de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 mars 2000, la commission consultative paritaire d'avancement et de discipline (CCPAD) est consultée sur les avancements de catégorie et d'échelon.

La CPSICT/DGA pour les agents non titulaires de la DGA se réunit au moins une fois par an en séance plénière. Des réunions spécifiques sont tenues, notamment pour valider le résultat des campagnes de changements de position ICT et de changements de coefficient des TCT. Elle est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, aux non-renouvellements des contrats des personnels investis d'un mandat syndical. Elle peut être saisie par tout agent pour un litige d'ordre individuel le concernant notamment aux évaluations, aux refus opposés à des demandes de congés ou d'autorisation de temps partiel.

## Pour les ouvriers de l'État

Les CAO émettent des avis, notamment, sur les avancements d'échelon au choix, de groupe au choix et à l'essai, le choix des modes d'accès au groupe supérieur, les changements de profession et les nominations en qualité de chef d'équipe. Les membres de la CAO sont également informés des situations des ouvriers issus d'établissements restructurés.

En 2018, 79 réunions se sont tenues au titre des 60 CAO et des 10 CA TSO.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## La représentation du personnel au sein des CAP et des CCP

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole « parcours professionnels, carrières, rémunérations » (PPCR), les corps de catégorie C sont passés d'une structure en 4 grades à une structure en 3 grades, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. À ce titre, les représentants du personnel des anciens grades exercent leur mandat dans les nouveaux grades fusionnés.

### Répartition du nombre de représentants appelés à siéger pour l'ensemble des CAP par catégorie et par sexe et du nombre de réunions en 2018

	NOMBRE DE CAP concernées*	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2018**
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	
CAT. A ET A+	8	10	15	25	13	12	25	23	27	50	18
CAT. B	21	53	69	122	57	62	119	110	131	241	31
CAT. C	19	69	91	160	92	62	154	161	153	314	45
TOTAL	48	132	175	307	162	136	298	294	311	605	94

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des représentants du personnel élus aux CAP, en 2018, selon la répartition issue des élections professionnelles du 4 décembre 2014.

Lecture : en 2018, les 8 CAP de corps des fonctionnaires de catégorie A ou A+ se sont réunies 18 fois.

\* Centrales et locales pour chaque corps.

\*\* Hors réunions des CAP siégeant en conseil de discipline.

### Répartition des représentants appelés à siéger pour l'ensemble des CCP, par sexe, et nombre de réunions tenues en 2018

	NOMBRE DE CCP	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2018*
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	
CCPMD ET CCPAD	2	3	13	16	4	10	14	7	23	30	4
CPSICT/DGA	1	0	5	5	1	4	5	1	9	10	6
TOTAL	3	3	18	21	5	14	19	8	32	40	10

Source : DRH-MD/SRHC/GPC et DGA/DRH/SDGS/OAC.

Champ : ensemble des représentants du personnel élus aux CCP et CPSICT en 2018 selon la répartition issue des élections professionnelles du 4 décembre 2014.

Lecture : en 2018, les CCPMD et CCPAD se sont réunies 4 fois.

\* Hors réunions siégeant en conseil de discipline.

## Bilan des élections professionnelles du 6 décembre 2018 pour les instances de représentation individuelles

Le 6 décembre 2018 ont été élus les membres des instances de représentation individuelles du ministère des armées.

Au total, ont été renouvelées 15 CAPC, 32 CAPL et la commission consultative paritaire unifiée (CCPU) pour les agents non titulaires du ministère.

À l'occasion du scrutin de 2018, deux arrêtés modificatifs ont été pris, afin d'adapter la représentation du personnel.

Tout d'abord, l'arrêté du 30 mai 2018 <sup>(19)</sup> a modifié l'arrêté du 30 mai 2011 portant création des commissions administratives paritaires (CAP) à l'égard des agents titulaires du ministère sur trois points principaux :

- la simplification de l'organisation des CAPC pour les corps de fonctionnaires paramédicaux ;
- l'instauration du principe de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des CAP ;
- l'élargissement du périmètre de compétences des CAPL suite à l'intégration de nouveaux EPA sous la tutelle du ministère des armées.

Ensuite, l'arrêté du 14 mai 2018 <sup>(20)</sup> a modifié les textes relatifs à la représentation des agents non titulaires en prévoyant :

- la suppression des anciennes instances consultatives au profit d'une commission consultative paritaire unifiée (CCPU) ;
- l'introduction du principe de représentation équilibrée ;
- l'ajout de deux EPA nouvellement créés ou rattachés au ministère des armées.

(19) Arrêté du 30 mai 2018 modifiant l'arrêté du 30 mai 2011 portant création des commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des fonctionnaires du ministère de la défense.

(20) Arrêté du 14 mai 2018 relatif à la commission consultative paritaire unifiée des agents contractuels recrutés par le ministère des armées.





## Chapitre 10

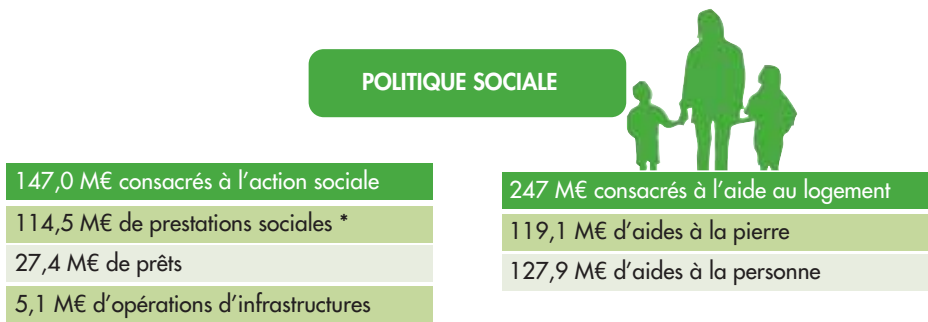
# LA POLITIQUE SOCIALE

La politique sociale ministérielle vise à améliorer les conditions de vie du personnel, militaire et civil, et de sa famille. Elle comprend deux volets complémentaires :

- l'action sociale, au travers de prestations sociales, de prêts et d'opérations d'infrastructure ;
- l'aide au logement, par le biais d'aides à la pierre et à la personne.

### L'action sociale – L'aide au logement

#### L'essentiel



#### Faits marquants

- Mise en œuvre du plan famille  
80 % des actions ont été engagées en 2018
- Développement du plan de soutien aux militaires en OPEX et à leur famille. Soutien psychologique, dispositif Écoute Défense, guide du parcours du militaire blessé et de sa famille, etc.

\* Dont 0,1 M€ de titre V.

## LE « PLAN FAMILLE »

Le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires, dénommé « plan famille », lancé par la ministre des armées en octobre 2017, vise une meilleure conciliation d'un engagement professionnel exigeant avec une vie familiale épanouie. La famille est placée au centre des priorités. Les lignes directrices du « plan famille » visent à mieux prendre en compte les absences opérationnelles, mieux accompagner la mobilité et ancrer la garnison au cœur de la vie familiale et sociale.

Il représente un effort financier important avec près de 530 M€ sécurisés dans le cadre de la loi de programmation militaire 2019-2025. Le « plan famille » se décline en 46 actions autour de 6 axes, dont la moitié bénéficie également au personnel civil.

Ces axes consistent à :

- mieux prendre en compte les absences opérationnelles ;
- faciliter l'intégration des familles dans la communauté de Défense ;
- mieux vivre la mobilité ;
- améliorer les conditions de logement familial et favoriser l'accession à la propriété ;
- faciliter l'accès des familles à l'accompagnement social du ministère ;
- améliorer les conditions d'hébergement et de vie des célibataires, y compris géographiques.

Plus de 80 % des actions initiales du plan ont connu des réalisations concrètes en 2018, parmi lesquelles des mesures :

- facilitant les conditions de vie familiale :
  - actions en faveur des enfants (nouvelles places en crèches et kit enfants mission) ;
  - prestation sociale d'absence du domicile (PSAD) ;
  - aide à l'emploi des conjoints ;
  - augmentation des crédits d'amélioration des conditions de vie en garnison (AACV).
- consacrées au numérique :
  - mise en place de la maison numérique du blessé ;
  - e-social des armées ;
  - wifi gratuit en garnison.

Par ailleurs, le Plan évolue. Ainsi, la carte SNCF Famille est désormais utilisable en l'absence du militaire et sans condition d'absence opérationnelle. Deux nouvelles actions ont été initiées. La première est relative à la mise en place de négociations tarifaires dans le cadre de liaisons aériennes. La seconde, réalisée dès 2018, permet aux militaires en position de non activité pour raisons de service, de conserver leur carte militaire SNCF.

## 10.1 — L'ACTION SOCIALE

### 10.1.1 — La politique d'action sociale

L'action sociale du ministère des armées intervient en complément du régime social général et de l'action sociale interministérielle. Les orientations de la politique sociale ministérielle sont proposées à la ministre des armées par le Secrétaire général pour l'administration, en liaison avec les instances de concertation sociale (cf. chapitre 9, point 9.3).

L'action sociale du ministère des armées se présente sous forme de prestations sociales, de prêts et d'opérations d'infrastructure. Elle s'attache à plusieurs domaines : le soutien à la vie professionnelle, le soutien à la vie personnelle et familiale, les aides aux vacances et aux loisirs et le soutien du réseau social.

#### 10.1.1.1 — Les prestations sociales

Les prestations proposées relèvent, d'une part, de dispositifs individuels (éducation, soutien en cas d'absence prolongée du domicile [PSAD], garde d'enfants de 0 à 6 ans, aide à l'installation des personnels de l'État) et, d'autre part, de dispositifs collectifs (réservations interministérielles de places en crèches, dispositifs de réservation de logements et actions des sections régionales interministérielles d'action sociale [SRIAS]).

Hors prêts, le budget de l'action sociale <sup>(1)</sup> consacré aux prestations sociales (financé sur le BOP APRH) s'élève à 114,5 M€ en 2018, en augmentation par rapport à 2017.

L'année 2018 est marquée par la création de deux nouvelles prestations, en lien avec la famille et l'amélioration des conditions de vie des militaires sur la période 2018-2022, ainsi que par un effort substantiel en matière de garde d'enfant :

- création d'une prestation relative à l'aide au parent exerçant un droit de visite et d'hébergement au profit de son ou ses enfants à la suite de la séparation du couple (APDVH). Cette aide est destinée à alléger temporairement le montant des frais engagés par le parent bénéficiant d'un droit de visite et d'hébergement et dont les conditions de logement génèrent des difficultés pour l'accueil des enfants ;
- création d'une aide aux assistants maternels exerçant leur profession au profit d'enfants bénéficiaires de l'action sociale du ministère des armées. Cette aide vise à accroître l'offre de garde d'enfants pour les ressortissants du ministère des armées ;
- réservation de 231 berceaux supplémentaires au 31 décembre 2018, portant le total à 875.

#### 10.1.1.2 — Les prêts

Le ministère des armées propose différents types de prêts : les prêts d'accession à la propriété et de financement de travaux, les prêts complémentaires liés aux fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique, les prêts liés à la mobilité, les prêts personnels et les prêts sociaux. L'enveloppe totale des prêts accordés s'élève à 27,4 M€, en 2018.

(1) Les crédits du BOP APRH sont traités dans le chapitre 5. Le BOP APRH correspond au budget opérationnel de programme relatif aux dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines.

### 10.1.1.3 – Les opérations d'infrastructure

Le budget de l'action sociale finance également des opérations d'infrastructure (travaux lourds de rénovation et/ou de construction dédiés aux établissements gérés par l'IGESA). En 2018, 5,1 M€, financés sur le BOP DPMA, ont été consommés.

#### Bilan de l'action sociale en 2018 par titre de dépenses et par domaine

En M€

	EN CRÉDITS DE PAIEMENT				TOTAL
	TITRE II	TITRE III	TITRE V	TRÉSORERIE	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	0,0	35,9	0,0	23,4	59,3
PRESTATIONS INDIVIDUELLES	0,0	21,7	0,0	0,0	21,7
PRESTATIONS COLLECTIVES	0,0	14,2	0,0	0,0	14,2
PRÊTS	0,0	0,0	0,0	23,4	23,4
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	11,5	41,8	0,1	4,0	57,4
SECOURS ET AIDES	11,5	16,7	0,0	0,0	28,2
ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	0,0	19,5	0,0	0,0	19,5
GARDE D'ENFANTS	0,0	5,6	0,1	0,0	5,7
PRÊTS	0,0	0,0	0,0	4,0	4,0
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	0	22,8	5,1	0	27,9
SOUTIEN DU RÉSEAU AS	0	2,4	0	0	2,4
<b>TOTAL</b>	<b>11,5</b>	<b>102,9</b>	<b>5,2</b>	<b>27,4</b>	<b>147,0</b>

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2018, 21,7 M€ ont été consacrés à des prestations individuelles, sur des crédits de paiement de titre III.

NB : Titre II : dépenses de rémunération

Titre III : dépenses de fonctionnement

Titre V : dépenses d'investissement.

## 10.1.2 – Le réseau de l'action sociale

La sous-direction de l'action sociale (SDAS) est à la tête du réseau de l'action sociale. Au sein du service de l'accompagnement professionnel et des pensions (SA2P) de la direction des ressources humaines du ministère de la défense, la SDAS :

- prépare et met en œuvre les orientations ministérielles, en liaison avec le réseau de l'action sociale et l'institution de gestion sociale des armées (IGESA) ;
- participe à la définition de la politique générale du ministère des armées et des établissements publics placés sous sa tutelle dans le domaine social ;
- assure les relations de partenariat avec les mutuelles et les associations relevant de l'action sociale.

En 2018, le réseau de l'action sociale comprend 642 travailleurs sociaux répartis en métropole, en outre-mer et à l'étranger. Le réseau s'articule de la manière suivante :

- pour le personnel militaire et civil des armées en métropole :
  - 7 centres territoriaux de l'action sociale (CTAS) à Brest, Bordeaux, Lyon, Metz, Rennes, Saint-Germain-en-Laye et Toulon,
  - 174 antennes d'action sociale (AAS),
  - 1 échelon social au pôle d'accueil social de la défense (PSAD) à Balard ;
- pour le personnel militaire et civil des armées en outre-mer : 5 centres d'action sociale d'outre-mer (CASOM) en Nouvelle-Calédonie, à La Réunion-Mayotte, en Guyane, en Polynésie française et aux Antilles ;
- pour le personnel militaire et civil des armées à l'étranger : 3 échelons sociaux interarmées (ESIA) au Sénégal, à Djibouti et au Gabon et 1 échelon social à Abu Dhabi ;
- pour le personnel militaire de la gendarmerie nationale :
  - 7 directions locales d'action sociale (DLAS) situées à Lille, Bordeaux, Marseille, Metz, Paris, Lyon et Rennes,
  - 102 échelons sociaux de proximité ;
- pour le personnel hospitalisé, un réseau dédié composé de :
  - 1 échelon central de l'action sociale auprès des hôpitaux d'instruction des armées (EC-HIA) à Vincennes,
  - 8 échelons sociaux au sein des HIA à Bordeaux, Toulon, Brest, Lyon, Marseille, Metz, Clamart et Saint-Mandé ;
  - 2 échelons sociaux dans les cellules d'aide aux blessés.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## 10.1.3 — Les bénéficiaires des prestations sociales

### 10.1.3.1 — Les ayants droit

Sous réserve des dispositions spécifiques à chaque prestation sociale, l'action sociale du ministère des armées s'exerce au profit du personnel suivant :

- les militaires de carrière ou servant en vertu d'un contrat, dans les positions d'activité, de non-activité pour raisons de santé, ou de congé parental, ainsi que leur famille ;
- les fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers de l'État en activité ou placés en position de congé parental, ainsi que leur famille ;
- les anciens militaires et civils du ministère des armées et leur famille ;
- les anciens militaires et civils du ministère des armées titulaires d'une pension d'invalidité, ainsi que leur famille ;
- les veufs et veuves d'anciens militaires et civils du ministère des armées, non remariés ;
- les orphelins à charge, au sens de la législation fiscale, des personnels mentionnés aux alinéas ci-dessus ;
- les militaires servant en qualité de volontaires dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité ;
- les retraités militaires et civils.

Le personnel civil employé et rémunéré par les établissements publics à caractère administratif (EPA) placés sous tutelle du ministère, ainsi que sa famille, bénéficient également de l'action sociale du ministère des armées, lorsqu'une convention a été conclue à cette fin. Une telle convention prévoit le remboursement par l'établissement public concerné des aides versées et détermine les modalités d'attribution des prestations sociales et d'intervention du réseau social.

### 10.1.3.2 — La répartition des bénéficiaires selon les types de prestations perçues en 2018

#### Répartition des bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestations et par tranche d'âge

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		18/24 ANS	25/34 ANS	35/44 ANS	45/54 ANS	55 ANS ET +	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	8	496	818	381	40	1 743
	PRÊTS	77	738	665	371	133	1 984
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		85	1 234	1 483	752	173	3 727
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	3 228	7 363	13 870	7 799	5 551	37 811
	PRÊTS	179	758	874	505	238	2 554
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		3 407	8 121	14 744	8 304	5 789	40 365
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	18	2 386	11 556	3 460	319	17 739
TOTAL		3 510	11 741	27 783	12 516	6 281	61 831

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2018, 8 ayants droit âgés de 18 à 24 ans ont bénéficié de prestations d'actions sociales au titre du soutien à la vie professionnelle.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestations et par statut

En effectifs physiques

TYPES DE PRESTATIONS		MILITAIRES	CIVILS	NON RENSEIGNÉS*	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	654	10	1 079	1 743
	PRÊTS	1 708	275	1	1 984
SOUS-TOTAL		2 362	285	1 080	3 727
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	12 810	3 569	21 432	37 811
	PRÊTS	1 806	718	30	2 554
SOUS-TOTAL		14 616	4 287	21 462	40 365
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	13 364	2 062	2 313	17 739
TOTAL		30 342	6 634	24 855	61 831

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2018, 654 militaires ont bénéficié de prestations d'actions sociales au titre du soutien à la vie professionnelle.

