



MINISTÈRE
DES ARMÉES

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général
pour l'administration
Direction des ressources humaines
du ministère de la Défense

Rapport Social Unique 2021



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

**ministère
des Armées**

Imprimé par
le Pôle graphique de Tulle

Impression COMMISSARIAT DES ARMÉES - IR - PG Tulle

Préface



C'est avec beaucoup de plaisir que je lance la première édition du Rapport social unique du ministère des Armées. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renouvelé la statistique des ministères en instaurant une base de données sociales et un document unique pour rendre compte annuellement de l'ensemble des engagements et réalisations RH du ministère. Ce premier rapport conserve la structure du Bilan social, tout en enrichissant le contenu de données nouvelles.

La première édition des rencontres « Les Défis RH 2030 », qui s'est tenue à Balard le 25 novembre 2021, a été l'occasion d'imaginer le futur des ressources humaines. Ce séminaire témoigne également de la mobilisation de l'ensemble du ministère pour répondre au principal défi qui réside aujourd'hui dans l'attractivité, à travers la réalisation des effectifs. Il s'est pleinement inscrit dans cette année 2021, marquée par la volonté de poursuivre les efforts pour satisfaire les besoins en ressources humaines de notre outil de défense.

L'attention à la jeunesse constitue un impératif permanent de nos armées. La consolidation de l'image du ministère à travers ses marques employeurs vise à rester attractif et réaliser nos plans de recrutement, mais aussi à participer à la diffusion de l'esprit de défense et à contribuer directement et concrètement à la nécessaire cohésion nationale. Dans ce cadre, il convient de souligner une nouvelle étape de l'engagement du ministère auprès de la jeunesse, avec la mise en place en mars 2021 du plan Ambition armées - Jeunesse.

La loi de programmation militaire consolide le renforcement significatif de la réserve opérationnelle et encourage une réserve qui a vocation à prendre une part croissante dans le contrat opérationnel des armées. Le ministère peut ainsi s'appuyer sur un solide vivier de 40 000 réservistes, parmi lesquels 3 800 servent quotidiennement.

L'un des objectifs phares de la loi de programmation militaire est la mise en œuvre d'une nouvelle politique de rémunération des militaires. Son implémentation a débuté conformément au calendrier prévu par la mise en place le 1^{er} janvier 2021 de l'indemnité de mobilité géographique des militaires au profit des 25 000 militaires mutés en 2021, qui a permis de doubler les crédits consacrés à cette situation.

La fidélisation des compétences représente un enjeu capital pour le ministère. Outre son volet militaire, elle s'appuie sur une composante civile forte illustrée par le pourvoi de 5 000 postes chaque année. Pour renforcer la visibilité de ces besoins en recrutements, un nouveau portail a été lancé le 18 février 2021 : « civils.defense.gouv.fr ». Le ministère a également recruté plus de 1 100 apprentis en 2021, s'inscrivant pleinement dans le cadre fixé par le Gouvernement et portant à 2 167 le nombre total d'apprentis.

La formation constitue aussi un levier majeur d'attractivité et de fidélisation. Pour relever les défis à venir, le ministère a présenté en août 2021 sa politique ambitieuse, définie autour de trois priorités : le numérique ; la modularité et l'individualisation des formations ; la conduite du changement, la culture managériale et celle de la transformation publique.

La concertation militaire s'exerce dans un esprit constructif avec le Conseil supérieur de la fonction militaire, entièrement renouvelé à l'été 2021. Le dialogue social, qui a été profondément rénové par la loi de transformation de la fonction publique a été marqué par la présentation aux organisations syndicales, en décembre 2021, du travail de refonte des cartographies des instances collectives et individuelles qui seront mises sur pied à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022. Un directeur de projet « Vote électronique » a été nommé en mai 2021 afin d'en assurer pleinement le déploiement.

Pour faciliter la vie des ressortissants, les nombreux dispositifs à vocation sociale du ministère ont été clarifiés et s'inscrivent, depuis le mois d'août 2021, dans une politique d'accompagnement social structurée. Le e-social a fait peau neuve en 2021, permettant à chacun d'accéder aux prestations sociales en ligne dans des conditions optimales.

Pour sa quatrième année de mise en œuvre, le plan Famille, emblématique de la dimension « à hauteur d'hommes » de la loi de programmation militaire, a permis la réalisation de nombreuses mesures concrètes. Le déploiement du Wifi gratuit en métropole est en grande partie achevé ; de nouvelles crèches ont été créées, portant l'offre globale à environ 2 600 places. Afin de mieux cerner les attentes et les besoins des familles, un observatoire des conjoints a été installé en novembre 2021.

En matière de mixité et d'égalité, le ministère a atteint pour la première fois les objectifs fixés par la loi en nommant 40 % de femmes à des postes de direction. Par ailleurs, afin de permettre à tous d'apprendre à reconnaître et à combattre les manifestations de sexisme au quotidien, la DRH-MD a lancé en janvier 2021, l'outil « Combattre le sexisme ordinaire ». C'est, enfin, pour poursuivre et faire reconnaître ses efforts que le ministère s'est engagé dans l'obtention du double label AFNOR « Égalité » et « Diversité ».

Le ministère a poursuivi sa politique inclusive en faveur des personnes en situation de handicap au cours de la dernière année de mise en œuvre du plan Handicap et inclusion 2019-2021. Le ministère a par ailleurs pérennisé sa participation à l'opération DuoDay en novembre 2021. Enfin, début 2021, le dispositif « Athos » d'accompagnement psychosocial des militaires blessés psychiques visant leur réintégration sociale et professionnelle a débuté, à travers l'expérimentation de deux maisons gérées par l'IGESA, à Bordeaux et Toulon.

Thibaut de VANSSAY
*Directeur des ressources humaines
du ministère des Armées*

LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS..... 9

1.1 – LES EFFECTIFS MILITAIRES ET CIVILS SOUS PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA)	10
1.2 – LA FÉMINISATION DU PERSONNEL.....	19
1.3 – LES VOLONTAIRES AYANT SOUSCRIT UN ENGAGEMENT À SERVIR DANS LA RÉSERVE (ESR)	21
1.4 – LA POLITIQUE DE L'INTÉRIM AU MINISTÈRE DES ARMÉES	22
1.5 – LE PERSONNEL CIVIL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS RELEVANT DU MINISTÈRE	24
1.6 – LES PENSIONNÉS.....	25

LES FLUX DE PERSONNEL..... 27

2.1 – LES ENTRÉES DANS LE PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA).....	28
2.2 – LES DÉPARTS DU PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA).....	37
2.3 – LES MOUVEMENTS DANS LE SYSTÈME DE PENSION	51
2.4 – LES TRANSFORMATIONS	54

LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL..... 59

3.1 – LE PERSONNEL SELON LE STATUT, LA CATÉGORIE ET LE GRADE	60
3.2 – L'ÂGE DU PERSONNEL.....	71
3.3 – LA DURÉE DE SERVICE.....	75
3.4 – LA POLITIQUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	79

LES PARCOURS PROFESSIONNELS 83

4.1 – LES PROMOTIONS ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE	84
4.2 – LES CONCOURS, LES EXAMENS PROFESSIONNELS ET LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	93
4.3 – LES EMPLOIS DE HAUTE RESPONSABILITÉ ET LES EMPLOIS FONCTIONNELS.....	98
4.4 – LA MOBILITÉ.....	100

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL 109

5.1 – LES DÉPENSES DE PERSONNEL	110
5.2 – LES DÉPENSES D’ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	116
5.3 – LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES TOTALES VERSÉES	117
5.4 – LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES PAR DÉCILE.....	122
5.5 – LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D’ACHAT.....	132

LA FORMATION 135

6.1 – LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE.....	137
6.2 – LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	144
6.3 – LA FORMATION LIÉE AUX SITUATIONS DE HANDICAP	151
6.4 – LA FORMATION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	152
6.5 – LES APPRENTIS	155

LA RECONVERSION..... 157

7.1 – LA POLITIQUE DE RECONVERSION DU MINISTÈRE DES ARMÉES.....	158
7.2 – LES PRESTATIONS DÉLIVRÉES	160
7.3 – L’ACCÈS À L’EMPLOI	164

LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	171
8.1 – LES RISQUES PROFESSIONNELS.....	172
8.2 – LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ	186
8.3 – LES ABSENCES POUR RAISON FAMILIALE	195
8.4 – L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL	199
8.5 – LES FAITS DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL.....	209
 LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL.....	 213
9.1 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION GÉNÉRALISTES	214
9.2 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	226
9.3 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS L’ACTION SOCIALE.....	232
9.4 – LES COMMISSIONS SPÉCIALISÉES SUR LES MESURES INDIVIDUELLES DU PERSONNEL CIVIL	235
 LA POLITIQUE SOCIALE.....	 241
10.1 – L’ACTION SOCIALE DES ARMÉES.....	243
10.2 – LES PRESTATIONS SOCIALES.....	249
10.3 – L’AIDE AU LOGEMENT	255
 LES RÉSERVES.....	 261
11.1 – LA COMPOSANTE MILITAIRE DE LA GARDE NATIONALE	262
11.2 – LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ	269
11.3 – LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ.....	271



© Patrick Lopez / armée de Terre / Défense

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

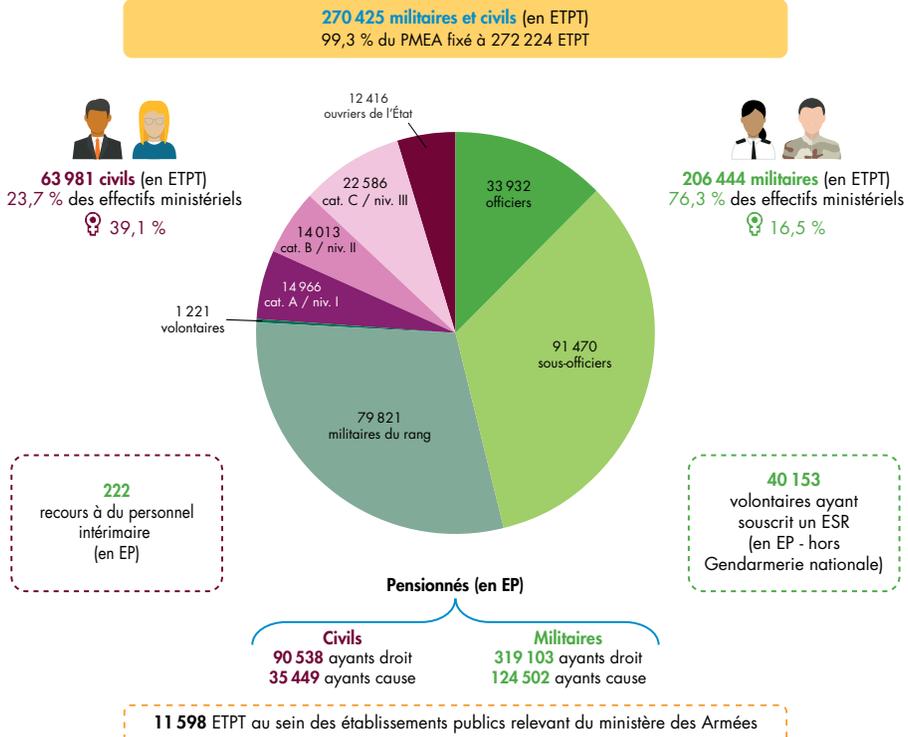
Politique sociale

Réserves

LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS

- Les effectifs militaires et civils sous plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA)
- La féminisation du personnel
- Les volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR)
- La politique de l'intérim au ministère des Armées
- Le personnel civil des établissements publics relevant du ministère
- Les pensionnés

L'essentiel



1.1 — LES EFFECTIFS MILITAIRES ET CIVILS SOUS PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA)

Les unités de décompte des effectifs

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

EP
Effectif physique

Dénombrer les effectifs à un instant donné quelle que soit la quotité de temps de travail des agents.
Pour un mois donné, un agent avec un temps partiel à 80 % compte pour 1 EP.