\* Actions pour lesquelles l'IGESA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon le statut des bénéficiaires. Sont également inclus dans cette colonne : les non-ressortissants du ministère, le personnel employé par l'IGESA, les agents d'EPA conventionnés et les élèves des lycées de défense.



## Répartition des militaires bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestations et par catégorie

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		MILITAIRES			
		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	170	427	57	654
	PRÊTS	346	1 022	340	1 708
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		516	1 449	397	2 362
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	958	8 803	3 049	12 810
	PRÊTS	141	985	680	1 806
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		1 099	9 788	3 729	14 616
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	1 513	9 042	2 809	13 364
TOTAL		3 128	20 279	6 935	30 342

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire bénéficiaire.

Lecture : en 2018, 170 officiers ont bénéficié de prestations d'actions sociales au titre du soutien à la vie professionnelle.

NB : aucun volontaire n'a bénéficié de prestation en 2018.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des civils bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestations et par catégorie

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		CIVILS					TOTAL
		CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	RETRAITÉS	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES*	4	4	2	0	10	
	PRÊTS	37	58	112	66	275	
SOUS-TOTAL		99	116	68	2	285	
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES*	548	1015	346	1660	3569	
	PRÊTS	27	156	369	138	718	
SOUS-TOTAL		731	1384	484	1688	4287	
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES*	628	1013	379	42	2062	
TOTAL		1458	2513	931	1732	6634	

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel civil bénéficiaire.

Lecture : en 2018, 37 agents de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'au moins un prêt au titre du soutien à la vie professionnelle.

\*Actions pour lesquelles l'IGESA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon la catégorie des bénéficiaires.

## 10.1.4 – Les prestations de l'action sociale

L'effort entamé en 2017 par le ministère des armées en faveur du soutien à la condition militaire porte notamment sur l'amélioration de la vie professionnelle. Il s'est poursuivi en 2018.

### 10.1.4.1 – Le soutien à la vie professionnelle

#### Répartition des aides pour le soutien à la vie professionnelle, par type de prestations, par coût et par conditions d'attribution

TYPE DE PRESTATIONS	COÛT (M€)
<b>SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE : PRESTATIONS INDIVIDUELLES</b>	<b>21,7</b>
<b>AIDE À LA RESTAURATION</b> CETTE PRESTATION CONTRIBUE À RÉDUIRE LE PRIX DES REPAS SERVIS DANS LES CANTINES OU LES MESS. ELLE EST ATTRIBUÉE (1,24 € PAR REPAS) À TOUT RESSORTISSANT EN ACTIVITÉ, TITULAIRE D'UN INDICE DE RÉMUNÉRATION BRUT INFÉRIEUR OU ÉGAL À 563 ET SE RESTAURANT SUR SON LIEU DE TRAVAIL. CETTE SUBVENTION A PORTÉ SUR 4,5 MILLIONS DE REPAS EN 2018.	5,6
<b>AIDE À LA RECONNAISSANCE D'UNE AFFECTATION</b> CETTE PRESTATION PERMET AU CONJOINT D'UN RESSORTISSANT, AFFECTÉ OU MUTÉ, DE S'INFORMER <i>IN SITU</i> SUR SES FUTURES CONDITIONS DE VIE. L'AIDE, NON REMBOURSABLE, VARIE DE 58 € À 300 € SELON LA DURÉE ET LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENT. ELLE A ÉTÉ VERSÉE À 1 654 BÉNÉFICIAIRES EN 2018.	0,3
<b>ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES RESTRUCTURATIONS</b> DEUX PRESTATIONS PERMETTENT D'ACCOMPAGNER LES RESSORTISSANTS DU MINISTÈRE CONCERNÉS PAR UNE RESTRUCTURATION : - L'AIDE À L'ACQUISITION D'UN NOUVEAU LOGEMENT PERMET, DANS LA LIMITE DE 8 000 €, DE COMPENSER LA DIFFÉRENCE ENTRE LE PRIX DE VENTE DE L'ANCIEN LOGEMENT ET LE PRIX D'ACHAT D'UN NOUVEAU LOGEMENT ; - L'AIDE FINANCIÈRE À LA LOCATION EST DESTINÉE À PRENDRE EN CHARGE LA DIFFÉRENCE ENTRE LE LOYER DE L'ANCIENNE RÉSIDENCE ET LE NOUVEAU LOYER, PLUS ÉLEVÉ, PENDANT SIX MOIS (MAJORATIONS D'INDEMNITÉS POUR CHARGES MILITAIRES DÉDUITES).	0,2
<b>AIDE À L'EMPLOI DU PERSONNEL HANDICAPÉ (VOIR CHAP. 3)</b> CETTE AIDE PERMET D'AMÉNAGER DES POSTES OUVERTS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, EN APPORTANT UNE AIDE MATÉRIELLE (ORTHÈSE, TRANSPORT...) OU UN ACCOMPAGNEMENT (PSYCHIQUE, INTERPRÈTE EN LANGUE DES SIGNES...).	1,3
<b>PARTICIPATION À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE</b> LE MINISTÈRE DES ARMÉES A RENOUVÉLÉ SON RÉFÉRENCIEMENT D'ORGANISMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE AFIN DE PARTICIPER À LA COUVERTURE SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DE SES RESSORTISSANTS. IL CONSACRE : 10,9 M€ À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ UNEO (SOLDE 2017 ET ACOMPTE 2018) ; 1 M€ À LA COMPLÉMENTAIRE HARMONIE FP, 1 M€ À INTÉRIALE ET 1,4 M€ À FORTEGO (DONT 0,7 M€ À MCDEF).	14,3
<b>AUTRES</b> REMBOURSEMENTS DE FRAIS POUR RAISON DE SERVICE (RFRS)	0,0

...

Efficacité  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

TYPE DE PRESTATIONS	Coût (M€)
<b>SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE : PRESTATIONS COLLECTIVES</b>	<b>14,2</b>
<b>ACTIONS COMMUNAUTAIRES ET CULTURELLES</b> CES ACTIONS SONT DÉPLOYÉES LOCALEMENT, EN FONCTION DES PRIORITÉS DÉFINIES PAR LES COMITÉS SOCIAUX. EN 2018, ELLES SE SONT TRADUITES PAR LE FINANCEMENT DE 5834 PROJETS, DU TYPE : ARBRES DE NOËL, VISITES CULTURELLES, ACTIVITÉS DE COHÉSION, CONFÉRENCES, ETC.	7,1
<b>ALLOCATIONS POUR L'AMÉLIORATION DU CADRE DE VIE EN ENCEINTE MILITAIRE</b> CETTE PRESTATION VISE À AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE EN ENCEINTE MILITAIRE EN FINANÇANT DES PROJETS DE CRÉATION DE CYBERCAFÉS, DE ZONES D'ACTIVITÉ LUDIQUE, ETC. EN 2018, ELLE A CONDUIT AU FINANCEMENT DE 3582 PROJETS.	4,4
<b>ACTIONS DE PRÉVENTION</b> CHAQUE ANNÉE, UNE PROGRAMMATION DES ACTIONS DE PRÉVENTION À MENER PAR LE RÉSEAU DES TRAVAILLEURS SOCIAUX, EST ÉLABORÉE. L'ENVELOPPE ALLOUÉE EST DESTINÉE À FINANCER LES PROJETS RELEVANT NOTAMMENT DE LA GESTION DU BUDGET FAMILIAL, DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX, DES CONDUITES À RISQUE OU DÉDIÉE AU SOUTIEN À LA PARENTALITÉ. EN 2018, ELLE A CONDUIT AU FINANCEMENT DE 285 ACTIONS.	0,6
<b>SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS</b> LE MINISTÈRE DES ARMÉES SOUTIEN LES ASSOCIATIONS À CARACTÈRE SOCIAL, DONT LES ACTIONS COMPLÈTENT SON ACTION SOCIALE AINSI QUE LES ASSOCIATIONS DE RÉSERVISTES. EN 2018, 24 ASSOCIATIONS (FÉDÉRATION DES CLUBS DE DÉFENSE, SOLIDARITÉ DÉFENSE, ETC.) ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE SUBVENTION.	1,5
<b>BOURSES ÉDUCATION NATIONALE</b> CES BOURSES RÉSULTENT D'UNE CONVENTION MINARM/MINEDUC ET SONT RÉGLÉES PAR FACTURES INTERNES.	0,5
<b>AUTRES</b> SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE DES FAMILLES DANS LE CADRE DES SÉANCES COLLECTIVES ORGANISÉES AVANT LE DÉPART OU LE RETOUR DE MISSION ET DÉVELOPPEMENT DE L'INFORMATION SOCIALE.	0,1
<b>SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE : PRÊTS</b>	<b>23,4</b>
<b>PRÊTS D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ ET PRÊTS POUR FINANCEMENT DE TRAVAUX</b> ATTRIBUÉS SANS CONDITION DE RESSOURCES ET SANS INTÉRÊT, CES PRÊTS SONT DESTINÉS, SOIT À L'ACQUISITION D'UN LOGEMENT, SOIT AU FINANCEMENT DE TRAVAUX. ILS PEUVENT ÊTRE ATTRIBUÉS PLUSIEURS FOIS AU COURS D'UNE CARRIÈRE. LE MONTANT MAXIMAL DU PRÊT D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ EST DE 15000 €, REMBOUR-SABLE SUR UNE PÉRIODE DE 15 ANS MAXIMUM. EN 2018, 729 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS POUR L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ (MONTANT MOYEN DE 14716 €). LE PRÊT FINANCEMENT DE TRAVAUX PEUT ÊTRE ACCORDÉ POUR UN MONTANT MAXIMAL DE 13000 € ET REMBOURSE SUR UNE PÉRIODE DE 10 ANS MAXIMUM. EN 2018, 655 PRÊTS POUR FINANCEMENT DE TRAVAUX ONT ÉTÉ DÉLIVRÉS (MONTANT MOYEN DE 10286 €).	17,5
<b>PRÊTS COMPLÉMENTAIRES (FONDS DE PRÉVOYANCE)</b> CE PRÊT COMPLÉMENTAIRE A ÉTÉ CRÉÉ EN 2009 AU PROFIT DES PERSONNES AFFILIÉES AUX FONDS DE PRÉ-VOYANCE MILITAIRE ET DE L'AÉRONAUTIQUE POUR L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ (CRÉDITS LIMITATIFS). À CE TITRE, 600 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS EN 2018, POUR UN MONTANT MOYEN DE 9936 €.	5,9
<b>TOTAL SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE</b>	<b>59,3</b>

Source : DRHMD/SA2P/AS.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2018, 7,1 M€ ont été versés au titre des actions communautaires et culturelles.

## 10.1.4.2 — Le soutien à la vie personnelle et familiale

## Répartition des aides pour le soutien à la vie personnelle, par type de prestations, par coût et par conditions d'attribution

TYPE DE PRESTATIONS	COÛT (M€)
<b>SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : SECOURS ET AIDES</b>	<b>28,2</b>
<b>SECOURS</b> APRÈS ÉVALUATION DE LA SITUATION PERSONNELLE PAR UN ASS, UN SECOURS PEUT ÊTRE ACCORDÉ, AUX RESSORTISSANTS DU MINISTÈRE QUI SE TROUVENT DANS UNE SITUATION CRITIQUE (PERSONNELLE, FAMILIALE OU PROFESSIONNELLE). D'UN MONTANT MAXIMAL DE 1 500 € (SAUF CAS EXCEPTIONNELS), CETTE AIDE FINANCIÈRE N'EST PAS REMBOURSABLE. EN 2018, 9 248 SECOURS ONT ÉTÉ DÉLIVRÉS.	7,4
<b>AIDE FAMILIALE ET MÉNAGÈRE À DOMICILE</b> L'OBJECTIF DE CETTE PRESTATION EST DE PERMETTRE LE MAINTIEN À DOMICILE DES PERSONNES ÂGÉES, MALADES OU HANDICAPÉES. L'ACTION SOCIALE VERSE À L'ORGANISME D'AIDE UNE PARTICIPATION QUI VIEN EN DÉDUCTION DE CE QUE LA FAMILLE DOIT PAYER POUR L'AIDE APPORTÉE. 3 439 DOSSIERS ONT FAIT L'OBJET D'UNE PRISE EN CHARGE EN 2018.	0,5
<b>PRESTATION ÉDUCATION</b> LA PRESTATION ÉDUCATION PERMET D'ATTRIBUER UNE AIDE FINANCIÈRE OU UNE PRISE EN CHARGE DES INTÉRÊTS DES PRÊTS ÉTUDIANTS ACCORDÉS POUR DES ÉTUDES PROFESSIONNELLES OU DES ÉTUDES TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES AVANT LE BACCALaurÉAT (CAP, BEP, BT, ETC.); DES ÉTUDES PRÉPARANT AUX DIPLÔMES PROFESSIONNELS D'AIDE-SOIGNANT ET D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE; DES ÉTUDES SUPÉRIEURES GÉNÉRALES OU TECHNIQUES FAMILIAL < 8 977 €). EN 2018, 6 092 DOSSIERS ONT ÉTÉ ACCEPTÉS.	3,2
<b>ALLOCATIONS AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS ET D'ÉTUDIANTS INFIRMES</b> LE MINISTÈRE DES ARMÉES PROPOSE DEUX ALLOCATIONS AUX FAMILLES DE RESSORTISSANTS QUI ONT UN ENFANT HANDICAPÉ. UNE PREMIÈRE ALLOCATION EST ATTRIBUÉE AUX FAMILLES QUI ONT UN ENFANT DE MOINS DE 20 ANS GRAVEMENT HANDICAPÉ (TAUX D'INCAPACITÉ ÉGAL OU SUPÉRIEUR À 50 %) ET BÉNÉFICIAIRE DE L'ALLOCATION D'ÉDUCATION DE L'ENFANT HANDICAPÉ. SON MONTANT MENSUEL EST DE 1 61,39 € ET N'EST SOUMIS À AUCUNE CONDITION DE RESSOURCES. UNE SECONDE ALLOCATION EST DESTINÉE À PERMETTRE AUX ENFANTS ÂGÉS DE 20 À 27 ANS, ATTEINTS D'UN HANDICAP OU D'UNE AFFECTION CHRONIQUE, DE POURSUIVRE DES ÉTUDES OU UN APPRENTISSAGE. SON MONTANT MENSUEL EST DE 1 23,57 €.	11,5
<b>PRESTATION DE SOUTIEN EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE DU DOMICILE (PSAD)</b> CETTE PRESTATION EST DESTINÉE AUX FAMILLES DU PERSONNEL DU MINISTÈRE DES ARMÉES, MILITAIRE OU CIVIL, ABSENT DE LEUR FOYER, POUR PALLIER LES CONSÉQUENCES D'UN DÉPART EN MISSION OPÉRATIONNELLE OU D'UNE HOSPITALISATION DE LONGUE DURÉE. CETTE PRESTATION A Vocation À SOUTENIR LE CONJOINT, LE CONCUBIN OU LE PARTENAIRE LIÉ PAR UN PACTE CIVIL DE SOLIDARITÉ, RESTÉ SEUL AU DOMICILE OU, EN CAS DE FAMILLE MONOPARENTALE, LES PERSONNES FISCALEMENT À CHARGE. EN 2018, 8 550 PSAD ONT ÉTÉ PAYÉES.	2,8
<b>AIDE AU PARENT EXERÇANT UN DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT SUITE À SÉPARATION (APDVH)</b> NOUVELLE PRESTATION MISE EN ŒUVRE À COMPTER DU 09/02/2018 PAR LA CIRCULAIRE N° 522/ARM/SGA/DRHMD DU 17/01/2018 PRENANT EN CHARGE LES FRAIS D'HÉBERGEMENT DES RESSORTISSANTS NE POUVANT RECEVOIR LEURS ENFANTS DANS LEUR LOGEMENT DANS LE CADRE D'UN DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT.	1,0
<b>PRESTATION POUR LA GARDE D'ENFANTS PENDANT DES HORAIRES ATYPIQUES</b> CETTE PRESTATION, SOUS CONDITION DE RESSOURCES, EST DESTINÉE À ATTÉNUER LE COÛT DES FRAIS DE GARDE POUR LE PERSONNEL SOUMIS À DES HORAIRES ATYPIQUES. SON MONTANT EST DE 5 € PAR HEURE DE GARDE (TAUX HORAIRE UNIQUE) POUR TOUT QUOTIENT FAMILIAL INFÉRIEUR OU ÉGAL À 15 000 €/AN. ELLE EST LIMITÉE À 700 HEURES PAR AN ET PAR ENFANT ET À 375 HEURES POUR LES AUTRES SITUATIONS FAMILIALES. EN 2018, 1 114 ENFANTS ONT BÉNÉFICIÉ DE CETTE PRESTATION.	0,5
<b>AIDE À L'ACCUEIL PÉRISCOLAIRE DES ENFANTS EN ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE</b> CETTE AIDE FINANCIÈRE EST DESTINÉE À COMPENSER LES DÉPENSES ENGAGÉES POUR L'ACCUEIL DES ENFANTS ÂGÉS DE PLUS DE 6 ANS ET DE MOINS DE 12 ANS PENDANT LE TEMPS PÉRISCOLAIRE. AU TITRE DE L'ANNÉE SCOLAIRE 2017-2018, 5 715 DEMANDES ONT ÉTÉ ACCEPTÉES.	0,6

...

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

TYPE DE PRESTATIONS	Coût (M€)
<b>SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : SECOURS ET AIDES (SUITE)</b>	
<b>PRESTATIONS SOCIALES LYCÉES MILITAIRES ET PLAN ÉGALITÉ DES CHANCES (PEC)</b> CETTE PRESTATION PREND LA FORME D'UNE ALLOCATION DE MISE À NIVEAU DU TROUSSEAU ET DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT. ELLE SUIT UN DOUBLE OBJECTIF : FAVORISER L'INSERTION DES JEUNES DE MILIEUX DÉFAVORISÉS ET DÉVELOPPER DES LIENS ENTRE LES ARMÉES ET LA JEUNESSE.	0,6
<b>RÉDUCTION MAISON D'ENFANT ET D'ADOLESCENTS À CARACTÈRE SOCIAL (MEACS) DEVENUE MAISON D'ENFANTS (FARE)</b> CETTE PRESTATION CONSISTE À PRENDRE EN CHARGE PARTIELLEMENT LES FRAIS DE SÉJOUR EN MAISON D'ENFANTS. CES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLENT DES ENFANTS, POUR UNE DURÉE VARIABLE, EN CAS DE NÉCESSITÉ D'ÉLOIGNEMENT TEMPORAIRE DU MILIEU FAMILIAL.	0,1
<b>SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX</b>	
<b>FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL POUR JEUNES ENFANTS</b> L'IGESA GÈRE 46 ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS POUR UNE CAPACITÉ DE 1 507 PLACES. ILS ONT PERMIS, TOUT AU LONG DE L'ANNÉE D'ACCUEILLIR 3 128 ENFANTS DE RESSORTISSANTS.	15,1
<b>FINANCEMENT DE MAISONS D'ENFANTS ET D'ADOLESCENTS À CARACTÈRE SOCIAL (MEACS) DEVENUES MAISON FARE À COMPTER DE SEPTEMBRE 2018</b> LE BUDGET DE L'ACTION SOCIALE PARTICIPE ÉGALEMENT AU FINANCEMENT DE DEUX MAISONS D'ENFANTS FARE. L'UNE EST SITUÉE À LA ROCHE-GUYON (95) ET L'AUTRE À SATHONAY (69).	3,8
<b>AUTRES</b> 4 CENTRES SOCIAUX, UN CENTRE MÉDICAL, LE LYCÉE PROFESSIONNEL DE LA COLETTE (TOULON) ET LA BIBLIOTHÈQUE BALARD ONT ÉTÉ SUBVENTIONNÉS EN 2018.	0,6
<b>SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : GARDE D'ENFANTS</b>	
<b>RÉSERVATION DE BERCEAUX HORS STRUCTURES DU MINISTÈRE</b> EN 2018, 875 BERCEAUX ONT ÉTÉ RÉSERVÉS DANS DES STRUCTURES D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS AUTRES QUE CELLES DU MINISTÈRE, AFIN DE DIVERSIFIER ET D'AUGMENTER LA CAPACITÉ D'ACCUEIL.	5,7
<b>SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : PRÊTS</b>	
<b>PRÊTS PERSONNELS</b> DESTINÉS À APPORTER UN SOUTIEN FINANCIER PONCTUEL, CES PRÊTS SANS INTÉRÊT SONT ATTRIBUÉS AU PERSONNEL MILITAIRE ET CIVIL EN ACTIVITÉ, SANS JUSTIFICATION DE LEUR UTILISATION. LEUR MONTANT MAXIMAL EST DE 1 500 € ET LA DURÉE DE REMBOURSEMENT EST CHOISIE PAR L'EMPRUNTEUR SANS POUVOIR EXCÉDER VINGT-QUATRE MENSUALITÉS. EN 2018, 2 214 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS, POUR UN MONTANT MOYEN DE 1 071 €.	2,4
<b>PRÊTS SOCIAUX</b> ILS SONT ATTRIBUÉS AUX RESSORTISSANTS DU MINISTÈRE DES ARMÉES QUI DOIVENT FAIRE FACE À DES SITUATIONS URGENTES ET EXCEPTIONNELLES. ILS SONT CONSENTIS APRÈS ÉVALUATION DE LA SITUATION DES AGENTS PAR UN ASS. EN 2018, 308 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS, POUR UN MONTANT MOYEN DE 5 223 €.	1,6
<b>TOTAL SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE</b>	
	<b>57,4</b>

Source : DRHMD/SA2P/AS.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2018, 0,6 M€ ont été versés au titre des prestations sociales lycées militaires et plan égalité des chances (PEC).

### 10.1.4.3 — Les aides aux vacances et aux loisirs

En 2018, l'IGESA gère 33 établissements familiaux de vacances pour le compte du ministère des armées.

#### Répartition de l'aide aux vacances et aux loisirs, par type d'établissement

	TYPE D'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS	NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	NOMBRE DE JOURNÉES
ÉTABLISSEMENTS GÉRÉS PAR L'IGESA	CAMPINGS	3	1 292	14 854
	ÉTABLISSEMENTS SANS RESTAURATION	14	20 382	169 018
	ÉTABLISSEMENTS AVEC RESTAURATION	16	42 611	336 289
	SOUS-TOTAL	33	64 285	520 161
ÉTABLISSEMENTS EXTÉRIEURS À L'IGESA*		NC	8 313	82 170
TOTAL			72 598	602 331

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2018, 3 campings destinés aux ressortissants et à leur famille ont accueilli 1 292 personnes pour un total de 14 854 journées.

\* Places réservées par l'IGESA par convention avec des organismes extérieurs.

NC = non communiqué

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

L'IGESA a accueilli, en 2018, 8 816 enfants, tous centres et toutes destinations confondus.

## Fréquentation des centres de vacances pour les jeunes, par type de centre ou type de séjour

NATURE DES CENTRES OU TYPE DE SÉJOUR	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
COLONIES DE VACANCES EN MÉTROPOLE	20	3 733	37 075
COLONIES DE VACANCES OUTRE-MER	4	213	4 176
CENTRES DE PRÉADOLESCENTS	22	1 903	21 855
CAMPS D'ADOLESCENTS	19	1 298	16 470
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT	2	41	6 887
CENTRES DE PROXIMITÉ	9	685	4 110
SÉJOURS LINGUISTIQUES	40	709	8 779
CENTRES INTERNATIONAUX DU CLIMS*	3	56	800
CENTRES ÉTRANGERS	9	178	2 318
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>8 816</b>	<b>102 470</b>

Source : IGESA.

Champ : ensemble des enfants des ressortissants.

Lecture : en 2018, 20 colonies de vacances en métropole ont accueilli 3 733 enfants pour un total de 37 075 journées.

\* Centres internationaux du comité de liaison des organismes militaires et sociaux.

Une participation financière peut également être accordée pour des séjours dans des organismes extérieurs au ministère des armées. En 2018, ceux-ci ont représenté 26 340 journées en centres de vacances et 177 055 journées d'accueil de loisirs sans hébergement (ALSH), conventionnés ou non.



## LE SOUTIEN AUX MILITAIRES EN OPEX ET À LEUR FAMILLE

### Prestations collectives de soutien psychologique

Celles-ci sont assurées par un prestataire au profit des familles de militaires projetés en OPEX. Ce dispositif propose des séances d'information aux familles afin de mieux appréhender le départ du militaire, mais également son retour. L'assistant de service social (ASS) de l'unité est étroitement associé au dispositif de soutien psychologique des familles et participe aux informations collectives dispensées par le prestataire. Le dispositif a été étendu aux missions intérieures Vigipirate et Harpie depuis 2014.

En 2018, 38 séances collectives ont été réalisées.

### Le dispositif « Écoute Défense »

Le service de santé des armées (SSA) propose un dispositif téléphonique d'écoute, d'accueil et d'orientation psychologique au profit des militaires, des anciens militaires, du personnel civil du ministère des armées et de leur famille, dénommé « Écoute Défense ».

Ce dispositif est une plateforme téléphonique <sup>(2)</sup> fonctionnant 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 avec des psychologues du SSA.

### La prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD)

Cette prestation est destinée aux familles du personnel du ministère des armées, militaire ou civil, absent de son foyer. Elle vise à pallier certaines conséquences d'un départ en mission opérationnelle ou d'une hospitalisation de plus de 8 jours. En 2018, le coût de la PSAD est de 2,8 M€ pour 8 550 prestations.

### Le guide du parcours du militaire blessé et de sa famille

Dans le cadre du plan famille, un guide d'information a été élaboré afin de présenter les dispositifs d'accompagnement et de soutien proposés aux militaires blessés ou malades, ainsi qu'à leur famille.

Ce guide pratique est téléchargeable sur le site internet du ministère des armées, dans une rubrique dédiée : [www.defense.gouv.fr/blesses](http://www.defense.gouv.fr/blesses).

### Une aide financière aux familles pour se porter auprès d'un militaire blessé

Les familles de militaires ou d'agents civils gravement blessés en service et hospitalisés peuvent bénéficier d'une aide financière, afin de se rendre rapidement à leur chevet. Cette prise en charge forfaitaire d'une durée de 56 jours prolongeable est destinée à couvrir les frais de transport, de stationnement, de restauration et d'hébergement.

L'IGESA participe également à l'hébergement des familles de blessés en OPEX en leur réservant des chambres, à l'année, dans ses résidences relais sur Paris.

...

(2) n° 08 08 800 831.

## Les séjours gratuits en famille dans l'un des établissements de l'IGESA

Aux blessés graves en opération (OPEX, faits de guerre, opérations de maintien de l'ordre, de sécurité civile ou de sécurité publique), ainsi qu'aux conjoints des personnels décédés en opération, un séjour d'une semaine en famille est proposé gratuitement dans l'un des établissements gérés par l'IGESA en pension complète, demi-pension ou location.

En 2018, 65 séjours de cette nature ont bénéficié à 209 personnes pour un montant global de 65 286 €.

## 10.2 — L'AIDE AU LOGEMENT

### 10.2.1 — La politique du logement familial

La politique d'aide au logement du ministère des armées poursuit un double objectif :

- compenser la mobilité exigée des militaires ;
- répondre à une préoccupation sociale du ministère au profit des ressortissants aux revenus modestes.

Pour le personnel soumis à une forte mobilité géographique, elle vise d'une part à leur permettre de se loger, en leur épargnant des démarches longues et souvent onéreuses, et à leur proposer d'autre part, des solutions attractives, principalement dans les zones où le logement est rare ou les loyers élevés.

Cette politique a été conçue comme une aide, accordée en priorité, mais non exclusivement, au personnel chargé de famille. Elle ne peut être considérée comme un droit, hormis dans les cas où elle sert de contrepartie à une obligation de logement (logements concédés par nécessité absolue de service et convention précaire avec astreinte).

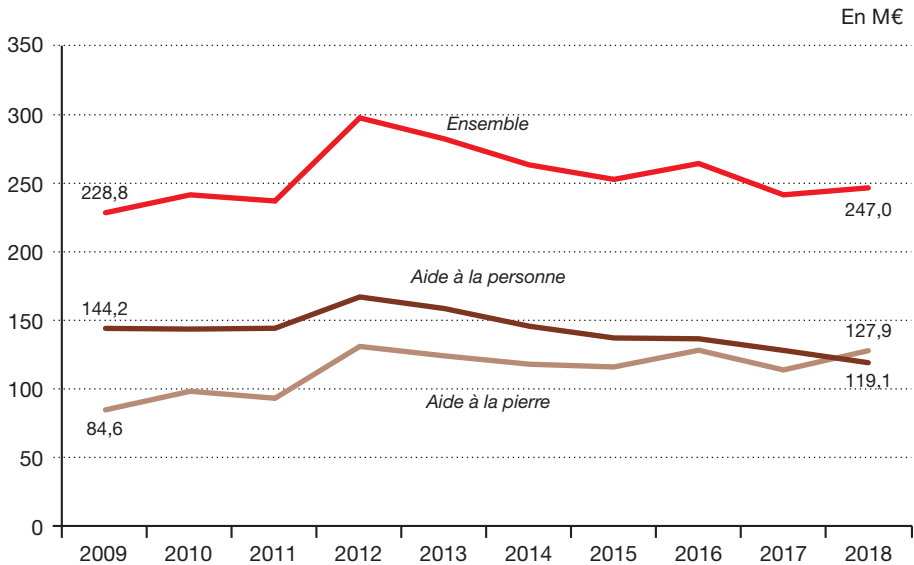
Les conditions d'éligibilité au logement familial sont déterminées par l'instruction ministérielle n° 1134 du 22 novembre 2012 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère des armées en métropole. Cette instruction s'appuie, notamment, sur des critères statutaires et familiaux.

Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction des demandes de logements (toutes catégories de bénéficiaires confondues), est de 52 % au niveau national pour l'année 2018. Plus précisément, il atteint 51,9 % pour le personnel militaire muté et 58,7 % pour le personnel à faible revenu. Le taux de réalisation des demandes varie en fonction de la région et de la situation du parc locatif local. À titre d'exemples, pour le personnel militaire muté, ce taux est de 68,4 % en Île-de-France et de 56,8 % sur l'aire toulonnaise.

## 10.2.2 – Les aides au logement

En 2018, le ministère a consacré 247 M€ à la mise en œuvre de sa politique de logement. Celle-ci s'appuie à la fois sur des aides à la personne (aides individuelles pour faciliter l'accès au logement) à hauteur de 119,1 M€ et des aides à la pierre (aides collectives visant notamment à assurer, adapter et entretenir le parc de logements à disposition des ressortissants du ministère des armées), pour 127,9 M€.

### Évolution sur 10 ans de l'aide au logement



Source : DPMA/L.

Champ : aides au logement dépensées entre 2009 et 2018.

Lecture : en 2018, 247 M€ ont été dépensés pour l'aide au logement.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

### 10.2.2.1 – Les aides à la personne

Outre les prestations habituellement versées par les caisses d'allocations familiales (aide personnalisée au logement et aide au logement, par exemple) et afin de compenser les contraintes liées à la mobilité (en particulier le coût du loyer), les militaires locataires peuvent percevoir une aide financière sous forme d'une majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM). Le montant de la MICM décroît après 6 ans d'ancienneté dans l'affectation et son versement cesse à compter du premier jour de la dixième année.

Pour bénéficier de la MICM, les militaires ayant fait l'objet d'une mutation avec changement de résidence, doivent remplir plusieurs conditions :

- être marié ou pacsé depuis au moins 2 ans ou avoir au moins un enfant à charge ;
- percevoir l'indemnité pour charges militaires (ICM) ;
- ne pas avoir refusé un logement attribué par le ministère qui correspond à leur situation de famille ;
- être obligé de louer un logement dont le loyer principal, charges exclues, est supérieur à un loyer plancher fixé par arrêté.

Les crédits consacrés aux aides à la personne relèvent du titre II.

#### Répartition des aides à la personne par type d'aides

AIDES À LA PERSONNE (AIDES AU LOGEMENT)	MONTANT (EN M€)	EFFECTIF CONCERNÉ (EN EFFECTIFS PHYSIQUES)
MAJORATION DE L'INDEMNITÉ POUR CHARGES MILITAIRES (MICM)	83,4	30 234
COMPLÉMENTS ET SUPPLÉMENTS D'ICM*	35,7	13 208
<b>TOTAL</b>	<b>119,1</b>	

Source : direction des ressources humaines des armées et de la gendarmerie nationale.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A.

Lecture : en 2018, 83,4 M€ ont été versés au titre de la majoration de l'indemnité pour charges militaires.

\* En cas de mutation avec changement de résidence, des compléments et suppléments peuvent être attribués.

### 10.2.2.2 — Les aides à la pierre

L'adaptation du parc de logements aux besoins des ressortissants du ministère des armées s'effectue par :

- la réservation de logements (le plus souvent, en contrepartie de participations financières auprès d'opérateurs immobiliers) ;
- l'élaboration de programmes de réhabilitation ou de construction de logements ;
- le déclassement ou l'aliénation des logements domaniaux devenus inutiles.

Pour tenir compte de la nouvelle organisation territoriale des armées, des priorités géographiques ont également été définies pour faire évoluer le parc de logements en privilégiant les secteurs où le marché locatif est tendu.

En 2018, 62 logements neufs ont été livrés : un effort particulier a également été consenti en faveur du logement outre-mer.

Les ressources allouées au titre de l'année 2018 ont également permis la commande de 872 logements neufs ou renouvelés (hors logements financés par l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique), dont 208 en Ile-de-France et 203 sur l'arc méditerranéen.

Les crédits consacrés à l'aide à la pierre, relevant du titre III (paiement des loyers et paiement des garanties d'occupation) et du titre V (constitution du parc et travaux sur les logements domaniaux) sont détaillés dans le tableau qui suit.

Effectifs  
ministérielsFlux de  
personnelCaractéristiques  
du personnelParcours  
professionnelsDépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travailConcertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des aides à la pierre par type d'aides

En M€

ACTIONS COLLECTIVES	AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT	CRÉDITS DE PAIEMENT
<b>TITRE III (M€)</b>	<b>83,1</b>	<b>81,4</b>
LOYERS DES LOGEMENTS PRIS À BAIL OUTRE-MER	40,8	38,7
LOYERS DES LOGEMENTS MÉTROPOLE	27,5	27,7
ENTRETIEN DES LOGEMENTS DU DOMAINE PUBLIC	11,1	11,1
GARANTIES D'OCCUPATION	3,7	3,9
<b>TITRE V (M€)</b>	<b>82,6</b>	<b>46,5</b>
ÉVOLUTION DU PARC (LIVRAISON NOUVEAUX LOGEMENTS)	7,1	2,6
MAINTIEN DU PARC (RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS DE RÉSERVATION)	11,6	11,3
MAINTIEN EN CONDITION DE LOGEMENTS DOMANIAUX	43,4	25,4
CONSTRUCTION DE LOGEMENTS DOMANIAUX	20,5	7,2
<b>TOTAL DES ACTIONS COLLECTIVES</b>	<b>165,7</b>	<b>127,9</b>

Source : DPMA/L.