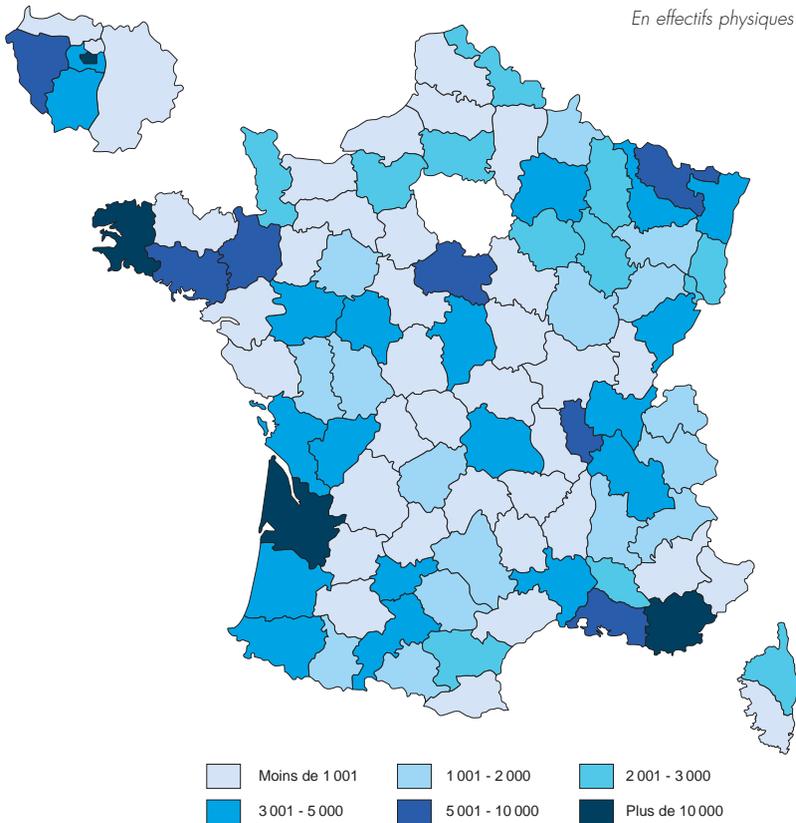
ETPE
Équivalent temps plein emploi

Dénombrer les effectifs à un instant donné en tenant compte de la quotité de temps de travail des agents.
Pour un mois donné, un agent avec un temps partiel à 80 % compte pour 0,8 ETPE.

ETPT
Équivalent temps plein travaillé

Dénombrer les effectifs en tenant compte de la quotité de temps de travail des agents et de leur période d'activité sur l'année.
Pour un mois donné, un agent avec un temps partiel à 80 %, présent du 1^{er} juillet au 31 décembre, compte pour 0,4 ETPT.

Répartition des effectifs du ministère des Armées par département (hors DOM-COM et étranger)



Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEa du ministère des Armées affecté en France métropolitaine en décembre 2021.

1.1.1 — Les effectifs ministériels par BOP

Au sein du programme 212 « Soutien de la politique de défense »⁽¹⁾, les crédits de personnel sont répartis en 13 budgets opérationnels de programme (BOP). Les responsables de BOP pilotent les crédits dédiés à la rémunération de leur personnel et aux dépenses afférentes.

L'approche budgétaire, par BOP, répartit les effectifs selon l'organisme responsable des crédits de personnel⁽²⁾.

(1) Sous la responsabilité de la Secrétaire générale pour l'administration.

(2) Les BOP APRH et OPEX-MISSINT ne gèrent pas d'effectifs.

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

En ETPT

MISSION DÉFENSE — PROGRAMME 212												
Flux de personnel	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		
Caractéristiques du personnel	BOP TERRE	14026	38267	61338	476	114106	0	0	0	0	0	114106
	BOP MARINE	4799	23751	7397	286	36234	0	0	0	0	0	36234
Parcours professionnels	BOP AIR ET ESPACE	6600	23674	10145	308	40727	0	0	0	0	0	40727
	BOP SRHC	0	0	0	0	0	8542	11561	20005	12270	52377	52377
Dépenses liées au personnel	BOP SSA	3183	4324	0	54	7562	542	344	1516	146	2549	10110
	BOP BCAC-AG	586	616	58	0	1261	2204	1291	1065	0	4559	5820
	BOP DGA	1761	219	0	63	2043	3666	817	0	0	4483	6526
	BOP SEO	213	325	882	0	1420	0	0	0	0	0	1420
Formation	BOP SCA	1942	1	0	24	1966	9	0	0	0	9	1975
	BOP IMI	628	0	0	0	628	4	0	0	0	4	632
Reconversion	BOP AUTRE PM***	193	292	0	12	497	0	0	0	0	0	497
	TOTAL	33932	91470	79821	1221	206444	14966	14013	22586	12416	63981	270425

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, 14026 officiers relevaient du BOP TERRE, en ETPT.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 852 ETPT.

** Dont catégorie A+ et niveau I+.

*** UO APM, UO CGA, UO GIE.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichés dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

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	14 128	38 348	60 974	357	113 807	0	0	0	0	0	113 807
BOP MARINE	4 866	23 713	7 550	284	36 413	0	0	0	0	0	36 413
BOP AIR ET ESPACE	6 634	23 981	9 879	246	40 740	0	0	0	0	0	40 740
BOP SRHC	0	0	0	0	0	8 689	11 790	20 421	12 014	52 914	52 914
BOP SSA	3 193	4 294	0	52	7 539	534	330	1 435	140	2 439	9 978
BOP BCAC-AG	589	614	60	0	1 263	2 228	1 289	1 066	0	4 582	5 845
BOP DGA	1 772	223	0	63	2 058	3 798	863	0	0	4 661	6 719
BOP SEO	215	321	880	0	1 416	0	0	0	0	0	1 416
BOP SCA	1 951	1	0	28	1 980	9	0	0	0	9	1 989
BOP IMI	644	0	0	0	644	4	0	0	0	4	648
BOP AUTRE PM***	191	296	0	12	499	0	0	0	0	0	499
TOTAL	34 183	91 791	79 343	1 042	206 359	15 261	14 272	22 922	12 154	64 609	270 968

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 14 128 officiers relevaient du BOP TERRE, en ETPE.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 726 ETPE.

** Dont catégorie A+ et niveau I+.

*** UO APM, UO CGA, UO GIE.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichés dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en EIPT et ETPE sous forme d'arrondis.

1.1.2 — La déclinaison des effectifs ministériels par gestionnaire

L'approche gestionnaire répartit les effectifs selon l'entité qui gère le personnel⁽³⁾. Les 13 gestionnaires du ministère ont la charge du recrutement, de l'avancement, des mutations et des départs. Leur rôle consiste à mettre les ressources humaines à disposition des employeurs, au regard des besoins et dans le respect des contraintes budgétaires.

(3) Elle est privilégiée pour le personnel militaire, dans la mesure où elle constitue un marqueur important de son identité à travers son armée, son corps et la cohérence de son parcours professionnel.

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	14449	38722	61394	476	115040	0	0	0	0	0	115040
MARINE	4786	22898	7397	147	35228	0	0	0	0	0	35228
AIR ET ESPACE	6646	23186	10148	111	40090	0	0	0	0	0	40090
GEND***	218	1979	0	411	2607	0	0	0	0	0	2607
SSA	3186	4326	0	54	7567	542	344	1516	146	2549	10115
SEO	213	325	882	0	1421	0	0	0	0	0	1421
DGA	1760	0	0	0	1760	3666	817	0	0	4483	6243
SCA	1946	1	0	24	1971	9	0	0	0	9	1979
SID	629	0	0	0	629	4	0	0	0	4	633
SRHC	0	0	0	0	0	8542	11561	20005	12270	52377	52377
APM	64	0	0	0	64	0	0	0	0	0	64
CGA	35	34	0	0	69	0	0	0	0	0	69
AUTRES	0	0	0	0	0	2204	1291	1065	0	4559	4559
TOTAL	33932	91470	79821	1221	206444	14966	14013	22586	12416	63981	270425

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, l'armée de Terre gérait 14449 ETPT d'officiers.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 852 ETPT.

** Dont catégorie A+ et niveau I+.

*** Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichés dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPÉ sous forme d'arrondis.

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	14 550	38 795	61 031	357	114 733	0	0	0	0	0	114 733
MARINE	4 854	22 849	7 550	150	35 403	0	0	0	0	0	35 403
AIR ET ESPACE	6 679	23 487	9 882	67	40 115	0	0	0	0	0	40 115
GEND***	219	2 009	0	388	2 616	0	0	0	0	0	2 616
SSA	3 196	4 296	0	52	7 544	534	330	1 435	140	2 439	9 983
SEO	215	321	880	0	1 416	0	0	0	0	0	1 416
DGA	1 771	0	0	0	1 771	3 798	863	0	0	4 661	6 432
SCA	1 956	1	0	28	1 985	9	0	0	0	9	1 994
SID	646	0	0	0	646	4	0	0	0	4	650
SRHC	0	0	0	0	0	8 689	11 790	20 421	12 014	52 914	52 914
APM	63	0	0	0	63	0	0	0	0	0	63
CGA	34	33	0	0	67	0	0	0	0	0	67
AUTRES	0	0	0	0	0	2 228	1 289	1 066	0	4 582	4 582
TOTAL	34 183	91 791	79 343	1 042	206 359	15 261	14 272	22 922	12 154	64 609	270 968

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, l'armée de Terre gérait 14 450 ETPE d'officiers.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 726 ETPE.