Champ : ensemble des crédits octroyés à l'aide à la pierre.

Lecture : en 2018, 40,8 M€ d'autorisations d'engagement ont été consacrés aux loyers des logements pris à bail en outre-mer.

Les efforts consentis par le ministère des armées en matière de logement sont amplifiés par la mobilisation des réserves de l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP). Sur l'ensemble des fonds gérés par l'EPFP, 400 M€ seront consacrés à l'investissement dans le logement à l'horizon 2020.

Dans le cadre de la politique de logement du ministère, notamment au travers de l'aide à la pierre, 35 909 logements sont mis à disposition du personnel militaire et civil du ministère, fin 2018.

## Répartition des logements, par type de logement et par région (parc utile)

		LOGEMENTS RÉSERVÉS	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
MÉTROPOLE	ÎLE-DE-FRANCE	8 632	145	2 068	10 845
	BORDEAUX	2 155	74	833	3 062
	LYON	3 888	99	1 065	5 052
	METZ	1 676	93	2 203	3 972
	RENNES	2 232	211	1 460	3 903
	TOULON	3 453	40	340	3 833
	S/TOTAL	22 036	662	7 969	30 667
OUTRE-MER ET ÉTRANGER	OUTRE-MER	-	2 160	1 873	4 033
	ÉTRANGER	-	316	893	1 209
	S/TOTAL	-	2 476	2 766	5 242
TOTAL		22 036	3 138	10 735	35 909

Source : DPMA/L.

Champ : ensemble des logements réservés, des logements pris à bail et des logements domaniaux en métropole, en outre-mer et à l'étranger.

Lecture : en 2018, 8 632 logements réservés se trouvent en Île-de-France.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve





# Chapitre 11

## LA RÉSERVE

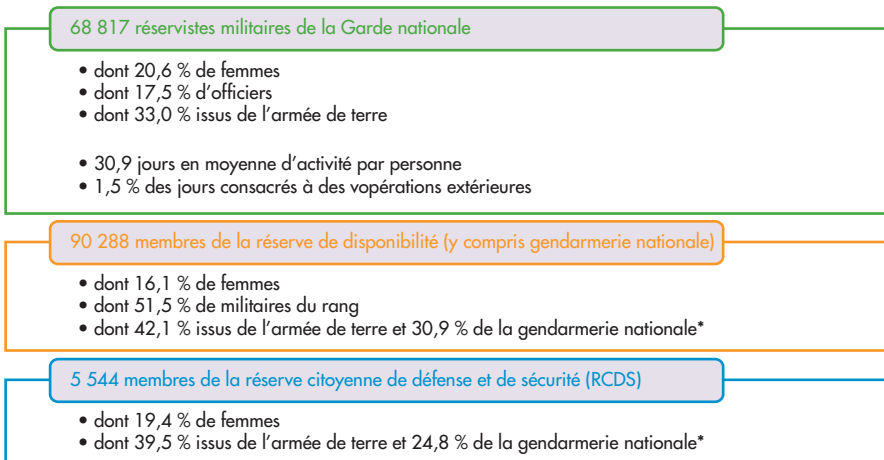
La réserve militaire représente à la fois un complément indispensable à l'activité opérationnelle des unités et un instrument privilégié d'échange et de dialogue entre la Nation et sa Défense.

La réserve comprend différents niveaux :

- la composante militaire de la garde nationale, constituée de personnes ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR) ;
- la réserve de disponibilité, constituée d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité pendant 5 ans ;
- la réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS), qui rassemble tous les citoyens souhaitant agir bénévolement au profit de la Défense sans souscrire un ESR.

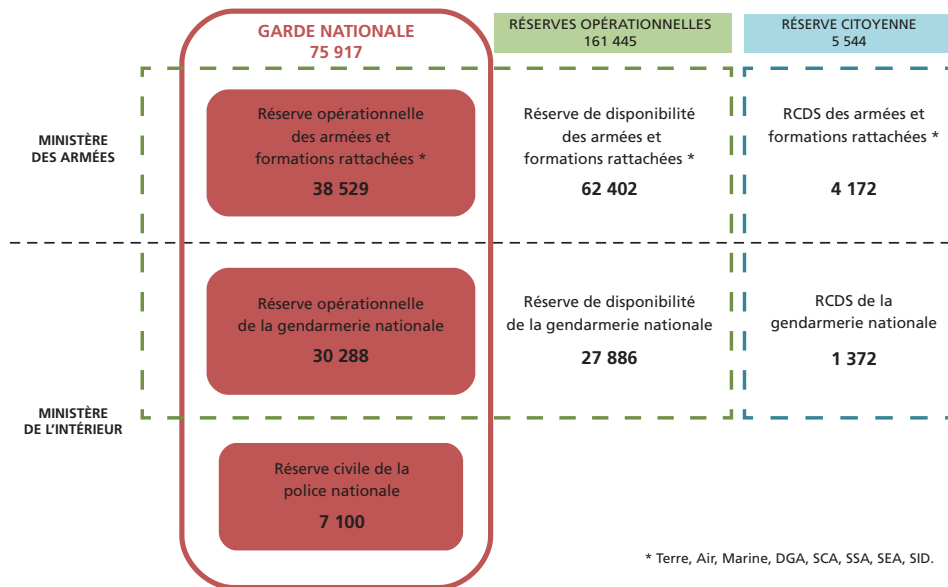
### La garde nationale – La réserve de disponibilité – La réserve citoyenne de défense et de sécurité

#### L'essentiel



\* Dans ce chapitre, la gendarmerie nationale est considérée dans son ensemble et non pas au travers de la seule part des gendarmes sous PMEA du ministère des armées.

## La garde nationale et les réserves militaires



### 11.1 – LA GARDE NATIONALE

#### 11.1.1 – Le principe

Créée le 13 octobre 2016, par décret n° 2016-1364 modifié par le décret n° 2018-833 du 1<sup>er</sup> octobre 2018, la garde nationale regroupe une composante militaire relevant du ministère des armées et deux composantes relevant du ministère de l'intérieur : une militaire de la gendarmerie nationale et une civile de la police nationale.

Elle comprend des femmes et des hommes qui souscrivent un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR), de 1 à 5 ans renouvelables, ou un contrat d'engagement dans la réserve civile de la police nationale, d'une durée de 1 an renouvelable tacitement dans la limite de 5 ans.

Ils reçoivent une formation et un entraînement spécifiques pour contribuer aux missions de leur ministère de rattachement. La préparation et l'emploi des forces relèvent des prérogatives de chacune des chaînes opérationnelles concernées.

« La garde nationale concourt, le cas échéant par la force des armes, à la défense de la patrie et à la sécurité de la population et du territoire » <sup>(1)</sup>. À ce titre, elle répond à trois objectifs :

- accroître la participation des réserves dédiées au renforcement de la sécurité des Français ;
- apporter une réponse concrète au désir d'engagement de la jeunesse ;
- favoriser la cohésion nationale et développer l'esprit de résilience face aux menaces actuelles.

(1) Cf. décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016 modifié relatif à la garde nationale.

### 11.1.2 – La gouvernance de la garde nationale et du CSRM

La gouvernance de la garde nationale est assurée par un comité directeur (CODIR), coprésidé par les ministres des armées et de l'intérieur, qui contribue à la définition des politiques conduites au titre de la garde nationale en termes de recrutement, d'attractivité, de développement de partenariats et de communication. Il est assisté par :

- un conseil consultatif, chargé d'émettre des avis et des recommandations sur les politiques conduites au titre de la garde nationale, à l'exclusion de l'emploi et de la préparation opérationnelle ;
- un secrétariat général de la garde nationale (SGGN), chargé de proposer les décisions relevant de la compétence du CODIR et de suivre la mise en œuvre des décisions prises.

Le secrétariat général de la garde nationale a été mutualisé avec le secrétariat général du Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM) et reprend l'essentiel des missions confiées auparavant au CSRM. Ce dernier conserve néanmoins un rôle spécifique, notamment pour traiter des questions relatives à la réserve militaire, sans qu'il y ait toutefois de consultation obligatoire sur les projets de textes statutaires. Le CSRM assure également la bonne coordination des politiques en matière de réserve citoyenne, lesquelles ne relèvent pas de la compétence de la garde nationale.

### 11.1.3 – Le partenariat avec les entreprises

Un partenariat concrétise l'engagement pris par une entreprise avec le ministère des armées pour soutenir la politique de la réserve militaire.

Le code de la défense (partie 4, Livre II) formalise le partenariat entre la Défense et les entreprises et permet de leur apporter certaines contreparties. Ainsi, les entreprises qui acceptent de mettre en œuvre des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi, matérialisent leur engagement par la signature d'une convention avec le ministère dont les objectifs sont de :

- faciliter la disponibilité et la réactivité des personnels ayant souscrit un ESR ;
- maintenir tout ou partie du salaire des réservistes pendant leur activité militaire ;
- resserrer les liens entre l'entreprise et les forces armées par l'intermédiaire de ses réservistes et du référent défense désigné dans l'entreprise, interlocuteur direct du secrétariat général de la garde nationale ;
- mettre en place le socle d'un partenariat durable permettant de développer d'autres domaines ou formes de coopération.

En contrepartie, l'entreprise peut bénéficier de plusieurs avantages, dont :

- l'attribution de la qualité de « partenaire de la défense nationale » ;
- l'assimilation de certaines périodes de réserve à la formation professionnelle continue et la récupération des coûts salariaux correspondants ;
- l'inscription à des formations et stages proposés par le ministère des armées ;
- la connexion au réseau des entreprises partenaires ;
- le développement d'autres domaines et formes de coopération avec le ministère des armées.

Afin d'encourager les entreprises à soutenir la politique de la réserve et à faciliter l'engagement de leurs employés dans la garde nationale, des mesures d'incitation ont été créées en sus de la politique de partenariat.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Ainsi, la mise à disposition par une entreprise de salariés réservistes pendant les heures de travail à titre gratuit au profit de la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées relevant du ministère des armées, comme celle de la gendarmerie nationale, ouvre droit à une réduction de l'impôt sur les sociétés dans le cadre du dispositif de mécénat en cas de maintien en tout ou partie du salaire de l'employé lors de ses périodes de réserve <sup>(2)</sup>.

Depuis le mois d'août 2017, les sociétés de plus de 500 salariés facilitant les activités de réserve de leurs salariés peuvent faire valoir leur engagement dans leur soutien à la garde nationale, devant les agences de notation, au titre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) <sup>(3)</sup>.

## 11.1.4 – L'accès à la garde nationale

### 11.1.4.1 – Les conditions d'accès

La mise en place de la garde nationale n'a pas entraîné de modification particulière des conditions d'accès, ni des règles imposées par les contrats d'ESR.

La garde nationale est accessible à tout candidat, femme ou homme, avec ou sans passé militaire, qui remplit les conditions suivantes :

- être de nationalité française ou ancien militaire engagé à titre étranger volontaire pour servir comme réserviste dans la légion étrangère ;
- être âgé d'au moins 17 ans et reconnu médicalement apte ;
- avoir rempli ses obligations au regard du service national (recensement, JDC) ;
- ne pas avoir été condamné à la perte de ses droits civiques ou à l'interdiction d'exercer un emploi public, à une peine criminelle ou à la destitution ou à la perte de grade ;
- ne pas dépasser la limite d'âge <sup>(4)</sup>.

(2) Articles 238 bis et 244 quater N du Code général des impôts.

(3) Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises.

(4) Les armées (Terre, Air, Marine) recrutent des jeunes de 17 à 35 ans. La gendarmerie nationale a rehaussé sa limite d'âge à 40 ans. La DGA, le SCA et le SEA recrutent également à des limites d'âge plus hautes car ils recherchent des personnes bénéficiant d'une certaine expérience professionnelle. Dans ce cas, la limite d'âge est fixée à 50 ans pour les militaires du rang. Pour les sous-officiers et les officiers, elle est égale à celle des militaires d'active augmentée de 5 ans. Les limites d'âge des réservistes spécialistes et des réservistes de certains corps du SSA (praticiens de santé) sont augmentées de 5 à 10 ans au-delà de celles des cadres d'active, dans la limite de 72 ans (article L.4221-2 du code de la défense).

### 11.1.4.2 — L'attractivité de la garde nationale

Au lendemain de la création de la garde nationale, le Président de la République a décidé la mise en œuvre de mesures d'attractivité dans le but d'encourager l'engagement de la jeunesse dans la garde nationale, de fidéliser les réservistes et d'inciter les employeurs à faciliter l'engagement de leurs salariés.

Le décret n° 2017-328 du 14 mars 2017 vient clore une année de réflexion et conduit à la création de trois mesures d'attractivité financières. Deux d'entre elles concernent spécifiquement les jeunes de moins de 25 ans, cœur de cible de la garde nationale (participation de l'État au financement du permis de conduire B et allocation d'études spécifique), la troisième (prime de fidélité) quant à elle, s'adresse à tous les réservistes, quel que soit leur âge. Ces mesures sont toutes soumises à conditions. Une adaptation de ces dernières est à l'étude afin de les faire mieux correspondre aux attentes des jeunes réservistes.

Le décret n° 2017-606 du 21 avril 2017 relatif aux conditions d'exercice des activités privées de sécurité facilite, en outre, l'attribution par équivalence du certificat de qualification professionnelle « sécurité » pour les réservistes.

Le dispositif de reconnaissance de l'engagement étudiant dans la vie associative, sociale ou professionnelle permet également aux étudiants réservistes de bénéficier de modalités de validation des compétences acquises dans la réserve opérationnelle au titre de leur cursus et d'aménagement dans leurs études <sup>(5)</sup>.

Enfin, les réservistes militaires peuvent désormais, au même titre que leurs homologues d'active, accéder gratuitement à l'ensemble des musées relevant du ministère des armées.

### 11.1.4.3 — La compatibilité des activités dans la réserve avec l'emploi du salarié

Les droits du réserviste, comme ceux de l'employeur, sont garantis par la loi. Les activités réalisées au titre de la garde nationale ne peuvent porter préjudice à la vie professionnelle et sociale du réserviste. Le contrat de travail du salarié exerçant une activité dans la garde nationale pendant son temps de travail est suspendu durant cette période. Aucun licenciement ou déclassé professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un réserviste en raison d'absences liées à un engagement à servir dans la réserve.

Les réservistes reçoivent individuellement une affectation dans les états-majors, unités ou services, conformément au plan d'emploi arrêté par les états-majors et directions concernés, en fonction de leurs compétences militaires et/ou civiles.

(5) Décret n° 2017-962 du 10 mai 2017 relatif à la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle.

## 11.1.5 — La composante militaire de la garde nationale

### 11.1.5.1 — Les effectifs

#### Répartition des réservistes sous ESR, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL	%
<b>TERRE</b>	4 642	6 098	11 988	22 728	33,0
FEMMES	345	761	2 652	3 758	
HOMMES	4 297	5 337	9 336	18 970	
<b>MARINE</b>	1 700	2 801	1 502	6 003	8,7
FEMMES	276	307	556	1 139	
HOMMES	1 424	2 494	946	4 864	
<b>AIR</b>	1 387	2 195	2 115	5 697	8,3
FEMMES	138	394	799	1 331	
HOMMES	1 249	1 801	1 316	4 366	
<b>GENDARMERIE</b>	1 917	13 930	14 441	30 288	44,0
FEMMES	124	1 621	4 683	6 428	
HOMMES	1 793	12 309	9 758	23 860	
<b>SSA</b>	1 582	1 461	31	3 074	4,5
FEMMES	450	889	22	1 361	
HOMMES	1 132	572	9	1 713	
<b>SEA</b>	47	62	77	186	0,3
FEMMES	5	3	16	24	
HOMMES	42	59	61	162	
<b>DGA</b>	78	0	0	78	0,1
FEMMES	8	0	0	8	
HOMMES	70	0	0	70	
<b>SCA</b>	533	0	0	533	0,8
FEMMES	114	0	0	114	
HOMMES	419	0	0	419	
<b>SID</b>	131	93	6	230	0,3
FEMMES	2	11	0	13	
HOMMES	129	82	6	217	
<b>TOTAL</b>	12 017	26 640	30 160	68 817	100,0
FEMMES	1 462	3 986	8 728	14 176	20,6
HOMMES	10 555	22 654	21 432	54 641	79,4
%	17,5	38,7	43,8	100,0	

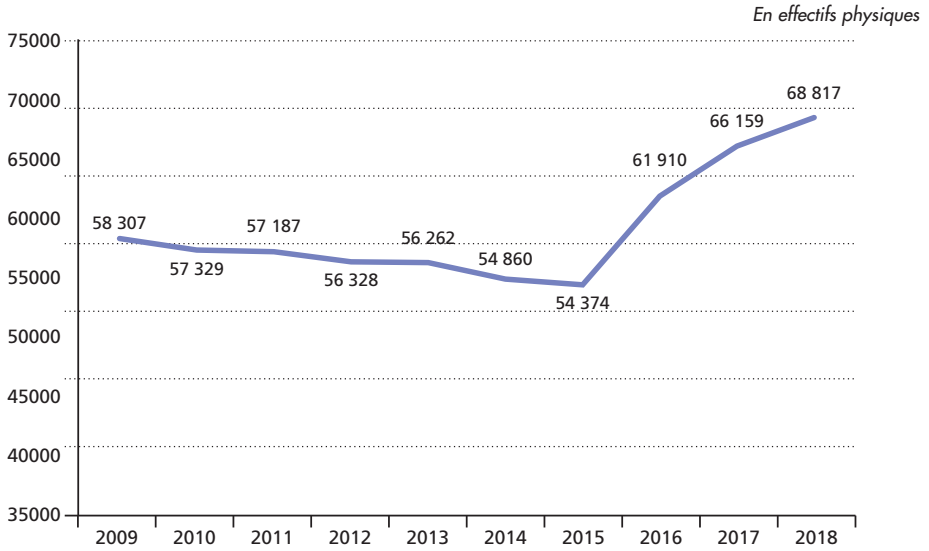
Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, l'armée de terre compte 4 642 officiers réservistes sous ESR, dont 345 femmes et 4 297 hommes.

L'augmentation du nombre de réservistes sous ESR de 4,0 % par rapport à 2017 est portée essentiellement par l'armée de terre et la marine. Elle concerne toutes les catégories hiérarchiques.

## Évolution des effectifs de réservistes militaires sous ESR entre 2009 et 2018



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

Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR entre 2009 et 2018.

Lecture : entre 2009 et 2018, les effectifs des réservistes sous ESR sont passés de 58 307 à 68 817.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

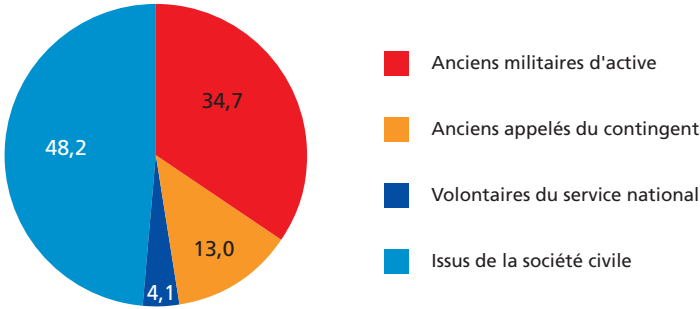
Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

## Répartition des réservistes militaires sous ESR, par origine (en %)



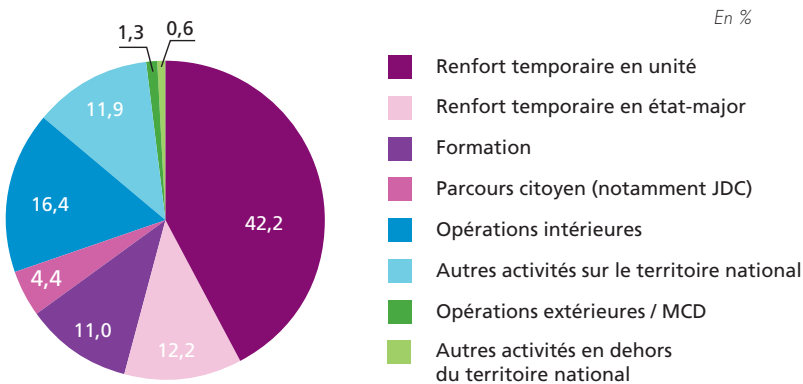
Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.  
 Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en décembre 2018.  
 Lecture : en décembre 2018, les anciens militaires d'active représentent 34,7 % des réservistes sous ESR.

Les origines professionnelles des réservistes servant sous ESR sont variées. Ceux issus de la société civile représentent 48,2 % des effectifs, les anciens appelés du contingent et les anciens volontaires du service national, 17,1 % et les anciens militaires d'active, 34,7 %.

### 11.1.5.2 — Les types d'activité

En accord avec l'autorité compétente sur le lieu du futur emploi, le réserviste choisit la spécialité et la durée de son engagement dans l'une des armées, directions et services. L'engagement est concrétisé par un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR) qui précise notamment l'unité d'affectation et la durée de l'engagement souscrit.

## Répartition des réservistes militaires sous ESR, par type d'activité



Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.  
 Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en décembre 2018.  
 Lecture : en décembre 2018, 42,2 % des réservistes consacrent leur activité au renfort temporaire en unité.



### 11.1.5.3 — La durée des activités

La mise en place de la garde nationale n'a pas apporté de modification particulière aux durées légales et réglementaires des activités de réserve.

La durée annuelle des activités à accomplir au titre de l'engagement à servir dans la réserve opérationnelle est déterminée conjointement par l'autorité militaire d'emploi et par le réserviste. Elle est au maximum de 30 jours par an, mais peut être prolongée jusqu'à 60 jours notamment pour répondre aux besoins des armées, directions et services. Elle peut atteindre 150 jours en cas de nécessité liée à l'emploi des forces et jusqu'à 210 jours pour les emplois présentant un intérêt de portée nationale ou internationale.

Les réservistes opérationnels effectuent des périodes d'activité selon un programme prévisionnel établi en concertation avec l'autorité militaire. L'activité annuelle peut être fractionnée en fonction des besoins et de la disponibilité de chaque réserviste.

Pour l'année 2018, les volontaires servant sous ESR ont accompli en moyenne 30,9 jours d'activité. Le nombre total de jours d'activité des réservistes s'élève à 2 129 675. La part des jours consacrés aux OPEX est de 1,5 %.

#### Répartition des jours d'activité d'ESR, par gestionnaire

	RÉALISÉ	MOYENNE (JOURS/RÉSERVISTE)
TERRE	872 779	39,2
MARINE	215 298	35,9
AIR	221 064	38,8
GENDARMERIE	713 090	23,5
SSA	72 046	23,4
SEA	6 520	35,1
DGA	1 560	20,0
SCA*	17 514	32,9
SID	9 804	43,0
<b>TOTAL</b>	<b>2 129 675</b>	<b>30,9</b>

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

Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, les réservistes de l'armée de terre ont réalisé 872 779 journées d'ESR, soit en moyenne 39,2 jours d'ESR par réserviste.

\* Aumôniers et commissaires.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

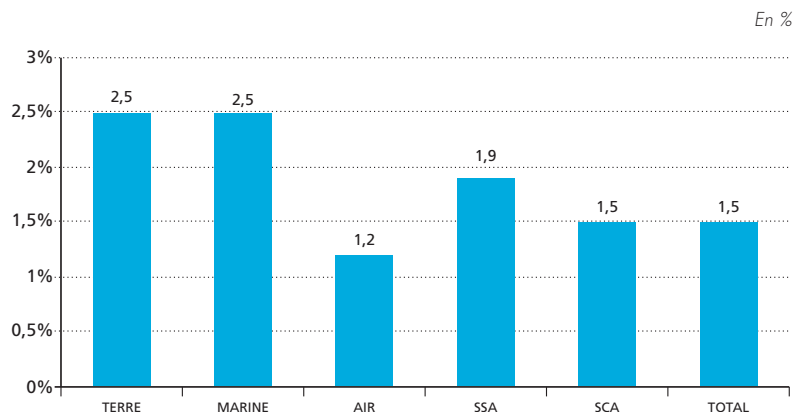
Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Effectifs ministériels  
Flux de personnel  
Caractéristiques du personnel  
Parcours professionnels  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Concertation et dialogue social  
Politique sociale  
Réserve

## Part des jours d'ESR passés en OPEX, par gestionnaire



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

Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR au 31 décembre 2018.

Lecture : au 31 décembre 2018, dans l'armée de terre, 2,5 % des jours de réserve se sont déroulés en OPEX.

NB : aucun réserviste sous ESR de la gendarmerie nationale, du SEA, de la DGA ou du SID n'est parti en OPEX en 2018.

## 11.2 — LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ

### 11.2.1 — Le principe

La réserve de disponibilité est composée de tous les anciens militaires d'active soumis à une obligation de disponibilité durant les 5 années suivant leur départ des forces armées <sup>(6)</sup>.

En cas de menace, l'appel de tout ou partie des réservistes soumis à l'obligation de disponibilité peut être décidé par décret en conseil des ministres <sup>(7)</sup>. Ce contingent de réservistes peut être rappelé, pour une durée d'un mois, renouvelable, en complément des effectifs militaires de la garde nationale, dans des situations exceptionnelles, en cas de mise en œuvre du dispositif de sécurité nationale prévu par la loi du 28 juillet 2011. À ce jour, elle n'a jamais été engagée.

L'article L.4211-5 du code de la défense précise que les réservistes ont la qualité de militaires quand ils exercent une activité pour laquelle ils sont convoqués en vertu de leur engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité.

(6) Article L. 4231-1 du code de la défense.

(7) Article L. 4231-4 du code de la défense.

## 11.2.2 – Les effectifs

### Répartition des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	2 190	9 817	26 025	38 032	42,1
FEMMES	224	1 006	2 675	3 905	
HOMMES	1 966	8 811	23 350	34 127	
MARINE	1 167	6 512	3 343	11 022	12,2
FEMMES	236	759	590	1 585	
HOMMES	931	5 753	2 753	9 437	
AIR	1 316	6 905	2 666	10 887	12,0
FEMMES	198	1 148	144	1 490	
HOMMES	1 118	5 757	2 522	9 397	
GENDARMERIE	1 472	12 383	14 031	27 886	30,9
FEMMES	113	1 893	4 766	6 772	
HOMMES	1 359	10 490	9 265	21 114	
SSA	396	751	95	1 242	1,4
FEMMES	130	457	61	648	
HOMMES	266	294	34	594	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES*	783	108	328	1 219	1,4
FEMMES	117	7	27	151	
HOMMES	666	101	301	1 068	
<b>TOTAL</b>	<b>7 324</b>	<b>36 476</b>	<b>46 488</b>	<b>90 288</b>	<b>100,0</b>
FEMMES	1 018	5 270	8 263	14 551	16,1
HOMMES	6 306	31 206	38 225	75 737	83,9
%	8,1	40,4	51,5	100,0	

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

Champ : ensemble des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, 2 190 officiers de l'armée de terre étaient soumis à l'obligation de disponibilité pour la réserve, dont 224 femmes et 1 966 hommes.

\* SEA, DGA, SCA, SID.

Effectifs  
ministériels

Flux de  
personnel

Caractéristiques  
du personnel

Parcours  
professionnels

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Concertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve

### 11.2.3 — Les exercices de rappel d'anciens militaires

Les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité, suivis par leurs gestionnaires des ressources humaines, relèvent de la compétence d'un centre de rappel de la réserve de disponibilité. Implantés au sein d'emprises militaires, les gestionnaires assurent un suivi des effectifs dont ils ont la responsabilité, organisent l'accueil, l'incorporation et le soutien des réservistes rappelés, puis les répartissent dans leurs unités d'emploi.

La convocation pour vérifier l'aptitude ne nécessite pas le recours au rappel par décret. L'article L.4231-2 du code de la défense précise ainsi que les anciens militaires peuvent être convoqués, pour une durée qui ne peut excéder un total de 5 jours sur une durée de 5 ans.

Les forces armées organisent annuellement des exercices de rappel d'une partie de leur réserve de disponibilité afin d'estimer leur potentiel opérationnel, et de définir et améliorer les processus d'incorporation et d'emploi avec l'appui des directions et services de soutien interarmées (DIRISI, DRSD, SCA, SSA).

## 11.3 — LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ

### 11.3.1 — Le principe

Constituée de volontaires agréés par une autorité militaire en raison de leurs compétences, de leur expérience et de leur intérêt pour les questions de défense et de sécurité nationale, la réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS) a pour mission d'entretenir l'esprit de défense et de renforcer le lien armées-Nation.

L'expression « réserve citoyenne de défense et de sécurité » a été consacrée par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, qui en fait la première des réserves thématiques composant la réserve civique.

Ces réservistes sont des volontaires qui agissent en qualité de collaborateurs bénévoles du service public. Ils se voient attribuer un grade à titre honorifique, qui ne leur permet pas d'exercer un commandement. Ils ne portent pas l'uniforme, à l'exception des réservistes citoyens de la marine nationale et de la direction générale de l'armement qui, dans des circonstances particulières fixées par arrêté, peuvent y être autorisés.

La RCDS constitue un relais capital auprès de la société civile et offre un potentiel important de rayonnement vers la population. Ces réservistes sont des ambassadeurs au sein de la société civile pour les forces armées. Ils ont choisi de s'engager différemment des réservistes opérationnels. Ils peuvent être sollicités pour :

- mener des actions de communication, de relations publiques, de recrutement ;
- contribuer au devoir de mémoire ;
- fournir une expertise professionnelle de haut niveau, notamment dans le cadre de la cyberdéfense ;
- participer à des actions de sensibilisation et d'information sur l'intelligence économique et les questions de défense ;
- aider à la reconversion des militaires, ou s'impliquer au profit des jeunes de quartiers sensibles afin de les accompagner dans une démarche de citoyenneté (réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté).

En fonction des besoins des forces armées et des formations rattachées, l'autorité militaire peut faire appel aux volontaires de la RCDS pour les affecter, avec leur accord, dans la réserve opérationnelle. Les intéressés souscrivent alors un engagement à servir dans la réserve.

### 11.3.2 – Les effectifs

En 2018, le nombre de réservistes citoyens a progressé de 9,5 % par rapport à 2017, passant de 5061 à 5544. Les officiers représentent 92,6 % de l'effectif total.

#### Répartition des volontaires de la réserve citoyenne de défense et de sécurité, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
<b>TERRE</b>	1 927	237	28	2 192	39,5
FEMMES	409	25	7	441	
HOMMES	1 518	212	21	1 751	
<b>MARINE</b>	429	16	0	445	8,0
FEMMES	68	0	0	68	
HOMMES	361	16	0	377	
<b>AIR</b>	1 071	77	4	1 152	20,8
FEMMES	261	17	1	279	
HOMMES	810	60	3	873	
<b>GENDARMERIE</b>	1 354	18	0	1 372	24,8
FEMMES	216	4	0	220	
HOMMES	1 138	14	0	1 152	
<b>SSA</b>	175	31	0	206	3,7
FEMMES	32	11	0	43	
HOMMES	143	20	0	163	
<b>DGA</b>	77	0	0	77	1,4
FEMMES	3	0	0	3	
HOMMES	74	0	0	74	
<b>SCA</b>	92	0	0	92	1,7
FEMMES	22	0	0	22	
HOMMES	70	0	0	70	
<b>SID</b>	8	0	0	8	0,1
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	6	0	0	6	
<b>TOTAL</b>	5 133	379	32	5 544	100,0
FEMMES	1 013	57	8	1 078	19,4
HOMMES	4 120	322	24	4 466	80,4
%	92,6	6,8	0,6	100,0	

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

Champ : ensemble des volontaires de la réserve citoyenne de défense et de sécurité en décembre 2018.

Lecture : en décembre 2018, la RCDS compte 1 927 officiers de l'armée de terre, dont 409 femmes et 1 518 hommes.

Effectifs  
ministériels

Flux de  
personnel

Caractéristiques  
du personnel

Parcours  
professionnels

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Concertation et  
dialogue social

Politique sociale

Réserve



# Annexes

## ANNEXE DU CHAPITRE 8

# CHARTRE D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

PERSONNEL CIVIL DU MINISTÈRE DES ARMÉES



Cette chartre présente les grandes orientations à respecter en matière d'organisation du temps de travail pour assurer aux agents un meilleur équilibre des temps de vie. Elle s'inscrit dans le cadre du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (titre du ministère de la Défense 2016). Elle a été rédigée avec la concertation des grands employeurs et propose aux organisations syndicales dans le cadre du dialogue social. Les orientations de proximité sont encouragées à mettre une déflexion adaptée aux spécificités de leur activité et des métiers dans un cadre négocié.

**PRINCIPES**

- 1. **Adopter une meilleure répartition** de la répartition de la charge de travail, la réduction de la durée de présence.
- 2. **Permettre l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC)** dans toute la mesure du possible afin d'optimiser le travail.

**OBJECTIFS**

- 1. **Respecter la réglementation en usage de travail.**
- 2. **Respecter l'équilibre de vie**, l'équilibre, l'équilibre, l'équilibre.
- 3. **Mettre une priorité de la charge de travail par le respect de l'équilibre de vie.**

**ACTES**

- 1. **Établir** l'équilibre des temps de vie.
- 2. **Établir** le meilleur équilibre de la charge de travail et des objectifs et assurer que l'équilibre de vie.
- 3. **Établir** le meilleur équilibre de la charge de travail.
- 4. **Établir** un bon usage des technologies de l'information et de la communication.

## DES ENGAGEMENTS PARTAGÉS PAR TOUS

### 1/ POUR PERMETTRE L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE...

- 1. Les horaires de travail doivent être en accord avec les besoins.
- 2. Les engagements de l'entreprise vis à vis des salariés sont écrits.
- 3. Les engagements de la personne vis à vis de son travail et de sa vie personnelle et familiale sont écrits.
- 4. Les horaires sont négociés sur une base flexible et adaptée à la durée de la période de travail.
- 5. Les technologies en usage de travail sont personnalisées. Les conditions d'usage sont en accord avec les besoins de la personne et de son travail.
- 6. La mise en œuvre de TIC, accompagnement et suivi, permet de mieux organiser le travail et de mieux équilibrer la charge de travail et de son travail.

### 2/ POUR UNE MEILLEURE ADÉQUATION DU VOLUME DE TRAVAIL ET DES OBJECTIFS À ATTEINDRE AUX RESSOURCES DISPONIBLES...

- 1. La personne a les capacités et les moyens de faire son travail, dans les délais à atteindre avec les moyens, dans les délais et dans les délais.
- 2. La charge de travail est adaptée, en accord, au regard de la durée de travail (aménagement de temps de travail ou de travail ou de travail).
- 3. La répartition des tâches est faite en accord avec les capacités et la répartition des tâches d'investissement ou de travail, avec le temps de travail.

### 3/ POUR UNE PROFESSIONNALISATION DE LA CONDUITE DES RÉUNIONS...

- 1. La qualité des réunions est en accord avec les besoins de l'entreprise et de son travail.
- 2. L'utilisation des technologies de l'information et de la communication est encouragée par le respect de la réglementation en usage de travail.
- 3. Un regard de proximité est en accord avec les besoins de l'entreprise.