** Dont catégorie A+ et niveau I+.

*** Gendarmes placés sous PME A du ministère des Armées.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichés dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

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

Réserves

1.1.3 – La déclinaison des effectifs ministériels par employeur

L'approche employeur répartit les effectifs selon l'organisme qui emploie le personnel⁽⁴⁾. Le ministère compte trois grands employeurs – l'État-major des armées (EMA), la Direction générale de l'armement (DGA) et le Secrétariat général pour l'administration (SGA) – auxquels s'ajoutent des employeurs directement rattachés à la ministre.

Les employeurs conduisent leurs missions grâce au personnel mis à leur disposition par les gestionnaires. Ils sont chargés 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.

Répartition du personnel militaire et civil, par statut, par catégorie et par employeur 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	11 152	31 149	55 245	474	98 020	891	1 288	3 165	2 936	8 279	106 299
MARINE	3 997	20 276	6 939	293	31 504	424	726	1 159	539	2 848	34 352
AIR ET ESPACE***	5 451	19 427	8 422	278	33 578	849	1 141	831	2 571	5 392	38 970
SSA	3 407	4 764	1 574	68	9 813	705	805	2 711	587	4 809	14 622
DIRISI	599	3 032	339	2	3 972	533	1 264	745	279	2 820	6 792
SEO	188	335	880	0	1 404	44	137	268	207	656	2 060
SCA	1 437	5 172	5 132	27	11 768	636	2 158	6 736	1 930	11 460	23 228
EMA AUTRES****	2 827	2 513	457	7	5 805	398	426	597	557	1 979	7 785
DGA	1 649	363	2	53	2 066	4 651	1 403	772	1 523	8 349	10 416
SGA	1 213	1 740	634	18	3 605	2 779	2 800	4 052	1 132	10 763	14 368
AUTRES*****	2 013	2 698	197	0	4 908	3 057	1 866	1 548	154	6 624	11 532
TOTAL	33 932	91 470	79 821	1 221	206 444	14 966	14 013	22 586	12 416	63 981	270 425

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEa du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture : en 2021, l'armée de Terre employait 11 152 ETPT d'officiers.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 852 ETPT.

** Dont catégorie A+ et niveau I+.

*** Dont SIAé.

**** Dont SIMu.

***** CBCM, CGA, DGRIS, DGSE, DGNUM, DICOd, DRM, DRSD, PR, SDC, effectifs sortants, DPID, GSAN.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichés dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPe sous forme d'arrondis.

(4) Pour le personnel civil, dont la gestion est principalement centralisée au Service des ressources humaines civiles (SRHC), l'approche employeur illustre la répartition des effectifs au sein des différents employeurs du ministère et traduit la grande diversité des emplois.

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
	OFF	S/OFF	MdR	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I**	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS	
TERRE	11 252	31 221	55 054	351	97 878	902	1 312	3 226	2 934	8 374	106 252
MARINE	4 080	20 310	7 106	292	31 788	422	734	1 199	522	2 877	34 665
AIR ET ESPACE***	5 515	19 812	8 191	227	33 745	876	1 194	834	2 573	5 476	39 221
SSA	3 411	4 740	1 548	65	9 764	702	806	2 669	556	4 734	14 498
DIRISI	601	3 002	341	1	3 945	555	1 298	780	268	2 901	6 846
SEO	190	331	879	0	1 400	43	142	272	206	662	2 062
SCA	1 441	5 099	4 946	26	11 512	644	2 177	6 869	1 836	11 526	23 038
EMA AUTRES****	2 817	2 482	448	9	5 756	424	451	621	544	2 039	7 795
DGA	1 661	360	1	53	2 075	4 789	1 435	781	1 493	8 497	10 572
SGA	1 206	1 724	628	18	3 576	2 805	2 831	4 113	1 070	10 819	14 395
AUTRES*****	2 009	2 710	201	0	4 920	3 100	1 893	1 560	151	6 704	11 624
TOTAL	34 183	91 791	79 343	1 042	206 359	15 261	14 272	22 922	12 154	64 609	270 968

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, l'armée de Terre employait 11 152 ETPE d'officiers.

* volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 726 ETPE.

** Dont catégorie A+ et niveau I+.

*** Dont SIAé.

**** Dont SIMu.

***** CBCM, CGA, DGRIS, DGSE, DGNUM, DICOd, DRM, DRSD, PR, SDC, effectifs sortants, DPID, GSAN.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichés dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en EIPT et ETPE sous forme d'arrondis.

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

Réserves

La politique en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelles

En 2021, le ministère des Armées a poursuivi sa politique volontariste de développement de la culture de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, militaires et civils. Outre le pilotage et le suivi de la mise en œuvre du plan Mixité (lancé en 2019) et du plan Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la défense (signé en 2020), l'action conduite par la Haute fonctionnaire à l'égalité des droits, directrice de projet mixité et labellisation, s'est concentrée autour de trois sujets fondamentaux.

La formation de l'ensemble des agents du ministère à l'égalité et la diversité

Afin que chaque agent du ministère des Armées reçoive, au moins une fois dans sa carrière, une sensibilisation et/ou une formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la diversité, un plan de formation a été validé le 15 juin 2021 par l'ensemble des représentants des armées, directions et services. Ce plan s'appuie sur l'offre de formation ministérielle proposée par le Centre de formation au management du ministère de la défense (CFMD) et le Centre de formation de la défense (CFD). Son exécution est prévue sur quatre années. De nouvelles formes et de nouveaux contenus de formation et de sensibilisation (spots vidéos, coaching, master class) ont été également développés. Certaines de ces formations ont bénéficié d'un co-financement par le biais du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) piloté par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

La lutte contre le sexisme « ordinaire »

Le ministère des Armées a lancé, dès janvier 2021, le portail numérique « Combattre le sexisme ordinaire ». Accessible via l'intradef et sur Internet, il vise à sensibiliser et à informer l'ensemble du personnel, militaire et civil, sur les différentes manifestations et les dérives du sexisme ordinaire et des stéréotypes de genre.

Pédagogique et didactique, cet outil propose des conseils, des informations, des tests et des mises en situation. Au service du « bien vivre ensemble », il constitue un moyen pour devenir acteur au quotidien de la lutte contre les manifestations de sexisme.

Les audits de l'AFNOR* dans le cadre de la candidature du ministère des Armées aux labels Égalité et Diversité (double labellisation dite « Alliance »).

Après avoir obtenu le label « Égalité professionnelle » en janvier 2020 sur un périmètre pilote de 53 000 agents, le ministère des armées a poursuivi sa démarche de labellisation en déposant auprès de l'AFNOR, en décembre 2020, son dossier de candidature aux labels Égalité et Diversité sur un périmètre couvrant l'ensemble du ministère. En octobre 2021, plusieurs services du ministère ont été audités par l'AFNOR. Cette double labellisation du ministère est espérée pour 2022.

* Association française de normalisation.

1.2 — LA FÉMINISATION DU PERSONNEL

1.2.1 — Le personnel militaire

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

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES*	TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION (%)
TERRE	14 449	38 722	61 394	476	115 040	11,2
FEMMES	1 446	5 141	6 285	26	12 898	
HOMMES	13 003	33 581	55 109	449	102 141	
MARINE	4 786	22 898	7 397	147	35 228	15,8
FEMMES	615	3 554	1 324	56	5 549	
HOMMES	4 171	19 343	6 074	91	29 679	
AIR ET ESPACE	6 646	23 186	10 148	111	40 090	23,2
FEMMES	1 065	4 865	3 306	48	9 284	
HOMMES	5 581	18 321	6 842	62	30 806	
GENDARMERIE**	218	1 979	0	411	2 607	19,0
FEMMES	39	318	0	139	495	
HOMMES	179	1 661	0	271	2 111	
SSA	3 186	4 326	0	54	7 567	62,0
FEMMES	1 515	3 144	0	31	4 691	
HOMMES	1 671	1 182	0	23	2 876	
SEO	213	325	882	0	1 421	11,7
FEMMES	27	51	89	0	167	
HOMMES	187	274	793	0	1 254	
DGA	1 760	0	0	0	1 760	15,5
FEMMES	273	0	0	0	273	
HOMMES	1 487	0	0	0	1 487	
SCA	1 946	1	0	24	1 971	32,7
FEMMES	635	0	0	10	645	
HOMMES	1 311	1	0	14	1 326	
SID	629	0	0	0	629	14,8
FEMMES	93	0	0	0	93	
HOMMES	536	0	0	0	536	
CGA	64	0	0	0	64	15,1
FEMMES	10	0	0	0	10	
HOMMES	54	0	0	0	54	
APM	35	34	0	0	69	53,8
FEMMES	17	20	0	0	37	
HOMMES	18	14	0	0	32	
TOTAL	33 932	91 470	79 821	1 221	206 444	
FEMMES	5 734	17 093	11 004	310	34 142	
HOMMES	28 198	74 377	68 817	911	172 302	
TAUX DE FÉMINISATION (%)	16,9	18,7	13,8	25,4	16,5	

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en 2021.

Lecture: en 2021, le taux de féminisation du personnel militaire géré par l'armée de Terre s'élevait à 11,2 %.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 852 ETPT.

** Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

NB: les totaux et la somme des valeurs affichés dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

1.2.2 – Le personnel civil

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

En ETPT

	CAT. A / NIV. I*	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION (%)
TERRE	891	1 288	3 165	2 936	8 279	29,9
FEMMES	318	398	1 447	313	2 475	
HOMMES	573	890	1 718	2 623	5 804	
MARINE	424	726	1 159	539	2 848	37,3
FEMMES	138	241	588	96	1 062	
HOMMES	286	485	571	443	1 786	
AIR ET ESPACE**	849	1 141	831	2 571	5 392	22,2
FEMMES	237	281	486	194	1 199	
HOMMES	611	860	346	2 377	4 194	
SSA	705	805	2 711	587	4 809	67,4
FEMMES	450	468	2 099	222	3 239	
HOMMES	255	337	613	365	1 570	
DIRISI	533	1 264	745	279	2 820	22,4
FEMMES	113	234	246	39	632	
HOMMES	419	1 030	499	240	2 188	
SEO	44	137	268	207	656	32,3
FEMMES	15	51	135	11	212	
HOMMES	30	86	133	196	444	
SCA	636	2 158	6 736	1 930	11 460	45,1
FEMMES	318	1 038	3 451	356	5 163	
HOMMES	318	1 120	3 285	1 574	6 297	
EMA***	398	426	597	557	1 979	34,7
FEMMES	127	174	320	65	686	
HOMMES	272	252	277	493	1 294	
DGA	4 651	1 403	772	1 523	8 349	29,0
FEMMES	1 213	467	553	189	2 423	
HOMMES	3 438	936	219	1 334	5 927	
SGA	2 779	2 800	4 052	1 132	10 763	51,1
FEMMES	1 504	1 325	2 539	138	5 505	
HOMMES	1 275	1 475	1 514	995	5 258	
AUTRES****	3 057	1 866	1 548	154	6 624	36,1
FEMMES	1 002	663	695	32	2 393	
HOMMES	2 055	1 203	852	121	4 231	
TOTAL	14 966	14 013	22 586	12 416	63 981	
FEMMES	5 435	5 339	12 559	1 655	24 988	
HOMMES	9 532	8 674	10 027	10 760	38 993	
TAUX DE FÉMINISATION (%)	36,3	38,1	55,6	13,3	39,1	

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, le taux de féminisation du personnel civil employé par l'armée de Terre s'élevait à 29,9 %.

* Dont catégorie A+ et niveau I+.

** Dont SIAé.

*** Dont SIMu.

**** CBCM, CGA, DGRIS, DGSE, DGNUM, DICOd, DRM, DRSD, PR, SDC, effectifs sortants, DPID, GSAN.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichés dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

1.3 — LES VOLONTAIRES AYANT SOUSCRIT UN ENGAGEMENT À SERVIR DANS LA RÉSERVE (ESR)

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL
TERRE	4 832	6 624	13 582	25 038
FEMMES	448	958	3 348	4 754
HOMMES	4 384	5 666	10 234	20 284
MARINE	1 648	2 647	806	5 101
FEMMES	295	333	370	998
HOMMES	1 353	2 314	436	4 103
AIR ET ESPACE	1 346	2 183	1 672	5 201
FEMMES	147	425	629	1 201
HOMMES	1 199	1 758	1 043	4 000
SSA	1 862	2 192	16	4 070
FEMMES	592	1 369	9	1 970
HOMMES	1 270	823	7	2 100
SEO	50	69	65	184
FEMMES	2	5	13	20
HOMMES	48	64	52	164
DGA	69	42	4	115
FEMMES	11	2	1	14
HOMMES	58	40	3	101
SCA*	422	0	0	422
FEMMES	91	0	0	91
HOMMES	331	0	0	331
SID	22	0	0	22
FEMMES	2	0	0	2
HOMMES	20	0	0	20
TOTAL	10 251	13 757	16 145	40 153
FEMMES	1 588	3 092	4 370	9 050
HOMMES	8 663	10 665	11 775	31 103

Source : SGGN.

Champ : ensemble des volontaires sous ESR en décembre 2021, hors Gendarmerie nationale.

Lecture : en décembre 2021, l'armée de Terre comptait 448 femmes officiers sous ESR.

* Aumôniers et commissaires.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

1.4 — LA POLITIQUE DE L'INTÉRIM AU MINISTÈRE DES ARMÉES ⁽⁵⁾

Le coût global des prestations de mise à disposition des personnels intérimaires au profit du ministère des Armées en France métropolitaine est, en 2021, de 4,6 M€ (hors SIAÉ et SEO).

Recours à l'intérim par le ministère des Armées, par service employeur, par famille professionnelle et par sexe

SERVICE EMPLOYEUR	FAMILLE PROFESSIONNELLE (REM)	En effectifs physiques			En mois
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	DURÉE MOYENNE DES CONTRATS
SCA	ACHATS PUBLICS	2	0	2	10
	FINANCES	16	2	18	8
	AIDE À LA DÉCISION	2	0	2	5
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	7	11	18	9
	OPÉRATIONS EN MILIEU TERRESTRE	1	4	5	5
	RESSOURCES HUMAINES	2	0	2	2
	RESTAURATION HÔTELLERIE ET LOISIRS	43	47	90	5
	SOUS-TOTAL	73	64	137	
SSA	ADMINISTRATION	4	4	8	3
	SANTÉ	1	5	6	8
	FINANCES	10	0	10	4
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	0	7	7	3
	INFRASTRUCTURE ET POLITIQUE IMMOBILIÈRE	0	2	2	4
	LOGISTIQUE SUPPLY CHAIN	0	1	1	2
	SOUS-TOTAL	15	19	34	
DGA	ADMINISTRATION	1	0	1	4
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	0	1	1	7
	SOUTIEN OPÉRATIONNEL	1	0	1	4
	SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT	0	1	1	8
	SYSTÈME DE FORCES, SYSTÈMES D'ARMES ÉQUIPEMENT	1	0	1	6
SOUS-TOTAL	3	2	5		
DPMA	ADMINISTRATION, MANAGEMENT, TRANSVERSES	1	2	3	6
	ADMINISTRATION	1	0	1	9
	SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT	1	0	1	12
	COMMUNICATION	2	1	3	4
	SOUS-TOTAL	5	3	8	

...

(5) Conformément à la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, les employeurs du ministère des Armées et ses établissements publics peuvent faire appel à une entreprise de travail temporaire afin d'honorer leurs missions et d'assurer le bon fonctionnement de leurs services.

SERVICE EMPLOYEUR	FAMILLE PROFESSIONNELLE (REM)	En effectifs physiques			En mois	DURÉE MOYENNE DES CONTRATS
		FEMMES	HOMMES	TOTAL		
SIMMT	ADMINISTRATION	2	0	2	1	Flux de personnel
	LOGISTIQUE SUPPLY CHAIN	1	3	4	5	
	MAINTENANCE DES MATÉRIELS TERRESTRES	0	5	5	7	
	RESSOURCES HUMAINES	1	0	1	4	
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	0	2	2	3	
	SOUS-TOTAL	4	10	14		
SEO	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	2	0	2	18	Caractéristiques du personnel
	SOUTIEN PÉTROLIER	1	5	6	7	
	ADMINISTRATION	1	0	1	1	
	MAINTENANCE DES MATÉRIELS TERRESTRES	0	4	4	13	
	FINANCES	1	1	2	1	
	COMMUNICATION	0	1	1	1	
	RESSOURCES HUMAINES	1	0	1	1	
SOUS-TOTAL	6	11	17			
SIAÉ	ADMINISTRATION	1	0	1	9	Parcours professionnels
	MAINTENANCE EN CONDITION OPÉRATIONNELLE AÉRONAUTIQUE	0	1	1	13	
	RESSOURCES HUMAINES	0	1	1	1	
	FINANCES	0	1	1	2	
	SYSTÈME DE FORCES, SYSTÈMES D'ARMES ÉQUIPEMENT	1	0	1	3	
	SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT	1	0	1	2	
	SOUS-TOTAL	3	3	6		
AUTRES*	RESSOURCES HUMAINES	1	0	1	6	Dépenses liées au personnel
	SOUS-TOTAL	1	0	1		
TOTAL		110	112	222		Formation

Source: EMA/DCSCA/SD-RH.

Champ: ensemble des recours au personnel intérimaire par le ministère des Armées en 2021.

Lecture: en 2021, le SIMMT a eu recours à 2 intérimaires dans la famille professionnelle « administration ».

* DRM.

NB: L'intérim ne s'applique pas au personnel militaire d'active, dont le renfort est assuré par les réservistes.

1.5 — LE PERSONNEL CIVIL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS⁽⁶⁾ RELEVANT DU MINISTÈRE

Répartition des agents des établissements publics relevant du ministère des Armées, par type d'établissement

En ETPT

	Sous PLAFOND	HORS PLAFOND	TOTAL	
OPÉRATEURS DE L'ÉTAT SOUS TUTELLE DU MINISTÈRE	MUSÉE DE L'AIR ET DE L'ESPACE	90	2	93
	MUSÉE DE L'ARMÉE	158	26	184
	MUSÉE NATIONAL DE LA MARINE	108	0	108
	ÉTABLISSEMENT DE COMMUNICATION ET DE PRODUCTION AUDIOVISUELLE (ECPAD)	227	4	231
	SERVICE HYDROGRAPHIQUE ET OCÉANOGRAPHIQUE DE LA MARINE (SHOM)	501	43	544
	ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES TECHNIQUES AVANCÉES (ENSTA) BRETAGNE	179	72	251
	ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES TECHNIQUES AVANCÉES (ENSTA) PARIS	168	44	212
	INSTITUT SUPÉRIEUR DE L'AÉRONAUTIQUE ET DE L'ESPACE (ISAE)	412	168	580
	ÉCOLE POLYTECHNIQUE	2640	407	3047
	INSTITUT POLYTECHNIQUE DE PARIS (IP DE PARIS)	16	4	20
	OFFICE NATIONAL D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES AÉROSPATIALES (ONERA)	1776	182	1958
	ÉCOLE NAVALE	353	22	375
	ÉCOLE DE L'AIR ET DE L'ESPACE (EAE)	261	3	263
	OFFICE NATIONAL DES ANCIENS COMBATTANTS ET VICTIMES DE GUERRE (ONAC-VG)	777	20	797
	INSTITUTION NATIONALE DES INVALIDES (INI)	392	7	399
ORDRE DE LA LIBÉRATION	15	1	16	
SOUS-TOTAL OPÉRATEURS	8073	1005	9078	
NON OPÉRATEURS DE L'ÉTAT	ÉTABLISSEMENT PUBLIC DES FONDS DE PRÉVOYANCE MILITAIRE ET DE L'AÉRONAUTIQUE (EPFP)			4
	CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE (CNMSS)			786
	INSTITUTION DE GESTION SOCIALE DES ARMÉES (IGESA)			1145
	ÉCONOMAT DES ARMÉES (EDA)			585
SOUS-TOTAL NON OPÉRATEURS			2520	
TOTAL ÉTABLISSEMENTS PUBLICS			11598	

Source : DAF/SDFED.

Champ : ensemble des personnels des établissements publics relevant du ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, la réalisation des emplois sous plafond du Musée de l'Air et de l'Espace représentait 90 ETPT.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichés dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPÉ sous forme d'arrondis.