### 4/ POUR UN BON USAGE DES NOUVEAUX OUTILS DE COMMUNICATION...

- 1. Des principes en usage de travail et de l'équilibre de la charge de travail et de son travail.
- 2. Les technologies de l'information et de la communication sont utilisées de manière responsable et professionnelle, en accord avec les besoins de la personne et de son travail.

### UNE APPLICATION EFFECTIVE DE LA CHARTRE

- 1. Mettre en œuvre les principes de la chartre de manière effective et professionnelle.
- 2. Mettre en œuvre les principes de la chartre de manière effective et professionnelle.
- 3. Mettre en œuvre les principes de la chartre de manière effective et professionnelle.
- 4. Mettre en œuvre les principes de la chartre de manière effective et professionnelle.

### UNE DÉMARCHE INTERMINISTÉRIELLE

- 1. Mettre en œuvre les principes de la chartre de manière effective et professionnelle.
- 2. Mettre en œuvre les principes de la chartre de manière effective et professionnelle.
- 3. Mettre en œuvre les principes de la chartre de manière effective et professionnelle.
- 4. Mettre en œuvre les principes de la chartre de manière effective et professionnelle.

### ONT SIGNÉ LA PRÉSENTE CHARTRE

à Paris, le 14 mai 2018

Le ministre des armées  
Philippe PIAU

Le directeur général  
Philippe PIAU

Le directeur général  
Philippe PIAU

Le directeur général  
Philippe PIAU

Le directeur général  
Philippe PIAU

Le directeur général  
Philippe PIAU

Pour le PFI (Délégation)  
Benoît Guéhen

Pour le PFI (Délégation)  
Benoît Guéhen

Pour le PFI (Délégation)  
Benoît Guéhen

Pour le PFI (Délégation)  
Benoît Guéhen

Pour le PFI (Délégation)  
Benoît Guéhen

Pour le PFI (Délégation)  
Benoît Guéhen



## ANNEXES DU CHAPITRE 9

### Avis rendus sur les projets de textes par le CSFM

#### • 100<sup>e</sup> session – 25 au 29 juin 2018

Le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) s'est réuni du 25 au 29 juin 2018 en séance plénière. Pour cette session anniversaire, l'ensemble des conseils de la fonction militaire ont été conviés à assister à la séance plénière sous la présidence de la ministre des armées. Après la lecture de l'avis sur la condition militaire et les projets de textes, cette séance plénière s'est poursuivie par des échanges sous la forme de tables rondes. Les projets de textes suivants ont été soumis à l'avis du Conseil :

- Projet de charte de la concertation portant abrogation de la circulaire n° 3527 du 25 mars 2011 (avis favorable avec observation) ;
- Projet de décret pris en application de l'article L.6144-3-3 du code de la santé publique (avis favorable avec observation) ;
- Projet de décret portant modification de dispositions statutaires applicables à certains corps militaires d'officiers (avis favorable) ;
- Projet de décret relatif à l'indemnité pour compétences nucléaires spécifiques (avis favorable avec observation) ;
- Projet de décret relatif à la création d'une prime de qualification « sécurité/protection » (avis favorable avec observation) ;
- Projet de décret relatif à la création d'une prime de qualification montagne (avis favorable avec observation) ;
- Projet de décret portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité (avis favorable avec observation) ;
- Projet de décret modifiant le décret n° 76-1191 du 23 décembre 1976 portant création d'une prime de service et d'une prime de qualification en faveur des sous-officiers (avis favorable) ;
- Projet de décret portant diverses mesures statutaires relatives aux corps d'officiers de la gendarmerie nationale (avis favorable) ;
- Projet de décret modifiant diverses dispositions réglementaires (avis favorable).

#### • 101<sup>e</sup> session – 3 au 7 décembre 2018

Le CSFM a présenté à la ministre un point de situation quant à l'évolution de la condition militaire sur les six derniers mois avant d'exprimer ses avis sur les projets de textes présentés pour avis (avis favorable avec observation) ;

- Projet d'ordonnance portant modernisation et simplification des procédures dérogatoires des articles L.4139-2 et L.4139-3 du code de la défense et son décret d'application (avis favorable avec observation) ;
- Projet de décret relatif au pécule modulable d'incitation au départ (avis favorable) ;
- Projet de décret relatif à la promotion fonctionnelle (avis favorable avec observation) ;



- Projet de décret modifiant le décret n° 2009-545 du 14 mai 2009 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires du personnel militaire et projet d'arrêté pris en application du décret n° 2009-545 du 14 mai 2009 fixant les barèmes et les modalités d'indemnisation des déplacements temporaires du personnel militaire (avis favorable avec observation) ;
- Projets de décret et d'arrêté relatifs aux conditions de rémunération du président et des rapporteurs du conseil prévu à l'article L.4139-15-1 du code de la défense (avis favorable) ;
- Projet de décret modifiant le décret n° 2007-639 du 30 avril 2007 instituant une allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées, projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 avril 2007 fixant le montant de l'allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées, projet de décret modifiant le décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires et projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 avril 2007 portant application des dispositions du décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires (avis favorable avec observation) ;
- Projet de décret portant modification du décret n° 2015-1809 du 28 décembre 2015 relatif à l'indemnité de fonction et de responsabilités (IFR) des militaires de la gendarmerie nationale (avis favorable).

#### • Réunion du Conseil 100-2

- Projet de décret modifiant les décrets statutaires relatifs aux militaires servant en vertu d'un contrat : prorogation sous conditions de la période probatoire (avis favorable) ;
- Projet de modification du décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires engagés imposant pour les recrutements directs au premier grade de sous-officier ou officier marinier une condition de diplôme de fin de second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel ou titre reconnu équivalent, ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau IV (condition de BAC pour le recrutement externe) (avis favorable avec observation) ;
- Projet de décret portant détermination des droits à pension des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA) prévoyant une concordance des grades entre ceux des MITHA et la hiérarchie militaire générale (avis favorable avec observation) ;
- Projet d'arrêté relatif à la médiation militaire (avis favorable) ;
- Projet d'instruction relative aux permissions des militaires en opérations extérieures ou en renfort temporaire à l'étranger (avis favorable avec observation) ;
- Projet de décret relatif aux lycées de la défense et modifiant le code de l'éducation et projet de décret modifiant le décret n° 78-729 du 28 juin 1978 fixant les régimes de solde des militaires (avis favorable avec observation) ;
- Projet de décret relatif à la composition et au fonctionnement du conseil mis en œuvre dans le cadre de l'article L.4139-15-1 du code de la défense (avis favorable) ;
- Projet de décret modifiant les articles R\*4122-14 à R\*4122-24 du code de la défense relatifs à l'exercice d'activités privées lucratives par certains militaires (avis favorable) ;
- Projet d'article modifiant l'alinéa 3 de l'article L.4221-4 du code de la défense relatif à la réserve opérationnelle (avis favorable avec observation) ;
- Projet d'arrêté portant désignation des référents pouvant recueillir les signalements d'alerte (avis favorable) ;

- Projet d'arrêté relatif à la mise en œuvre de la procédure de recueil des signalements d'alerte (avis favorable avec observation);
- Projet d'article de loi relatif au dispositif du service militaire volontaire (avis favorable).

### • Réunion du Conseil 100-3

- Projet de décret modifiant le statut des sous-officiers du service des essences des armées (avis favorable avec observation);
- Projet de décret modifiant le décret n° 2008-940 du 8 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers des armes de l'armée de terre (avis favorable);
- Projet de décret portant statut particulier des officiers du corps technique et administratif de l'armée de terre (avis favorable);
- Projet de décret et d'arrêté relatif à la prime de lien au service (avis favorable avec observation);
- Projets de décret et d'arrêté modificatifs relatifs au régime indemnitaire des praticiens des armées (avis favorable avec observation).

### • Réunion du Conseil 100-4

- Projet de décret réformant le statut des greffiers militaires (avis favorable avec observation);
- Projet de décret modifiant le statut des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées et techniciens des hôpitaux des armées (avis favorable);
- Projet de décret relatif à la cessation anticipée d'activité des militaires reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante (avis défavorable);
- Projet de décret relatif aux élèves de l'établissement l'enseignement technique de l'armée de l'air (avis favorable);
- Projet de décret relatif aux évolutions réglementaires du décret concertation (avis favorable avec observation);
- Projet de décret indiciaire du corps technique et administratif Terre (avis favorable);
- Projet de décret d'application relatif à la dématérialisation des dossiers individuels (avis favorable avec observation).

### • Réunion du Conseil 100-5

- Projet de décret relatif aux élèves du centre d'enseignement technique de l'armée de terre (avis favorable);
- Projet de décret portant modification du décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008 relatif aux aumôniers militaires (avis favorable);
- Projet de décret élargissant le don de jours de permissions et de congés de fin de campagne (avis favorable avec observation);
- Projet d'instruction relative aux permissions, aux congés de fin de campagne, aux autorisations d'absence, aux quartiers libres des militaires et aux permissions des militaires candidats à une élection politique (avis favorable avec observation);
- Projet de décret relatif à certaines délégations de compétence du ministre de la défense et portant autres dispositions (avis favorable);

- Projet de décret portant diverses dispositions statutaires applicables aux corps de sous-officiers et officiers marinières de carrière des armées et du soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (avis favorable);
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 12 août 2016 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction militaire et des conseils de la fonction militaire et les modalités de désignation de leurs membres (avis favorable avec observation).

#### • Réunion du Conseil 101-1

- Projet de décret relatif à la participation du service de santé des armées au fonctionnement du système de santé (permanence de soins, chefs de pôle) (avis défavorable);
- Projet de décret pris pour l'application de l'article 29 de l'ordonnance n° 2018-20 du 17 janvier 2018 relative au service de santé des armées et à l'Institution nationale des invalides (mise à disposition des personnels civils et militaires), (avis favorable avec observation);
- Projet de décret portant diverses dispositions de l'ordonnance n° 2018-20 du 17 janvier 2018 relative au service de santé des armées et à l'Institution nationale des invalides concernant le développement professionnel continu (praticiens des armées) (avis favorable);
- Projet de décret relatif à la formation initiale des professionnels de santé en institut de formation en soins infirmiers (avis favorable);
- Projet de décret portant application de l'article 12 de la loi n° 2018/607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense et la sécurité nationale (engagement à servir dans la réserve pour convenances personnelles) (avis défavorable);
- Projet de décret relatif à la pérennisation du service militaire volontaire (avis favorable);
- Projet de décret fixant les modalités de don de jours de permission longue durée et de congés de fin de campagne non pris au bénéfice des proches aidant des personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap (avis favorable);
- Projet de décret étendant le bénéfice du dispositif du don de jours de permissions et de congés de fin de campagne aux agents publics ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle (avis défavorable);
- Projet d'ordonnance prise en application de l'article 30-1 de la loi de programmation militaire relatif au congé du blessé (avis favorable avec observation);
- Projet de décret modifiant le décret n° 2017-492 du 5 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » pour les militaires (avis favorable).

#### • Réunion du Conseil 101-2

- Projet d'ordonnance portant prorogation et adaptation des dispositions des articles 36, 37 et 38 de la loi n° 2013-1168 relative à la LPM pour les années 2014-2019 (leviers de départ) (avis favorable avec observation);
- Projet de loi modifiant le code électoral (avis favorable);
- Projet de loi modifiant le Code général des collectivités territoriales et le code électoral (avis favorable avec observation);
- Projet de loi modifiant le code de la défense (avis défavorable);

- Projet de loi modifiant le Code général des collectivités territoriales (avis favorable avec observation) ;
- Projet de décret relatif à l'affiliation des membres de la famille des militaires à la caisse nationale militaire de sécurité sociale (avis favorable avec observation) ;
- Projet de décret modifiant le décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air (limite d'âge des OGx air) (avis favorable) ;
- Projet de décret relatif à la simplification et à la valorisation des activités des réservistes militaires (avis favorable avec observation) ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 3 octobre 2016 portant règlement intérieur du Conseil supérieur de la fonction militaire et des conseils de la fonction militaire (avis favorable avec observation) ;
- Projet de décret modifiant le décret n° 2008-931 du 12 septembre 2008 portant statuts particuliers des corps des chefs de musique et des sous-chefs de musique dans les armées et la gendarmerie nationale (avis favorable) ;
- Projet de décret relatif aux conditions d'hygiène et de sécurité destinées à préserver la santé et l'intégrité physique des militaires durant leur service (avis favorable avec observation) ;
- Projet de décret relatif au certificat de bonne conduite délivré aux militaires servant à titre étranger (avis favorable).

#### • Réunion 101-3

- Projet de décret modifiant le décret n° 2017-756 du 3 mai 2017 relatif aux aumôniers militaires, hospitaliers et pénitentiaires et à leur formation civile et civique (avis favorable avec observation) ;
- Projet d'arrêté interministériel modifiant l'arrêté du 12 janvier 1994 fixant la liste des opérations ouvrant droit au bénéfice de la carte du combattant au titre de l'article L.253 ter du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et ajoutant la période Algérie entre le 3 juillet 1962 et le 1<sup>er</sup> juillet 1964, conformément à l'engagement porté dans le PLF 2019 (avis favorable avec observation) ;
- Projet d'arrêté interministériel fixant en métropole et dans les départements et régions d'outre-mer les conditions de rémunération des médecins experts et sur-experts agréés auprès des services désignés par le ministre chargé des anciens combattants et des victimes de guerre (avis favorable) ;
- Projet de décret modifiant le Code général des collectivités territoriales (CGCT) dans le cadre des mandats électoraux des militaires en activité (avis favorable avec observation).

## Compte rendu des textes étudiés en comité technique ministériel

- Le 5 avril 2018, sous la présidence de la ministre des armées, Florence Parly, le premier CTM s'est tenu avec 13 textes inscrits à l'ordre du jour :

**Les projets de décret et d'arrêté relatifs à l'organisation de la direction générale du numérique et des systèmes d'information et de communication (DGNUM)** créent cette direction par transformation de l'actuelle direction générale des systèmes d'information et de communication (DGSIC).

**Les projets de décret et d'arrêté portant organisation de la direction de la maintenance aéronautique** répondent à l'objectif d'améliorer le taux de disponibilité des aéronefs en confiant la gouvernance du maintien en condition opérationnelle (MCO) des matériels aéronautiques, à une direction de la maintenance aéronautique (DMAé).

**Le projet d'arrêté fixant la liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et établissements du ministère des armées** permet d'acter la création de la direction de la maintenance aéronautique (DMAé) et l'ouverture de droits dans le cadre du plan d'accompagnement des restructurations (PAR).

**Le projet de décret relatif à l'Ordre de la Libération** prend en compte la modification de la loi n° 99-418 du 26 mai 1999 créant le Conseil national des communes « Compagnon de la Libération » par la loi de programmation militaire (LPM) 2019-2025.

**Le projet d'arrêté relatif à la commission consultative paritaire des agents contractuels recrutés par le ministère des armées** simplifie la représentation des agents contractuels et contribue à une gestion plus efficace et fluide de ces agents.

**Le projet d'arrêté portant création des commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des fonctionnaires du ministère des armées** traduit une volonté de simplification de l'organisation des CAP afin de contribuer au maintien d'une gestion efficace et fluide du personnel civil du ministère des armées.

**Le projet d'arrêté fixant la procédure d'avancement applicable aux personnels à statut ouvrier du ministère des armées** place désormais les commissions d'avancement auprès des centres ministériels de gestion (CMG) et du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC).

**Le projet de décret relatif à la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante des fonctionnaires et ouvriers de l'État** tire les conséquences d'un arbitrage interministériel rendu le 12 mai 2016.

**Le projet de décret relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains fonctionnaires et agents non titulaires relevant du ministère des armées** permet d'intégrer le dispositif de réparation mis en place dans la fonction publique en cas de maladie provoquée par l'amiante par le décret n° 2017-435 du 28 mars 2017.

**Le projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements des alertes est pris en application de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.**

Cette nouvelle procédure offre aux auteurs de signalement d'alerte des garanties contre toute mesure discriminatoire et des garanties de confidentialité de leur identité et de celles des personnes visées.

**Le projet d'arrêté relatif au plafond de prise en charge des frais pédagogiques se rattachant aux formations suivies dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) fixe le plafond de la prise en charge financière du ministère à 1 500 € par an et par agent.**

- Le 20 avril 2018, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration, le deuxième CTM s'est tenu, avec 4 textes inscrits à l'ordre du jour :

**Le comité a examiné le projet d'arrêté portant création et organisation des bases de défense et fixant les attributions des commandants des bases de défense.** Ce projet vise la mise en cohérence de l'organisation des soutiens afin d'en améliorer la qualité et l'efficacité, ce qui constitue un objectif d'amélioration des conditions d'exercice du métier militaire et d'engagement opérationnel.

**Le projet d'arrêté modifiant l'arrêté portant création des comités techniques de base de défense prend en compte la nouvelle cartographie des 45 bases de défense.**

**Le projet d'arrêté modifiant l'arrêté portant création du comité technique de réseau (CTR) de l'armée de l'air et portant création du comité technique de réseau du service industriel de l'aéronautique institue un CTR dédié au SIAé.**

**Le projet d'arrêté fixant la procédure d'avancement applicable aux personnels à statut ouvrier du ministère des armées.**

- Le 6 juillet 2018, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration, le troisième CTM s'est tenu, avec 8 textes inscrits à l'ordre du jour :

**Les projets de décret et d'arrêté relatifs à l'agence de l'innovation de la défense (AID) créent ce service à compétence nationale rattaché à la direction générale de l'armement (DGA) en intégrant le service des recherches et technologies de défense et de sécurité (SRTS), le bureau de la mission pour la recherche et l'innovation scientifique de la DGA et la mission pour le développement de l'innovation participative (MIP).**

**Le projet d'arrêté modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la direction générale de l'armement (DGA) réorganise sa fonction informatique en créant le service des systèmes numériques de l'armement (S2NA).**

Le projet de décret portant statut particulier du corps des personnels civils de rééducation et médicotechniques du ministère des armées et le projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire des corps civils et de certains emplois du ministère des armées ont pour objet de transposer les évolutions résultant du passage en catégorie A de certains corps de la fonction publique hospitalière aux spécialités homologues du corps des techniciens paramédicaux civils du ministère des armées.

Ce premier décret crée ainsi deux nouveaux corps de catégorie A :

- le corps des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes du ministère des armées ;
- le corps des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale du ministère des armées.

Le deuxième décret cité prévoit l'échelonnement indiciaire applicable à ces nouveaux corps et leur permet de bénéficier de la mesure dite du transfert primes/points.

**Le projet de décret pris pour application de l'article 29 de l'ordonnance n° 2018-20 du 17 janvier 2018 relative au service de santé des armées et à l'institution nationale des invalides** détaille les modalités de « mise à disposition » du personnel civil et militaire du ministère des armées exerçant leurs fonctions dans les hôpitaux, en cas de transfert ou de regroupement d'une activité du service de santé des armées avec un ou plusieurs établissements de santé ou, en cas de participation à un groupement de coopération sanitaire (GCS).

**Le projet d'arrêté fixant la liste des commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier au ministère des armées** présente la liste des 33 commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier (CAPSO).

**Le projet d'arrêté relatif aux modalités d'organisation de l'expérimentation du vote électronique par internet des représentants du personnel à la commission administrative paritaire ministérielle des administrateurs civils et au comité technique de base de défense de Tours relevant du ministère des armées** précise les modalités de fonctionnement et les conditions de mise en œuvre du système de vote électronique.

- Le 9 octobre 2018, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration, le quatrième CTM s'est tenu avec 5 textes inscrits à l'ordre du jour :

**Le projet de décret relatif à l'école de l'air** acte la transformation de l'école, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, en établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, constitué sous la forme de grand établissement (EPSCP-GE).

Ce texte a pour objectif de faire bénéficier l'École de l'air d'une plus grande autonomie pédagogique et administrative, de renforcer l'attractivité de l'établissement en favorisant le développement d'une stratégie de recherche autonome et de coordonner l'offre de formation en institutionnalisant des partenariats avec d'autres établissements publics d'enseignement supérieur.

**Le projet d'ordonnance relatif à l'indemnité de départ volontaire attribuée aux ouvriers de l'État** proroge jusqu'en 2025 le dispositif existant dans les conditions fixées à l'article L.5424-1 du Code du travail.

**Le projet de décret relatif à la composition et aux modalités d'organisation de la commission de sélection pour le recrutement dans le grade de technicien supérieur d'études et de fabrications de 3<sup>e</sup> classe du ministère des armées** institue la possibilité de recruter, à titre expérimental sur la période 2019-2022, des fonctionnaires du premier grade de ce corps pour pourvoir des emplois dans les régions Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand-Est, Hauts-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Ile-de-France.

**Le projet de décret relatif à la participation du service de santé des armées au fonctionnement du système de santé pris pour application de l'article L.6147-9 du code de la santé publique** détaille les modalités de remboursement de la « mise à disposition » du personnel civil et militaire du ministère des armées exerçant leurs fonctions dans les hôpitaux.

Ce texte institue le principe du coût opposable qui consiste à se référer au montant des rémunérations et des charges afférentes que l'établissement public de santé verserait à ses propres personnels s'ils exerçaient des activités comparables avec une qualification et une ancienneté équivalentes.

**Le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 12 septembre 2012 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires et de certains agents non titulaires du ministère des armées** a pour finalité de rendre conforme aux dispositions du protocole parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR), les règles de gestion applicables.



## Compte rendu des sessions du CCAS

Le CCAS s'est réuni à quatre reprises en 2018, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration.

- Lors de la session extraordinaire du 25 avril, les membres du CCAS ont notamment examiné :

- le « plan famille », avec le vote de deux circulaires relatives à la mise en place de :
  - l'aide au séjour des familles des ressortissants de l'action sociale du ministère des armées blessés et hospitalisés ;
  - l'aide aux assistants maternels exerçant leur profession au profit d'enfants bénéficiaires de l'action sociale du ministère des armées ;
- le développement de la plateforme de services web « e-social des armées » ;
- le point de situation sur le dispositif « Pass'avantages » de l'IGESA ;
- l'évolution du réseau social de la gendarmerie nationale.

- Au cours de la session du 20 juin, les membres du CCAS se sont notamment prononcés sur :

- l'actualisation de la réglementation relative au CCAS (vote) ;
- la mise en ligne officielle de la plateforme de préfiguration web d'informations et de services « e-social des armées » incluant un simulateur pour les prestations, désormais accessible à tous sur Internet ;
- l'utilisation des crédits d'allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire (AACV) et d'actions sociales communautaires et culturelles (ASCC) ;
- la présentation du rapport sur l'action sociale dédiée aux patients hospitalisés au sein des hôpitaux d'instruction des armées (HIA) ;
- le bilan du contrat d'objectifs et de performance 2015-2019 de l'IGESA ;
- la réforme des maisons d'enfants ;
- la présentation de l'enquête de l'armée de l'air et du guide handicap réalisé par le conseil de la fonction militaire marine au profit du secteur de Brest.

- Lors de la session extraordinaire du 4 octobre, les membres du CCAS ont examiné :

- la circulaire relative au prêt habitat du ministère des armées ;
- l'instruction relative à l'élection des représentants du personnel militaire et à la désignation des représentants du personnel civil au conseil central de l'action sociale ;
- l'arrêté modifiant l'arrêté du 7 janvier 2014 modifié relatif aux comités sociaux du ministère de la défense ;
- l'instruction relative à l'organisation et au fonctionnement des comités sociaux du ministère des armées ;

- l'instruction relative à la composition et au renouvellement des comités sociaux du ministère des armées ;
- l'instruction relative à l'implantation géographique des comités sociaux et des commissions restreintes du ministère des armées.
- Au cours de la session du 22 novembre, les membres ont voté le budget 2019 de l'action sociale. Par ailleurs, ils ont examiné :
  - le bilan des actions menées au cours de la mandature du CCAS dans le domaine de la petite enfance ;
  - le plan d'embellissement exceptionnel des établissements familiaux et des centres de vacances des jeunes de l'IGESA.

## Glossaire

- 84-16 : Personnel non titulaire relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
- AA : Armée de l'air
- AACV : Allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire
- AAS : Antenne d'action sociale
- ACR : Mutation avec changement de résidence
- AFBH : Aide financière aux familles de blessés hospitalisés
- AFR : Armées et formations rattachées
- AID : Agence de l'innovation de la défense
- ALSH : Accueil de loisirs sans hébergement
- ANOCR : Association nationale des officiers de carrière en retraite, des veuves, veufs et orphelins d'officiers
- AOM : Association des officiers de marine
- AOPER : Indemnité pour sujétion d'alerte opérationnelle
- AP : Action publique
- APDVH : Aide aux parents exerçant un droit de visite et d'hébergement
- APM : Affaires pénales militaires
- APNM : Association professionnelle nationale de militaires
- APRH : Accompagnement des politiques des ressources humaines
- ARD : Agence de reconversion de la défense (également appelée « Défense mobilité »)
- AS (ou SDAS) : Sous-direction de l'action sociale
- ASCC : Actions sociales communautaires et culturelles
- ASS : Assistant de service social
- AT : Armée de terre
- ATIA IMUA : Confédération syndicale représentative en Polynésie française
- ATLAS : Accès en tout temps tout lieu au soutien
- ATMD : Agent technique du ministère de la défense
- ATOM : Indemnité de mise en œuvre de l'énergie - propulsion nucléaire
- BARLE : Bureau d'aide à la reconversion de la Légion Étrangère
- BCAC-AG : Bureau du courrier de l'administration centrale et des cabinets
- BdD : Base de défense
- BDRH : Banque de données ressources humaines
- BEAD-TT : Bureau enquêtes accidents défense transport terrestre
- BEP : Brevet d'études professionnelles
- BIEP : Bourse interministérielle des emplois publics
- BNE : Bourse nationale des emplois
- BOC : Bulletin officiel des armées (chronologique)
- BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- BOP : Budget opérationnel de programme
- BOP APRH : Budget opérationnel de programme relatif aux dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines
- BOP DPMA : Budget opérationnel de programme relatif aux dépenses de la direction des patrimoines, de la mémoire et des archives
- BT : Brevet technologie
- BTS : Brevet de technicien supérieur
- CA TSA : Commission d'avancement de techniciens à statut ouvrier
- CAA : Cessation anticipée d'activité

CAO: Commission d'avancement ouvrier  
CAP: 1- Certificat d'aptitude professionnelle  
2- Commission administrative paritaire  
CAPC: Commission administrative paritaire centrale  
CAPL: Commission administrative paritaire locale  
CAPSO: Commission d'avancement des personnels à statut ouvrier  
CAS: Compte d'affectation spéciale  
CASOM: Centre d'action sociale d'outre-mer  
CAT. A: Catégorie A  
CAT. B: Catégorie B  
CAT. C: Catégorie C  
CBCM: Service de contrôle budgétaire et comptable ministériel  
CCAS: Conseil central de l'action sociale  
CCF: 1- Comité de coordination de la formation  
2- Conseiller coordonnateur en formation  
CCHPA: Commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents  
CCP: 1- Commission centrale de prévention  
2- Commission consultative paritaire  
CCPAD: Commission consultative paritaire d'avancement et de discipline  
CCPMD: Commission consultative paritaire du ministère de la défense  
CCPU: Commission consultative paritaire unifiée  
CCR: Congé complémentaire de reconversion  
CDD: Contrat à durée déterminée  
CDI: Contrat à durée indéterminée  
CEMA: Chef d'état-major des armées  
CET: Compte épargne-temps  
CETAT: Centre d'enseignement technique de l'armée de terre  
CFD: Centre de formation de la défense  
CFDT: Confédération française démocratique du travail  
CFM: Conseil de la fonction militaire  
CFMD: Centre de formation au management de la défense  
CFP: Congé de formation professionnelle  
CFTC: Confédération française des travailleurs chrétiens  
CGA: Contrôle général des armées  
CGC: Confédération générale des cadres  
CGCT: Code général des collectivités territoriales  
CGT: Confédération générale du travail  
CHSCT: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
CIA: Complément indemnitaire annuel  
CIP: Commission interarmées de prévention  
CLIMS: Comité de liaison des organismes militaires et sociaux  
CMFP: Centre militaire de formation professionnelle  
CMG: Centre ministériel de gestion  
CMR: Substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction  
CNMSS: Caisse nationale militaire de sécurité sociale  
CNRM: Confédération nationale des retraités militaires, des anciens militaires et de leurs conjoints  
CODIR: Comité directeur  
COMBdD: Commandant de base de défense  
CPF: Compte personnel de formation  
CPRE: Chargé de prospection-relation employeurs  
CPRM: Conseil permanent des retraités militaires  
CPRP: Chargé de prévention des risques professionnels

CPSICT/DGA: Commission paritaire spécifique des ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens technico-commerciaux de la DGA

CR: Congé de reconversion

CRDS: Contribution au remboursement de la dette sociale

CS: Comité social

CSFM: Conseil supérieur de la fonction militaire

CSG: Contribution sociale généralisée

CSRM: Conseil supérieur de la réserve militaire

CT: Comité technique

CT BdD: Comité technique de Base de défense

CT CMG: Comité technique de centre ministériel de gestion

CT EPA: Comité technique des Établissement publics administratifs

CTAC: Comité technique d'administration centrale

CTAS: Centre territorial de l'action sociale

CTCF: Calculateur transitoire des coûts de formation

CTIC: Centre de traitement de l'indemnisation chômage

CTM: Comité technique ministériel

CTP: Conseiller en transition professionnelle

CTR: Comité technique de réseau

CV: Curriculum vitae

D49: Personnel non titulaire relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié

DAF: Direction des affaires financières

DAJ: Direction des affaires juridiques

DAR: Délégation à l'accompagnement régional

DAS: Décharges d'activité de service

DCSSA: Direction centrale du service de santé des armées

DEF: Ministère de la défense (des armées)

DGA: Direction générale de l'armement

DGAFP: Direction générale de l'administration et de la fonction publique

DGGN: Direction générale de la gendarmerie nationale

DGNUM: Direction générale du numérique et des systèmes d'information et de communication

DGRIS: Direction générale des relations internationales et de la stratégie

DGSE: Direction générale de la sécurité extérieure

DGSIC: Direction générale des systèmes d'information et de communication

DICoD: Délégation à l'information et à la communication de la défense

DIF: Droit individuel à la formation

DIRISI: Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense

DLAS: Direction locale de l'action sociale

DMAé: Direction de la maintenance aéronautique

DMS: Diplôme militaire supérieur

DNH: Délégation nationale handicap

DOM-COM: Département d'outre-mer - Collectivité d'outre-mer

DOMTF: Document d'orientations à moyen terme de la formation

DPMA: Direction des patrimoines, de la mémoire et des archives

DRFI: Direction de la formation, de la recherche et de l'innovation

DRH: Direction des ressources humaines

DRH-MD: Direction des ressources humaines du ministère de la défense

DRM: Direction du renseignement militaire

DRSD: Direction du renseignement et de la sécurité de la défense

DSNJ: Direction du service national et de la jeunesse

DT: Diplôme technique

DUERP: Document unique d'évaluation des risques professionnels

ECA : École des commissaires des armées  
EC-HIA : Échelon central de l'action sociale auprès des hôpitaux d'instruction des armées  
ECPAD : Établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense  
ED : Écoute défense  
EDG : École de guerre  
EDVG : École du Val-de-Grâce  
EETAA : École d'enseignement technique de l'armée de l'air  
EFQ : École des fourriers de Querqueville  
EMA : État-major des armées  
EMS : Enseignement militaire supérieur  
EMSLB : École militaire de santé de Lyon-Bron  
ENA : École nationale d'administration  
ENSTA : École nationale supérieure des techniques avancées  
EP : Effectif physique  
EPA : Établissement public administratif  
EPPF : Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique  
EPIC : Établissement public industriel et commercial  
EPPA : École du personnel paramédical des armées  
EPS : Éducation physique et sportive  
EPSCP : Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel  
EPSCP-GE : Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, constitué sous forme de grand établissement  
ESA : École de santé des armées  
ESIA : Échelon social interarmées  
ESP : Épreuve de sélection professionnelle  
ESR : Engagement à servir dans la réserve  
ETD : Emploi-type défense  
ETP : Équivalent temps plein  
ETPE : Équivalent temps plein emploi  
ETPT : Équivalent temps plein travaillé  
ETR : Emploi-type REM  
FAFR : Forces armées et formations rattachées  
FARE : Maison d'enfant favorisant un accueil avec responsabilité éducative  
FiP : Filière professionnelle  
FIPHP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique  
FIPP : Formation initiale à la prise de poste  
FNOM : Fédération nationale des officiers marinières en retraite et veuves  
FNRG : Fédération nationale des retraités de la gendarmerie  
FO : Force Ouvrière  
FOT : Force opérationnelle terrestre  
FP : 1- Famille professionnelle  
2- Fonction publique  
FPE : Fonction publique de l'État  
FSPOEIE : Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État  
GCS : Groupement de coopération sanitaire  
GEND : Gendarmerie nationale  
GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat  
GPC (ou SDGPC) : Sous-direction de la gestion du personnel civil  
GPRH : Gestion prévisionnelle des ressources humaines  
GSBdD : Groupement de soutien de base de défense  
HCECM : Haut comité d'évaluation de la condition militaire  
HDV-S : Harcèlement, discrimination et violence à caractère sexuel ou sexiste

HIA: Hôpital d'instruction des armées  
 HSCT: Hygiène, sécurité et conditions de travail  
 ICM: Indemnité pour charges militaires  
 ICT: Ingénieur et cadre technico-commercial  
 IEF: Ingénieur d'études et de fabrications  
 IFR: 1- Indemnité de fonction et de résultat  
       2- Indemnité de fonction et de responsabilité (gendarmerie)  
 IGESA: Institution de gestion sociale des armées  
 IMI: Ingénieur militaire d'infrastructure  
 IMPA: Inspection de la médecine de prévention dans les armées  
 INI: Institution nationale des invalides  
 IPP: Invalidité permanente partielle  
 IR: Indemnité de résidence  
 IRA: Institut régional d'administration  
 IRAD: Inspection pour la radioprotection de défense  
 IRBA: Institut de recherche biomédicale des armées  
 IRSEM: Institut de recherche stratégique de l'École militaire  
 ISAE: Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace  
 ISAPB: Indemnité de sujétion d'absence du port base  
 ISAPN: Indemnité pour services aériens du personnel navigant  
 ISATAP: Indemnité pour service aérien des militaires parachutistes  
 ISC: Indemnité pour services de campagne  
 ISSA: Indemnité spéciale de sécurité aérienne  
 ISSE: Indemnité de sujétion pour service à l'étranger  
 ISSP: Indemnité de sujétions spéciales de police  
 ITA: Inspection du travail dans les armées  
 ITAOPC: Indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires  
 ITPCI: Inspection technique pour la protection contre l'incendie  
 JDC: Journée défense et citoyenneté  
 JO: Journal officiel  
 L (ou SDL): Sous-direction du logement  
 LPM: Loi de programmation militaire  
 MAJ OM: Majoration outre-mer  
 MCD: Mission de courte durée  
 MCO: Maintien en condition opérationnelle  
 MdR: Militaire du rang  
 MEACS: Maison d'enfants et d'adolescents à caractère social  
 MES: Mission « encadrement supérieur »  
 MICM: Majoration de l'indemnité pour charges militaires  
 MINARM: Ministère des armées  
 MINEDUC: Ministère de l'éducation nationale  
 MIP: Mission pour le développement de l'innovation participative  
 MISSINT: Mission intérieure  
 MITHA: Militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées  
 MN: Marine nationale  
 MRO: Mission de reconversion des officiers  
 NAB: Nouvelle architecture budgétaire  
 NB: Nota bene  
 NBI: Nouvelle bonification indiciaire  
 NC: Non communiqué  
 ND: Non disponible  
 NIV. I: Agent non titulaire de niveau I