(6) Les établissements publics ont différents statuts juridiques (établissement public administratif [EPA], public industriel et commercial [EPIC], à caractère scientifique, culturel et professionnel [EPSCP], groupement d'intérêt public [GIP], association, etc.). Certains de ces établissements sont des opérateurs de l'État.

Les opérateurs sont des organismes, dotés de la personnalité morale, exerçant des missions d'intérêt général que l'État leur délègue. Pour être qualifié d'opérateur de l'État, un organisme doit principalement remplir trois conditions cumulatives :

- exercer une activité de service public pour le compte de l'État ;
- être placé sous la tutelle de l'État ;
- être financé majoritairement par l'État via une charge de service public (SCSP).

Chaque opérateur dispose d'un plafond d'emplois, voté par le Parlement afin de satisfaire aux objectifs de maîtrise de l'emploi public.

1.6 – LES PENSIONNÉS

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

En effectifs physiques

		AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL
		PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES*	S/TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES*	S/TOTAL	
MILITAIRES	OFF	49 755	5	49 760	20 613	233	20 846	70 606
	S/OFF	205 382	873	206 255	73 933	4 906	78 839	285 094
	MdR	60 199	2 889	63 088	16 857	7 960	24 817	87 905
	S/TOTAL	315 336	3 767	319 103	111 403	13 099	124 502	443 605
CIVILS	CAT. A	4 962	0	4 962	1 172	0	1 172	6 134
	CAT. B	7 536	0	7 536	1 688	2	1 690	9 226
	CAT. C	18 534	0	18 534	3 363	21	3 384	21 918
	OE	59 417	89	59 506	29 006	197	29 203	88 709
	S/TOTAL	90 449	89	90 538	35 229	220	35 449	125 987
TOTAL	405 785	3 856	409 641	146 632	13 319	159 951	569 592	

Source : DRH-MD/SR-RH/SPRP et service des retraites de l'État (SRE).

Champ : ensemble des pensionnés ayants droit et ayants cause en décembre 2021, hors Gendarmerie nationale.

Lecture : en décembre 2021, 49 755 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.



© Axel Manzano / Marine Nationale / Défense

Chapitre 2

LES FLUX DE PERSONNEL

- Les entrées dans le plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA)
- Les départs du plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA)
- Les mouvements dans le système de pension
- Les transformations

L'essentiel

Entrées et départs du plafond ministériel des emplois autorisés



21 348 recrutements

- 3 675 femmes (17,2 %)
- 17 673 hommes

19 262 départs définitifs

- 2 648 femmes (13,7 %)
- 16 614 hommes



5 602 recrutements

- 2 442 femmes (43,6 %)
- 3 160 hommes

5 505 départs définitifs

- 2 593 femmes (47,1 %)
- 2 912 hommes

Entrées dans le système de pension

Âge moyen de départ en retraite

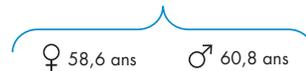
avec liquidation immédiate de la pension
42,0 ans



9 397 pensions d'ayants droit
entrées en paiement

Âge moyen de départ en retraite

avec liquidation immédiate de la pension
59,4 ans



3 134 pensions d'ayants droit
entrées en paiement

2.1 — LES ENTRÉES DANS LE PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA)

Les entrées dans le PMEa distinguent les recrutements des autres entrées. Ces dernières sont présentées selon une classification par motif propre à chaque statut, militaire ou civil. De manière générale, les autres entrées correspondent aux retours de la position d'activité hors PMEa (à l'instar d'un retour de mise à disposition), de non activité (pouvant correspondre à un retour de disponibilité, de congé parental, de congé de longue durée ou de longue maladie, de congé sans traitement ou sans salaire) ou de détachement.

Ensemble des entrées du personnel militaire et civil ⁽¹⁾, par type d'entrée, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		RECRUTEMENTS	AUTRES ENTRÉES	TOTAL
MILITAIRES	OFFICIERS	1 295	387	1 682
	SOUS-OFFICIERS	4 528	1 156	5 684
	MILITAIRES DU RANG	14 458	864	15 322
	VOLONTAIRES	1 067	193	1 260
	S/TOTAL	21 348	2 600	23 948
CIVILS	CAT. A/NIV. I*	1 191	879	2 070
	CAT. B/NIV. II	932	1 115	2 047
	CAT. C/NIV. III	3 124	1 514	4 638
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	355	381	736
	S/TOTAL	5 602	3 888	9 490
TOTAL		26 950	6 488	33 438

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble des entrées militaires et civiles dans le PMEa du ministère des Armées en 2021, y compris DGSE.

Lecture : en 2021, 1 295 officiers ont été recrutés dans le PMEa du ministère des Armées.

* Dont A+ et I+.

NB : les données relatives aux autres entrées civiles ne sont disponibles qu'en ETPE.

Les totaux et les sommes des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

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

2.1.1 — Le personnel militaire

2.1.1.1 — Les recrutements ⁽²⁾

Recrutements de militaires, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	431	1 478	11 044	858	13 811
FEMMES	83	306	1 288	64	1 741
HOMMES	348	1 172	9 756	794	12 070
MARINE	201	1 100	2 266	128	3 695
FEMMES	50	208	434	41	733
HOMMES	151	892	1 832	87	2 962
AIR ET ESPACE	238	1 669	1 042	28	2 977
FEMMES	52	369	326	14	761
HOMMES	186	1 300	716	14	2 216
SSA	195	265	0	24	484
FEMMES	107	205	0	10	322
HOMMES	88	60	0	14	162
SEO	3	16	106	0	125
FEMMES	1	7	18	0	26
HOMMES	2	9	88	0	99
DGA	69	0	0	0	69
FEMMES	18	0	0	0	18
HOMMES	51	0	0	0	51
SCA	115	0	0	29	144
FEMMES	54	0	0	14	68
HOMMES	61	0	0	15	76
SID	43	0	0	0	43
FEMMES	6	0	0	0	6
HOMMES	37	0	0	0	37
TOTAL	1 295	4 528	14 458	1 067	21 348
FEMMES	371	1 095	2 066	143	3 675
HOMMES	924	3 433	12 392	924	17 673

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, 431 officiers ont été recrutés au sein de l'armée de Terre, dont 83 femmes et 348 hommes.

NB : aucun recrutement recensé en 2021 pour la Gendarmerie nationale (dans le PMEA 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.

(2) Issus de la société civile.

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

Réserves

Recrutements de militaires, par catégorie, par type de recrutement et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
CONCOURS	473	0	0	0	473
FEMMES	133	0	0	0	133
HOMMES	340	0	0	0	340
SUR DOSSIER	822	4528	14458	1067	20875
FEMMES	238	1095	2066	143	3542
HOMMES	584	3433	12392	924	17333
TOTAL	1295	4528	14458	1067	21348
FEMMES	371	1095	2066	143	3675
HOMMES	924	3433	12392	924	17673

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, 473 officiers ont été recrutés par concours, dont 133 femmes et 340 hommes.

2.1.1.2 — Les autres entrées⁽³⁾

Autres entrées de militaires, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	46	199	379	0	624
FEMMES	16	58	90	0	164
HOMMES	30	141	289	0	460
MARINE	79	395	110	4	588
FEMMES	12	131	33	3	179
HOMMES	67	264	77	1	409
AIR ET ESPACE	50	215	367	0	632
FEMMES	17	97	100	0	214
HOMMES	33	118	267	0	418
GENDARMERIE*	59	243	0	189	491
FEMMES	5	57	0	77	139
HOMMES	54	186	0	112	352
SSA	31	96	0	0	127
FEMMES	17	84	0	0	101
HOMMES	14	12	0	0	26
SEO	2	3	8	0	13
FEMMES	1	0	3	0	4
HOMMES	1	3	5	0	9
DGA	53	0	0	0	53
FEMMES	14	0	0	0	14
HOMMES	39	0	0	0	39
SCA	60	0	0	0	60
FEMMES	26	0	0	0	26
HOMMES	34	0	0	0	34
AUTRES SERVICES**	7	5	0	0	12
FEMMES	1	2	0	0	3
HOMMES	6	3	0	0	9
TOTAL	387	1 156	864	193	2 600
FEMMES	109	429	226	80	844
HOMMES	278	727	638	113	1 756

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA du ministère des Armées en 2021, hors recrutements.

Lecture : en 2021, 46 officiers de l'armée de Terre sont entrés dans le PMEA, hors recrutements, dont 16 femmes et 30 hommes.

* Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

** APM, CGA et SID.

(3) Hors recrutements internes.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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	124	226	52	2	404
FEMMES	24	50	16	1	91
HOMMES	100	176	36	1	313
RETOUR DE LA POSITION DE DÉTACHEMENT	54	41	10	0	105
FEMMES	12	7	4	0	23
HOMMES	42	34	6	0	82
RETOUR DE LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	114	597	521	2	1234
FEMMES	61	309	159	2	531
HOMMES	53	288	362	0	703
AUTRES MOTIFS*	95	292	281	189	857
FEMMES	12	63	47	77	199
HOMMES	83	229	234	112	658
TOTAL	387	1 156	864	193	2 600
FEMMES	109	429	226	80	844
HOMMES	278	727	638	113	1 756

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA du ministère des Armées en 2021, hors recrutements.

Lecture : en 2021, 124 officiers sont entrés dans le PMEA de retour de la position d'activité hors PMEA du ministère des Armées, dont 24 femmes et 100 hommes.

* Dont arrivées du Programme 152, entrées des élèves saintais à l'École d'enseignement technique de l'Armée de l'Air (EETAA), régularisation de promotions des affaires maritimes.

2.1.2 – Le personnel civil

2.1.2.1 – Les recrutements

Les titulaires

Recrutements de titulaires, par catégorie, par voie d'accès et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A*	CAT. B	CAT. C	TOTAL
CONCOURS, EXAMEN ET SÉLECTION PROFESSIONNELS	183	188	256	627
<i>FEMMES</i>	111	73	104	288
<i>HOMMES</i>	72	115	152	339
RECRUTEMENT DIRECT SANS CONCOURS	5	1	293	299
<i>FEMMES</i>	3	1	219	223
<i>HOMMES</i>	2	0	74	76
EMPLOI RÉSERVÉ**	0	3	8	11
<i>FEMMES</i>	0	0	0	0
<i>HOMMES</i>	0	3	8	11
L.4139-2***	33	215	441	689
<i>FEMMES</i>	14	67	122	203
<i>HOMMES</i>	19	148	319	486
TOTAL	221	407	998	1 626
<i>FEMMES</i>	128	141	445	714
<i>HOMMES</i>	93	266	553	912

Source: DRHMD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2021, y compris DGSE.