NIV. II: Agent non titulaire de niveau II  
NIV. III: Agent non titulaire de niveau III  
NPRM: Nouvelle politique de rémunération des militaires  
OAS: Bureau de la gestion des officiers de l'armement et des ingénieurs, des cadres technico-commerciaux et des techniciens  
OE: Ouvrier de l'État  
OFF: Officier  
OGAC: Officier général d'administration centrale  
OGX: Officiers généraux  
OIA: Organisme interarmées  
OIAS: Organisme interarmées de soutien  
OME: Outre-mer et étranger  
OMVO: Organisme militaire à vocation opérationnelle  
ONAC-VG: Office national des Anciens Combattants et victimes de guerre  
ONERA: Office national d'études et de recherches aérospatiales  
OPEX: Opération extérieure  
OS: Organisation syndicale  
P (ou SDP): Sous-direction des pensions  
PACTE: Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État  
PAM: Plan annuel des mutations  
PAR: Plan d'accompagnement des restructurations  
PC: Personnel civil  
PEC: Plan Égalité des chances  
PEP (ou SDPEP): Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective  
PHT: Prime de haute technicité  
PM: Personnel militaire  
PMEA: Plafond ministériel des emplois autorisés  
PMRE: Prévention maîtrise des risques environnement  
PNA: Position normale d'activité  
PNPC: Personnel naviguant professionnel contractuel  
PPCR: Protocole relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations »  
PPE: Poste permanent à l'étranger  
PQS: Prime de qualification et de service  
PR: Présidence de la République  
PRB: Groupe de contrôle du personnel de la réglementation et du budget  
PRH (ou SDPRH): Sous-direction du pilotage des ressources humaines militaires et civiles  
PRL: Personnel de recrutement local  
PSAD: Prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile  
RAEP: Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle  
RAFP: Régime de retraite additionnel de la fonction publique  
RCDS: Réserve citoyenne de défense et de sécurité  
REM: Référentiel des emplois ministériels  
REO: Référentiel en organisation  
RF: Responsable de formation  
RH: Ressources humaines  
RIFSEEP: Régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel  
RIME: Répertoire interministériel des métiers de l'État  
RPS: 1- Risques psychosociaux  
2- Revue des postes des compétences  
RSE: Responsabilité sociale des entreprises  
S/OFF: Sous-officier  
S2NA: Service des systèmes numériques de l'armement  
SA2P: Service de l'accompagnement professionnel et des pensions



SADPF: Syndicat autonome de la défense en Polynésie française  
 SAMA: Syndicat professionnel des anciens médecins des armées  
 SCA: Service du commissariat des armées  
 SCH-PERF: Sous chefferie performance  
 SCR: Mutation sans changement de résidence  
 SDBC: Sous-direction des bureaux des cabinets  
 SDGS: Sous-direction de la gestion statutaire et de la réglementation  
 SEA: Service des essences des armées  
 SFS: Supplément familial de solde  
 SFT: Supplément familial de traitement  
 SGA: Secrétariat général pour l'administration  
 SGGN: Secrétariat général de la Garde nationale  
 SHOM: Service hydrographique et océanographique de la marine  
 SIAé: Service industriel de l'aéronautique  
 SID: Service d'infrastructure de la défense  
 SIMu: Service interarmées des munitions  
 SMR: Surveillance médicale renforcée  
 SMV: Service militaire volontaire  
 SNUAS FP/FSU: Syndicat national unitaire des assistants sociaux de la fonction publique/Fédération syndicale unitaire  
 SO: Sans objet  
 SOGX: Service des officiers généraux  
 SPAC: Service parisien de soutien de l'administration centrale  
 SPB: Service des synthèses et du pilotage budgétaire  
 SPP-RH: Service de la politique générale et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles  
 SRE: Service de retraite de l'État  
 SRHC: Service des ressources humaines civiles  
 SRIAS: Section régionale interministérielle d'action sociale  
 SRP (ou SDSRP): Sous-direction des statuts civils, des relations sociales et de la prévention des  
 SR-RH: Service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles  
 SRTS: Service des recherches et technologies de défense et de sécurité  
 SSA: Service de santé des armées  
 SST: Santé et sécurité au travail  
 T1: Formation liée à l'adaptation immédiate au poste  
 T2: Formation liée à l'évolution prévisible des métiers  
 T3: Formation liée au développement des qualifications ou à l'acquisition de nouvelles qualifications  
 TADEO: Service de transcription instantanée de la parole et visio-interprétation de la langue des signes  
 TAOPC: Temps d'activité et obligations professionnelles complémentaires  
 TCT: Technicien et cadre technico-commercial  
 TSEF: Technicien supérieur d'études et de fabrications  
 TSO: Technicien à statut ouvrier  
 UNCAM: Union nationale de coordination des associations militaires  
 UNPRG: Union nationale du personnel en retraite de la gendarmerie  
 UNSA: Union nationale des syndicats autonomes  
 UNSOR: Union nationale des sous-officiers en retraite  
 UO APM: Unité opérationnelle relative aux affaires pénales militaires  
 UO CGA: Unité opérationnelle relative au contrôle général des armées  
 UO GIE : Unité opérationnelle relative à la gendarmerie  
 VAE: Validation des acquis de l'expérience  
 VOL: Volontaire



<b>LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS.....</b>	<b>7</b>
1.1 – LES EFFECTIFS MILITAIRES ET CIVILS SOUS PMEA.....	8
1.1.1 – Les différentes approches de décompte des effectifs ministériels.....	9
1.1.2 – La déclinaison des effectifs ministériels par BOP.....	12
1.1.3 – La déclinaison des effectifs ministériels par gestionnaire.....	14
1.1.4 – La déclinaison des effectifs ministériels par employeur.....	16
1.2 – LA FÉMINISATION DU PERSONNEL.....	17
1.2.1 – Le personnel militaire.....	17
1.2.2 – Le personnel civil.....	19
1.3 – LES VOLONTAIRES AYANT SOUSCRIT UN ENGAGEMENT À SERVIR DANS LA RÉSERVE.....	22
1.4 – LE PERSONNEL CIVIL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS RELEVANT DU MINISTÈRE DES ARMÉES.....	23
1.5 – LES PENSIONNÉS.....	25
<b>LES FLUX DE PERSONNEL.....</b>	<b>27</b>
2.1 – LES ENTRÉES DANS LE PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS.....	29
2.1.1 – Le personnel militaire.....	30
2.1.2 – Le personnel civil.....	34
2.2 – LES DÉPARTS DU PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS....	42
2.2.1 – Le personnel militaire.....	43
2.2.2 – Le personnel civil.....	49
2.3 – LES MOUVEMENTS DANS LE SYSTÈME DE PENSION.....	61
2.3.1 – L’âge moyen de départ à la retraite.....	61
2.3.2 – Les entrées dans le système de pension.....	63
2.3.3 – Les sorties du système de pension.....	65
2.4 – LES RESTRUCTURATIONS.....	66

<b>LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL.....</b>	<b>71</b>
3.1 – LE PERSONNEL SELON LE STATUT, LA CATÉGORIE ET LE GRADE .....	73
3.1.1 – Le personnel militaire sous PMEA.....	73
3.1.2 – Le personnel civil sous PMEA.....	78
3.2 – L'ÂGE DU PERSONNEL.....	85
3.2.1 – Le personnel militaire sous PMEA.....	85
3.2.2 – Le personnel civil sous PMEA.....	91
3.3 – LA DURÉE DE SERVICE.....	100
3.3.1 – La durée de service du personnel militaire.....	100
3.3.2 – La durée de service du personnel civil.....	100
3.4 – LA POLITIQUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP .....	101
 <b>LES PARCOURS PROFESSIONNELS .....</b>	 <b>107</b>
4.1 – LES PROMOTIONS ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE .....	109
4.1.1 – Les changements de statut.....	109
4.1.2 – Les changements de catégorie .....	112
4.1.3 – Les changements de grade .....	114
4.1.4 – La durée moyenne entre deux promotions .....	117
4.2 – LES CONCOURS, LES EXAMENS PROFESSIONNELS ET LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES .....	118
4.2.1 – Les candidats .....	118
4.2.2 – La composition des jurys.....	123
4.3 – LES EMPLOIS DE HAUTE RESPONSABILITÉ ET LES EMPLOIS FONCTIONNELS.....	127
4.3.1 – Le haut encadrement militaire .....	127
4.3.2 – Le contrôle général des armées .....	128
4.3.3 – L'encadrement supérieur et dirigeant (militaires et civils).....	129
4.4 – LA MOBILITÉ.....	131
4.4.1 – Les mutations .....	131
4.4.2 – Les postes publiés à la BNE et à la BIEP .....	137
4.4.3 – Le référentiel des emplois ministériel et son dictionnaire des compétences.....	137

<b>LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL .....</b>	<b>141</b>
5.1 – LES DÉPENSES DE PERSONNEL .....	143
5.2 – LES DÉPENSES D’ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES .....	148
5.3 – LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES MOYENNES.....	150
5.3.1 – La rémunération du personnel militaire .....	151
5.3.2 – La rémunération du personnel civil .....	156
5.4 – LA PART DES PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE.....	168
5.4.1 – La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel militaire .....	168
5.4.2 – La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel civil .....	169
5.5 – LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D’ACHAT.....	172
 <b>LA FORMATION .....</b>	 <b>175</b>
6.1 – LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE.....	177
6.1.1 – La politique de formation.....	177
6.1.2 – Les principales mesures prises en 2018 en matière de formation .....	178
6.1.3 – Les actions de formation .....	180
6.1.4 – Les journées de formation .....	184
6.1.5 – Les militaires ayant suivi au moins une formation.....	188
6.1.6 – Le nombre moyen de jours de formation en 2018.....	191
6.2 – LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL .....	192
6.2.1 – La politique de formation.....	192
6.2.2 – Les actions de formation .....	194
6.2.3 – Les journées de formation.....	196
6.2.4 – Les agents ayant suivi au moins une formation.....	198
6.2.5 – Le nombre moyen de jours de formation .....	198
6.2.6 – Le coût de la formation.....	200
6.2.7 – Les agents n’ayant suivi aucune formation .....	201
6.2.8 – Le congé de formation professionnelle.....	202
6.2.9 – La validation des acquis de l’expérience .....	202

6.2.10 – La formation initiale statutaire après un changement de corps .....	204
6.3 – LES ACTIONS DE FORMATION LIÉES AUX SITUATIONS DE HANDICAP .....	205
6.4 – LA FORMATION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS .....	206
6.4.1 – La formation des agents en charge de la prévention des risques professionnels.....	206
6.4.2 – La formation des membres des CHSCT et des CCHPA .....	208
6.5 – LES APPRENTIS .....	208
<b>LA RECONVERSION.....</b>	<b>211</b>
7.1 – LA POLITIQUE DE RECONVERSION DU MINISTÈRE DES ARMÉES .....	212
7.1.1 – Enjeux .....	212
7.1.2 – Une agence dédiée à la reconversion : Défense Mobilité.....	212
7.1.3 – Les bénéficiaires.....	213
7.2 – LE DISPOSITIF DE RECONVERSION .....	214
7.2.1 – Bilan de l’ensemble des prestations proposées par Défense Mobilité au public cible .....	215
7.2.2 – Les congés de reconversion .....	218
7.2.3 – L’alternance .....	218
7.3 – LA PERFORMANCE SUR LA COHORTE DES PARTANTS 2017 .....	219
7.4 – LE BILAN DE L’ACTIVITÉ 2018.....	220
7.4.1 – L’accès à l’emploi des militaires (hors gendarmes) .....	220
7.4.2 – La réorientation professionnelle des civils dans le secteur privé .....	222
7.4.3 – L’emploi des conjoints.....	223
<b>LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>225</b>
8.1 – LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS .....	227
8.1.1 – Les dispositions relatives à la prévention des risques professionnels.....	227
8.1.2 – La médecine de prévention .....	229
8.2 – LES ACCIDENTS DE SERVICE OU DE TRAJET ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES.....	230

8.2.1 – Le personnel militaire.....	230
8.2.2 – Le personnel civil.....	235
8.3 – LA PRÉVENTION DES FAITS DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL.....	246
8.3.1 – La prévention.....	246
8.3.2 – La cellule Thémis .....	246
8.4 – LES ABSENCES .....	248
8.4.1 – Les absences pour maladie .....	248
8.4.2 – Les absences pour raison familiale .....	251
8.4.3 – Le compte épargne-temps .....	257
8.5 – LES RYTHMES D’ACTIVITÉ DU PERSONNEL CIVIL .....	259
8.5.1 – Le travail à temps partiel .....	259
8.5.2 – Le travail à temps incomplet.....	264
8.5.3 – Les heures supplémentaires.....	265
8.5.4 – Le télétravail .....	265
<b>LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>269</b>
9.1 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION GÉNÉRALISTES .....	270
9.1.1 – La concertation militaire.....	270
9.1.2 – Le dialogue social civil .....	277
9.2 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	288
9.2.1 – Les instances de concertation pour le personnel militaire en matière de prévention des risques professionnels.....	288
9.2.2 – Les instances de dialogue social du personnel civil en matière de risques professionnels .....	291
9.3 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS L’ACTION SOCIALE.....	295
9.3.1 – Le conseil central de l’action sociale.....	295
9.3.2 – Les comités sociaux .....	297
9.4 – LES COMMISSIONS SPÉCIALISÉES SUR LES MESURES INDIVIDUELLES DU PERSONNEL CIVIL.....	298

<b>LA POLITIQUE SOCIALE</b> .....	<b>303</b>
10.1 – L’ACTION SOCIALE .....	305
10.1.1 – La politique d’action sociale .....	305
10.1.2 – Le réseau de l’action sociale.....	307
10.1.3 – Les bénéficiaires des prestations sociales .....	308
10.1.4 – Les prestations de l’action sociale .....	313
10.2 – L’AIDE AU LOGEMENT .....	320
10.2.1 – La politique du logement familial.....	320
10.2.2 – Les aides au logement .....	321
<b>LA RÉSERVE</b> .....	<b>327</b>
11.1 – LA GARDE NATIONALE.....	328
11.1.1 – Le principe.....	328
11.1.2 – La gouvernance de la garde nationale et du CSRM .....	329
11.1.3 – Le partenariat avec les entreprises .....	329
11.1.4 – L’accès à la garde nationale.....	330
11.1.5 – La composante militaire de la garde nationale.....	332
11.2 – LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ .....	336
11.2.1 – Le principe.....	336
11.2.2 – Les effectifs .....	337
11.2.3 – Les exercices de rappel d’anciens militaires .....	338
11.3 – LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ.....	338
11.3.1 – Le principe.....	338
11.3.2 – Les effectifs .....	339
<b>ANNEXE</b> .....	<b>341</b>
<b>GLOSSAIRE</b> .....	<b>353</b>



Ce document a été réalisé par le

Secrétariat général pour l'administration  
Direction des ressources humaines du ministère des armées  
Service de la politique générale et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles  
Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective  
Bureau de l'analyse statistique, des enquêtes sociologiques et du bilan social

Directeur de la publication : Vice-amiral d'escadre Philippe Hello,  
directeur des ressources humaines du ministère des armées  
Directrice adjointe de la publication : Nathalie Tournyol du Clos,  
adjointe au directeur des ressources humaines du ministère des armées

Rédacteur en chef : Jean-Pierre Lagrange,  
chef du service de la politique générale  
et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles

Rédacteurs en chef adjoints : Colonel Xavier Pineau,  
sous-directeur de la politique générale, des études et de la prospective  
Jean-Charles Cottez, adjoint au sous-directeur de la politique générale,  
des études et de la prospective

Rédacteurs : Laurent Jacquemin, chef du bureau de l'analyse statistique,  
des enquêtes sociologiques et du bilan social  
Jérôme Bensoussan, adjoint au chef du bureau de l'analyse statistique,  
des enquêtes sociologiques et du bilan social  
Anne-Claire Parret, chargée d'études

Statistiques : Ensemble des armées, directions et services du ministère des armées  
Crédits photos : DICO, ECPAD, SIRPA d'armées

Conception graphique/PAO/Fabrication :  
SGA/SPAC/SDTIR/BPGSI/PGT – Pôle graphique de Tulle – 05 55 93 61 00  
La couverture a été conçue par SGA/Com

Pour vous procurer des exemplaires de ce document  
Par téléphone : 09 88 68 63 82  
Courriel : drhmd-bs.trait.fct@intradef.gouv.fr

Ce document est accessible en ligne  
INTERNET > [www.defense.gouv.fr/sga](http://www.defense.gouv.fr/sga)  
INTRANET > [portail-sga.intradef.gouv.fr](http://portail-sga.intradef.gouv.fr)





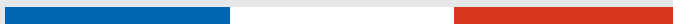
**SGACONNECT**  
PORTAIL-SGA.INTRADEF.GOUV.FR

**INTERNET**  
WWW.DEFENSE.GOUV.FR/SGA

# **BILAN SOCIAL** **2018**



& Rapport de  
situation comparée



**Directeur de la publication**

› VAE Philippe Hello  
Directeur des ressources humaines du ministère de la Défense

**Conception graphique couverture**

› SGA/COM 2019

**Impression et façonnage**

› Pôle graphique de Tulle (SGA/SPAC)