Lecture: en 2021, 111 femmes titulaires de catégorie A ont été recrutées par voie de concours, examen et sélection professionnels.

* Dont A+.

** L'article L.4139-3 du Code de la défense est un dispositif de solidarité, piloté par l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC-VG), qui a recentré l'attribution des « emplois réservés » au profit des seuls bénéficiaires prioritaires (militaires blessés, enfants de harkis, victimes d'attentats...).

*** L'article L.4139-2 Code de la défense, principale voie d'intégration des militaires dans la fonction publique, concerne les militaires ayant accompli entre 4 et 10 ans de service, y compris ceux qui ont quitté l'institution depuis moins de 3 ans.

Les non titulaires

Recrutements de non titulaires par niveau, par type de contrat, par fondement juridique de recrutement et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I*			Niv. II			Niv. III			TOTAL			
	F	H	S/T	F	H	S/T	F	H	S/T	F	H	S/TOTAL	
CDI (loi 84-16)	ARTICLE 4	127	285	412	28	93	121	3	1	4	158	379	537
	DONT ICT-TCT	111	234	345	28	78	106	0	0	0	139	312	451
	ARTICLE 6-TER	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	S/TOTAL	127	286	413	28	93	121	3	1	4	158	380	538
CDD (loi 84-16)	ARTICLE 3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3
	ARTICLE 4	160	272	432	94	172	266	121	142	263	375	586	961
	ARTICLE 6	10	6	16	0	0	0	1	2	3	11	8	19
	ARTICLE 6-QUATER	6	1	7	7	2	9	13	2	15	26	5	31
	ARTICLE 6-QUINQUIES	47	21	68	74	30	104	286	130	416	407	181	588
	ARTICLE 27	1	1	2	3	8	11	37	28	65	41	37	78
	ARTICLE 45	1	2	3	0	0	0	0	0	0	1	2	3
	ARTICLE 7 BIS	10	16	26	5	7	12	1	0	1	16	23	39
S/TOTAL	235	322	557	183	219	402	459	304	763	877	845	1722	
CDD AUTRES	ARTICLE 31**	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2
	EMPLOIS TEMPORAIRES	0	0	0	0	0	0	169	61	230	169	61	230
	S/TOTAL	0	0	0	1	1	2	169	61	230	170	62	232
APPRENTIS	0	0		0	0		501	628	1129	501	628	1129	
TOTAL	362	608	970	212	313	525	1132	994	2126	1706	1915	3621	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2021, y compris DGSE.
Lecture : en 2021, 127 femmes de niveau I ont été recrutées en CDI sur la base de l'article 4 de la loi 84-16.

* Dont niv. I+.

** 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.

Les ouvriers de l'État

Recrutements d'ouvriers de l'État après essai, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	APRÈS ESSAI		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OUVRIERS DE L'ÉTAT / GROUPE VI	22	333	355
TOTAL	22	333	355

Source: DRHMD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel civil ouvrier de l'État recruté dans le PME A du ministère des Armées en 2021.

Lecture: en 2021, 22 femmes ouvriers de l'État ont été recrutées après essai.

NB: aucun recrutement de technicien sous statut ouvrier ou de chef d'équipe n'est recensé en 2021.

2.1.2.2 — Les autres entrées de civils dans le PME A du ministère des Armées

Autres entrées de civils, par statut et par catégorie

En ETPE

		TOTAL
TITULAIRES	CAT. A	754
	CAT. B	1 042
	CAT. C	1 176
	S/TOTAL	2 972
NON TITULAIRES	Niv. I	125
	Niv. II	73
	Niv. III	338
	S/TOTAL	535
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	381
TOTAL		3 888

Source: DRHMD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel civil entré dans le PME A du ministère des Armées en 2021, hors recrutements, y compris DGSE.

Lecture: en 2021, 754 titulaires de catégorie A sont entrés dans le PME A du ministère des Armées, hors recrutements, en ETPE.

NB: les totaux et la somme des valeurs affichées dans le tableau laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Autres entrées de civils, par motif et par statut

En ETPE

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
RETOURS DE SITUATION INTERRUPTIVE*	757	55	178	990
EFFETS TEMPS PARTIEL	119	32	20	171
CONCOURS INTERNE	143	0	0	143
CHANGEMENTS DE CORPS	799	58	147	1003
CHANGEMENTS DE BOP	100	13	30	143
ENTRÉES DE FONCTIONNAIRES NON DÉFENSE	993	0	0	993
RÉGULARISATIONS	61	378	6	445
TOTAL	2972	535	381	3888

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil entré dans le PMEA du ministère des Armées en 2021, hors recrutements, y compris DGSE.

Lecture : en 2021, 757 titulaires sont entrés dans le PMEA du ministère des Armées, en retour de situation interruptive en ETPE.

* Dont détachement, position hors cadres, disponibilité, congé de longue durée, congé parental, congé de présence parentale, congé pour convenance personnelle, etc.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans le tableau laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

2.2 — LES DÉPARTS DU PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA)

Ensemble des départs ⁽⁴⁾ de militaires et de civils, par type, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		DÉPARTS DÉFINITIFS	AUTRES DÉPARTS	TOTAL
MILITAIRES	OFFICIERS	1 287	759	2 046
	SOUS-OFFICIERS	5 539	2 204	7 743
	MILITAIRES DU RANG	11 791	2 236	14 027
	VOLONTAIRES	645	229	874
	S/TOTAL	19 262	5 428	24 690
CIVILS*	CAT. A/Niv. I*	897	722	1 619
	CAT. B/Niv. II	723	781	1 504
	CAT. C/Niv. III	2 839	1 565	4 404
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	1 046	420	1 466
	S/TOTAL	5 505	3 488	8 993
TOTAL	24 767	8 916	33 683	

Source: DRH+MD/SPRH

Champ: ensemble du personnel militaire et civil du PMEA ayant quitté le ministère des Armées en 2021, y compris DGSE.
Lecture: en 2021, 1 287 officiers ont quitté définitivement le ministère des Armées.

* Dont A+ et I+.

NB: les données relatives aux autres départs du personnel civil ne sont disponibles qu'en ETPE.

Les totaux et les sommes des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

(4) Y compris décès.

2.2.1 — Le personnel militaire

2.2.1.1 — Les départs définitifs ⁽⁵⁾

Départs définitifs de militaires, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	553	2 283	9 446	454	12 736
FEMMES	53	284	916	37	1 290
HOMMES	500	1 999	8 530	417	11 446
MARINE	201	1 474	1 287	94	3 056
FEMMES	30	186	226	30	472
HOMMES	171	1 288	1 061	64	2 584
AIR ET ESPACE	198	1 519	970	56	2 743
FEMMES	26	249	260	27	562
HOMMES	172	1 270	710	29	2 181
SSA	153	238	0	21	412
FEMMES	72	181	0	11	264
HOMMES	81	57	0	10	148
SEO	12	23	88	0	123
FEMMES	2	5	8	0	15
HOMMES	10	18	80	0	108
DGA	48	0	0	0	48
FEMMES	3	0	0	0	3
HOMMES	45	0	0	0	45
SCA	96	0	0	20	116
FEMMES	30	0	0	6	36
HOMMES	66	0	0	14	80
APM	2	2	0	0	4
FEMMES	1	1	0	0	2
HOMMES	1	1	0	0	2
CGA	3	0	0	0	3
FEMMES	0	0	0	0	0
HOMMES	3	0	0	0	3
SID	21	0	0	0	21
FEMMES	4	0	0	0	4
HOMMES	17	0	0	0	17
TOTAL	1 287	5 539	11 791	645	19 262
FEMMES	221	906	1 410	111	2 648
HOMMES	1 066	4 633	10 381	534	16 614

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère en 2021.
Lecture : en 2021, 553 officiers de l'armée de Terre ont quitté définitivement le ministère des Armées, dont 53 femmes et 500 hommes.

(5) Y compris décès.

Départs définitifs de militaires, par catégorie, par circonstance et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL
LIMITE D'ÂGE OU DE DURÉE DES SERVICES	364	603	51	4	1 022
FEMMES	27	49	6	2	84
HOMMES	337	554	45	2	938
DÉPARTS AIDÉS	247	673	1 242	0	2 162
FEMMES	26	89	108	0	223
HOMMES	221	584	1 134	0	1 939
DÉPARTS SPONTANÉS	542	3 466	6 048	420	10 476
FEMMES	112	610	744	81	1 547
HOMMES	430	2 856	5 304	339	8 929
DÉPARTS IMPOSÉS	52	492	3 502	219	4 265
FEMMES	25	99	440	28	592
HOMMES	27	393	3 062	191	3 673
INAPTITUDES (HORS DÉCÈS)	63	262	910	2	1 237
FEMMES	28	52	109	0	189
HOMMES	35	210	801	2	1 048
DÉCÈS	19	43	38	0	100
FEMMES	3	7	3	0	13
HOMMES	16	36	35	0	87
TOTAL	1 287	5 539	11 791	645	19 262
FEMMES	221	906	1 410	111	2 648
HOMMES	1 066	4 633	10 381	534	16 614

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, 364 officiers ayant atteint la limite d'âge ou de durée des services ont quitté définitivement le ministère, dont 27 femmes et 337 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

Réserves

Départs définitifs de militaires (hors décès), par gestionnaire, par catégorie⁽⁶⁾, et par ancienneté de service

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	SSA	SEO	DGA	SCA	AUTRES*	TOTAL	
OFFICIERS	[0-4[115	93	53	33	1	0	40	2	337
	[4-17[56	51	16	39	2	3	19	4	190
	[17-27[36	13	15	13	1	1	10	4	93
	27 ET PLUS	399	123	125	71	7	44	45	16	830
	S/TOTAL	606	280	209	156	11	48	114	26	1450
SOUS-OFFICIERS	[0-4[379	256	354	77	2	0	0	0	1068
	[4-17[442	217	308	51	8	0	0	0	1026
	[17-27[691	718	440	90	11	0	0	2	1952
	27 ET PLUS	754	269	419	21	2	0	0	0	1465
	S/TOTAL	2266	1460	1521	239	23	0	0	2	5511
MDR	[0-4[6156	881	534	12	17	0	0	0	7600
	[4-17[2962	416	230	1	45	0	0	0	3654
	[17-27[635	0	214	0	22	0	0	0	871
	27 ET PLUS	51	0	22	0	3	0	0	0	76
	S/TOTAL	9804	1297	1000	13	87	0	0	0	12201
TOTAL	12676	3037	2730	408	121	48	114	28	19162	

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère en 2021, hors décès.

Lecture : en 2021, 115 officiers de l'armée de Terre ayant moins de 4 ans d'ancienneté de service ont quitté définitivement le ministère.

* APM, CGA, SID.

(6) Les volontaires sont ventilés selon leur grade respectif.

Décès de militaires, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MdR		TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TERRE	0	11	2	15	3	29	5	55	60
MARINE	0	1	2	12	0	4	2	17	19
AIR ET ESPACE	2	1	1	8	0	1	3	10	13
SSA	0	1	2	1	0	0	2	2	4
SEO	0	1	0	0	0	1	0	2	2
SCA	1	1	0	0	0	0	1	1	2
TOTAL	3	16	7	36	3	35	13	87	100

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées décédé en 2021.

Lecture : en 2021, 11 hommes officiers de l'armée de Terre sont décédés.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

2.2.1.2 — Les autres départs du PMEA du ministère des Armées

Autres départs de militaires, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	146	731	1 464	0	2341
FEMMES	42	167	281	0	490
HOMMES	104	564	1 183	0	1851
MARINE	118	527	400	5	1050
FEMMES	25	163	56	3	247
HOMMES	93	364	344	2	803
AIR ET ESPACE	171	556	348	0	1075
FEMMES	32	213	181	0	426
HOMMES	139	343	167	0	649
GENDARMERIE*	58	197	0	223	478
FEMMES	10	38	0	79	127
HOMMES	48	159	0	144	351
SSA	91	185	0	1	277
FEMMES	51	153	0	1	205
HOMMES	40	32	0	0	72
SEO	3	3	24	0	30
FEMMES	1	1	3	0	5
HOMMES	2	2	21	0	25
DGA	77	0	0	0	77
FEMMES	26	0	0	0	26
HOMMES	51	0	0	0	51
SCA	90	0	0	0	80
FEMMES	39	0	0	0	39
HOMMES	41	0	0	0	41
APM	0	5	0	0	5
FEMMES	0	2	0	0	2
HOMMES	0	3	0	0	3
CGA	1	0	0	0	1
FEMMES	0	0	0	0	0
HOMMES	1	0	0	0	1
SID	14	0	0	0	14
FEMMES	3	0	0	0	3
HOMMES	11	0	0	0	11
TOTAL	759	2204	2236	229	5428
FEMMES	229	737	521	83	1570
HOMMES	530	1467	1715	146	3858

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEA du ministère des Armées en 2021, hors départs définitifs.

Lecture : en 2021, 146 officiers de l'armée de Terre sont sortis du PMEA, hors départs définitifs, dont 42 femmes et 104 hommes.

* Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

Autres départs de militaires, par catégorie, par motif et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL
DÉPARTS VERS LA POSITION D'ACTIVITÉ HORS PMEA	220	746	1 342	2	2310
FEMMES	59	184	218	1	462
HOMMES	161	562	1 124	1	1848
DÉPART VERS LA POSITION DE DÉTACHEMENT	142	567	549	0	1258
FEMMES	46	160	153	0	359
HOMMES	96	407	396	0	899
DONT L.4139-2	54	367	488	0	909
FEMMES	22	111	137	0	270
HOMMES	32	256	351	0	639
DÉPART VERS LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	301	678	320	3	1302
FEMMES	108	352	145	3	608
HOMMES	193	326	175	0	694
AUTRES MOTIFS*	96	213	25	224	558
FEMMES	16	41	5	79	141
HOMMES	80	172	20	145	417
TOTAL	759	2204	2236	229	5428
FEMMES	229	737	521	83	1570
HOMMES	530	1467	1715	146	3858

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEA du ministère des Armées en 2021, hors départs définitifs.

Lecture: en 2021, 220 officiers sont sortis vers une position d'activité hors PMEA du ministère des Armées, dont 59 femmes et 161 hommes.

* Départs vers des organismes hors 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

Réserves

2.2.2 — Le personnel civil ⁽⁷⁾

2.2.2.1 — Les départs définitifs ⁽⁸⁾

Départs définitifs de civils, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A*	104	191	295
	CAT. B	266	203	469
	CAT. B	492	189	681
	S/TOTAL	862	583	1 445
NON TITULAIRES	Niv. I	233	369	602
	Niv. II	124	130	254
	Niv. III	1 245	913	2 158
	S/TOTAL	1 602	1 412	3 014
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	5	57	62
	CHEF D'ÉQUIPE	12	252	264
	TSO	112	608	720
	S/TOTAL	129	917	1 046
TOTAL		2 593	2 912	5 505

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère des Armées en 2021, y compris DGSE.

Lecture : en 2021, 104 femmes titulaires de catégorie A ont quitté définitivement le ministère.

* Dont A+ et I+.

(7) Hors vacataires et PRL.

(8) Y compris décès.

Les titulaires

Départs définitifs de civils titulaires par catégorie, par circonstance de départ et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A*	CAT. B	CAT. C	S/TOTAL
RETRAITE	242	389	564	1 195
FEMMES	85	229	420	734
HOMMES	157	160	144	461
DÉCÈS	5	19	25	49
FEMMES	1	6	10	17
HOMMES	4	13	15	32
DÉMISSION	18	23	42	83
FEMMES	11	15	28	54
HOMMES	7	8	14	29
ABANDON DE POSTE	0	1	1	2
FEMMES	0	0	1	1
HOMMES	0	1	0	1
DÉPART VOLONTAIRE DONNANT DROIT À L'IDV	4	5	10	19
FEMMES	2	2	6	10
HOMMES	2	3	4	9
RÉVOCACTION	0	8	7	15
FEMMES	0	2	4	6
HOMMES	0	6	3	9
LICENCIEMENT	0	1	2	3
FEMMES	0	1	2	3
HOMMES	0	0	0	0
CONCOURS OU RECRUTEMENT SORTANT	1	2	1	4
FEMMES	1	2	1	4
HOMMES	0	0	0	0
INAPTITUDE DÉFINITIVE	11	8	5	24
FEMMES	0	1	2	3
HOMMES	11	7	3	21
RUPTURE CONVENTIONNELLE	7	9	19	35
FEMMES	2	6	15	23
HOMMES	5	3	4	12
AFFECTATION DANS UNE AUTRE ADMINISTRATION	7	4	5	16
FEMMES	2	2	3	7
HOMMES	5	2	2	9
TOTAL	295	469	681	1 445
FEMMES	104	266	492	862
HOMMES	191	203	189	583

Source: DRH/MD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère des Armées en 2021, y compris DGSE.

Lecture: en 2021, 85 femmes titulaires de catégorie A ont pris leur retraite.

* Dont A+.

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

Réserves

Les non titulaires

Départs définitifs de civils non titulaires, par niveau, par circonstance de départ et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I*	Niv. II	Niv. III	S/TOTAL
RETRAITE	44	11	15	70
FEMMES	11	2	8	21
HOMMES	33	9	7	49
DÉCÈS	1	0	3	4
FEMMES	1	0	1	2
HOMMES	0	0	2	2
DÉMISSION	292	58	121	471
FEMMES	91	23	83	197
HOMMES	201	35	38	274
ABANDON DE POSTE	0	0	2	2
FEMMES	0	0	1	1
HOMMES	0	0	1	1
DÉPART VOLONTAIRE DONNANT DROIT À L'IDV**	1	0	0	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	1	0	0	1
LICENCIEMENT	5	5	10	20
FEMMES	2	3	8	13
HOMMES	3	2	2	7
CONCOURS OU RECRUTEMENT SORTANT	16	20	46	82
FEMMES	15	12	38	65
HOMMES	1	8	8	17
INAPTITUDE DÉFINITIVE	7	0	3	10
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	7	0	3	10
RUPTURE CONVENTIONNELLE	4	0	0	4
FEMMES	2	0	0	2
HOMMES	2	0	0	2
FIN DE CONTRAT***	232	160	1 957	2 349
FEMMES	110	85	1 105	1 300
HOMMES	122	75	852	1 049
AFFECTATION DANS UNE AUTRE ADMINISTRATION	0	0	1	1
FEMMES	0	0	1	1
HOMMES	0	0	0	0
TOTAL	602	254	2 158	3 014
FEMMES	232	125	1 245	1 602
HOMMES	370	129	913	1 412

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère des Armées en 2021, y compris DGSE.

Lecture : en 2021, 11 femmes non titulaires de niveau I ont pris leur retraite.

* Dont I+.

** Indemnité de départ volontaire.

*** Dont apprentis, soit 513 femmes et 583 hommes.

Les ouvriers de l'État

Départs définitifs des ouvriers de l'État, par catégorie, par circonstance de départ et par sexe

En effectifs physiques

	TSO	CHEFS D'ÉQUIPE	OUVRIERS DE L'ÉTAT	S/TOTAL
RETRAITE	37	221	578	836
FEMMES	3	7	98	108
HOMMES	34	214	480	728
DÉCÈS	0	1	22	23
FEMMES	0	0	1	1
HOMMES	0	1	21	22
DÉMISSION	0	3	29	32
FEMMES	0	0	1	1
HOMMES	0	3	28	31
ABANDON DE POSTE	0	0	1	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	0	1	1
DÉPART VOLONTAIRE DONNANT DROIT À L'IDV	0	10	34	44
FEMMES	0	1	6	7
HOMMES	0	9	28	37
LICENCIEMENT	0	0	6	6
FEMMES	0	0	1	1
HOMMES	0	0	5	5
INAPTITUDE DÉFINITIVE	24	29	49	102
FEMMES	2	4	5	11
HOMMES	22	25	44	91
RUPTURE CONVENTIONNELLE	1	0	1	2
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	1	0	1	2
TOTAL	62	264	720	1 046
FEMMES	5	12	112	129
HOMMES	57	252	608	917

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble des ouvriers de l'État sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère en 2021.

Lecture : en 2021, 3 femmes techniciens à statut ouvrier ont pris leur retraite.

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

Réserves

2.2.2.2 — Les autres départs de civils du PMEA du ministère des Armées

Autres départs de civils par statut et par catégorie

En ETPE

		TOTAL
TITULAIRES	CAT. A*	545
	CAT. B	667
	CAT. C	1207
	S/TOTAL	2419
NON TITULAIRES	Niv. I*	177
	Niv. II	114
	Niv. III	358
	S/TOTAL	649
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	420
TOTAL		3488

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté le ministère des Armées en 2021, hors départs définitifs, y compris DGSE.

Lecture : en 2021, 545 femmes de catégorie A sont sorties du PMEA, hors départs définitifs en ETPE.

* Dont cat. A+ et I+.

NB : les totaux et les sommes des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

Autres départs de civils, par statut et par circonstance de départ

En ETPE

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
RETOURS DE SITUATION INTERRUPTIVE*	793	94	212	1 099
EFFETS TEMPS PARTIEL	103	42	30	175
CONCOURS INTERNE	130	9	1	140
CHANGEMENTS DE CORPS	715	173	147	1 035
CHANGEMENTS DE BOP	69	10	25	104
DÉPARTS DE FONCTIONNAIRES NON DÉFENSE	553	0	0	553
RÉGULARISATIONS	56	321	5	382
TOTAL	2 419	649	420	3 488

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA ayant quitté le ministère des Armées en 2021, hors départs définitifs, y compris DGSE.

Lecture : en 2021, 793 titulaires sont sortis du PMEA dans le cadre d'une situation interruptive en ETPE.

* Dont détachement, position hors cadres, disponibilité, congé de longue durée, congé parental, congé de présence parentale, congé pour convenance personnelle, etc.

NB : les totaux et les sommes des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

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

Réserves

Le plan Ambition armées - Jeunesse 2022

En mars 2021, le plan Ambition armées - Jeunesse 2022 est présenté par Geneviève Darrieussecq, ministre déléguée auprès de la ministre des Armées. Ce plan s'articule avec la montée en puissance du Service national universel (SNU) et la contribution du ministère au plan gouvernemental « Un jeune - Une solution ».

La mise en œuvre du plan Ambition armées - Jeunesse permet ainsi de porter haut la transmission des valeurs de la République, de l'engagement, de la cohésion nationale, et le développement de la citoyenneté chez les jeunes.

Les moments de rencontre entre ces derniers et la défense sont organisés en quatre grandes phases cohérentes avec celles définies pour le SNU. Ces phases constituent un parcours innovant qui peut conduire les jeunes les plus motivés à un engagement, dans ses multiples formes, au sein de la communauté de défense.

Phase 0 « éveil » :

Cette phase repose notamment sur la généralisation des classes de défense à l'ensemble des départements. Elle favorise le développement de l'enseignement de défense et des rallyes citoyens et renforce l'offre de stages du ministère à destination des collégiens en classe de 3^e (« semaines stage défense »). En 2021, 500 classes de défense bénéficient à plus de 12 500 élèves dont près de 20 % sont issus d'établissements situés en REP* ou REP+. Par ailleurs, plus de 6 000 jeunes issus de 107 établissements bénéficient du tutorat d'élèves des grandes écoles de la défense dans le cadre des cordées de la réussite.

Phase 1 « sensibilisation » :

Elle vise à sensibiliser aux offres de défense afin d'identifier les jeunes intéressés par les armées. Deux axes sont notamment privilégiés : la modernisation de la Journée défense et citoyenneté (JDC) et la montée en puissance de la Journée défense et mémoire nationales (JDM, phase 1 du SNU). En 2021, 919 185 jeunes ont effectué leur JDC, dont 138 34 en présentiel. Près de 15 000 jeunes volontaires ont participé aux 134 Journées défense et mémoire nationales (JDM) organisées pendant le séjour de cohésion du SNU.

Phase 2 « service » :

Dans la continuité de la sensibilisation, cette phase a vocation à confirmer l'intérêt du jeune et le convaincre à s'engager. Elle repose sur le développement des missions d'intérêt général « défense et mémorielles ». En 2021, une augmentation de plus de 50 % du nombre de jeunes recrutés par le ministère des Armées en tant que volontaire en service civique est constatée.

Phase 3 « engagement » :

Au terme du parcours, cette phase conforte le développement de l'offre de service civique au sein du ministère des Armées. Elle projette une augmentation des capacités d'accueil du Service militaire volontaire (SMV) (de 1 200 à 1 500). 1 229 jeunes volontaires sont incorporés dans le service militaire volontaire dont 41 dans la nouvelle antenne de Marseille. Près de 10 000 jeunes sont inscrits dans les préparations militaires en vue d'un possible engagement dans la réserve ou l'active.

* Réseau d'éducation prioritaire.

2.3 — LES MOUVEMENTS DANS LE SYSTÈME DE PENSION

2.3.1 — Le personnel militaire

2.3.1.1 — L'âge moyen de départ à la retraite

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

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	48,7	50,5	50,5
SOUS-OFFICIERS	43,1	42,3	42,4
MILITAIRES DU RANG	35,4	34,6	34,7
ENSEMBLE	41,9	42,1	42,0

Source : DRH-MD/SR-RH/SPRP et SRE.

Champ : ensemble du personnel militaire parti avec pension à liquidation immédiate en 2021, hors Gendarmerie nationale.
Lecture : en 2021, les femmes officiers sont parties avec pension à liquidation immédiate, en moyenne, à 48,7 ans.

2.3.1.2 — Les entrées de militaires dans le système de pension

Militaires ayants droit et ayants cause dont la pension est entrée en paiement, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	130	1 294	1 424	1 095	34	1 129	1 225	1 328	2 553
SOUS-OFFICIERS	778	4 083	4 861	3 449	221	3 670	4 227	4 304	8 531
MILITAIRES DU RANG	550	2 562	3 112	1 017	110	1 127	1 567	2 672	4 239
TOTAL	1 458	7 939	9 397	5 561	365	5 926	7 019	8 304	15 323

Source : DRH-MD/SR-RH/SPRP et SRE.

Champ : ensemble des militaires ayants droit et ayants cause dont la pension est entrée en paiement pour la première fois en 2021, hors Gendarmerie nationale.

Lecture : en 2021, la pension de 130 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

Réserves

2.3.2 – Le personnel civil

2.3.2.1 – L'âge moyen de départ à la retraite

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+	NS	NS	NS	63,4	63,8	63,7	63,4	63,8	63,7
	CAT. A	NS	NS	59,6	61,5	61,2	61,3	61,5	61,2	61,3
	CAT. B	58,2	NS	58,1	60,2	60,9	60,5	60,2	60,9	60,5
	CAT. C	56,0	59,8	56,9	58,0	60,3	58,3	58,0	60,3	58,3
	S/ENSEMBLE	56,8	59,6	57,6	58,6	60,9	59,4	58,6	60,9	59,3
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TSO	59,9	59,1	59,1	62,7	60,6	60,7	62,0	60,2	60,2
	CHEFS D'ÉQUIPE	60,0	59,3	59,3	62,4	60,8	61,0	62,1	60,0	60,1
	OUVRIERS	59,3	59,4	59,4	61,1	60,6	60,7	60,9	59,9	60,0
	S/ENSEMBLE	59,5	59,4	59,4	61,3	60,6	60,8	61,1	59,9	60,0
ENSEMBLE	57,2	59,4	59,1	58,6	60,9	59,4	58,6	60,8	59,4	

Source : DRH/MD/SR-RH/SPRP et SRE.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire et ouvrier de l'État parti à la retraite en 2021.

Lecture : en 2021, parmi les agents sédentaires, les femmes titulaires de catégorie A+ sont parties à la retraite, en moyenne, à 63,4 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.

NS (non significatif) : les effectifs actifs titulaires ne permettent pas une déclinaison des âges moyens par catégorie et par sexe.

2.3.2.2 – Les entrées de civils dans le système de pension

Civils ayants droit et ayants cause dont la pension est entrée en paiement, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL			
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
CIVILS	CAT. A*	109	202	311	81	8	89	190	210	400
	CAT. B	279	208	487	78	20	98	357	228	585
	CAT. C	552	187	739	96	108	204	648	295	943
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	217	1 380	1 597	1 155	73	1 228	1 372	1 453	2 825
	TOTAL	1 157	1 977	3 134	1 410	209	1 619	2 567	2 186	4 753

Source : DRHMD/SR-RH/SPRP et SRE.

Champ : ensemble des civils ayants droit et ayants cause dont la pension est entrée en paiement pour la première fois en 2021.

Lecture : en 2021, la pension de 109 femmes titulaires de catégorie A ayants droit est entrée en paiement.

* Dont A+.

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

Réserves

2.4 – LES TRANSFORMATIONS

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

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS OU SERVICES*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
EMA/AIR ET ESPACE	2	189	21
EMA/MARINE	7	511	4
EMA/OIA	1	8	0
EMA/SCA	2	133	343
EMA/SEO	2	131	181
EMA/SSA	3	42	33
TOTAL	17	1 014	582

Source : SGA/DAR.

Champ : ensemble des postes et des établissements du ministère des Armées ayant connu une restructuration en 2021.

Lecture : en 2021, 2 établissements de l'armée de l'Air et de l'Espace ont 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 OU SERVICES*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
EMA/TERRE	3	95	6
EMA/AIR ET ESPACE	4	134	2
EMA/DIRISI	1	72	2
EMA/DRM	1	52	19
EMA/SIMU	13	19	3
TOTAL	22	372	32

Source : SGA/DAR.

Champ : ensemble des postes et des établissements du ministère des Armées ayant connu une restructuration en 2021.
Lecture : en 2021, 3 établissements de l'armée de Terre ont été transférés.

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

** Il s'agit de postes 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

Réserves

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

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS OU SERVICE*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
EMA/TERRE	21	508	11
EMA/AIR ET ESPACE	18	341	17
EMA/CICoS	33	57	8
EMA/COMCYBER	1	48	11
EMA/CPIC	2	12	1
EMA/CNSD	1	241	21
EMA/OIA	1	6	1
EMA/PRIM	1	1	0
EMA/SCA	45	208	181
EMA/SC PERF	1	0	2
EMA/SEO	1	1	1
EMA/SSA	2	33	97
SGA/DPMA	5	31	147
SGA/SID	2	13	49
DGRIS	1	1	2
TOTAL	135	1 501	549

Source : SGA/DAR.

Champ : ensemble des postes et des établissements du ministère des Armées ayant connu une restructuration en 2021.
Lecture : en 2021, 21 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 ou densifiés et de postes concernés, par employeur

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS OU SERVICE*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
EMA/TERRE	75	594	71
EMA/AIR ET ESPACE	26	576	18
EMA/MARINE	31	556	1
EMA/COMCYBER	1	2	0
EMA/DIRISI	5	9	23
EMA/DRM	7	12	9
EMA/GCA	1	12	7
EMA/SCA	7	144	368
EMA/SCOPS	1	9	0
EMA/SEO	2	121	181
EMA/SSA	7	23	0
TOTAL	163	2058	678

Source : SGA/DAR.

Champ : ensemble des postes et des établissements du ministère des Armées ayant connu une restructuration en 2021.

Lecture : en 2021, 75 établissements de l'armée de Terre ont été créés ou densifiés.

* 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 ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

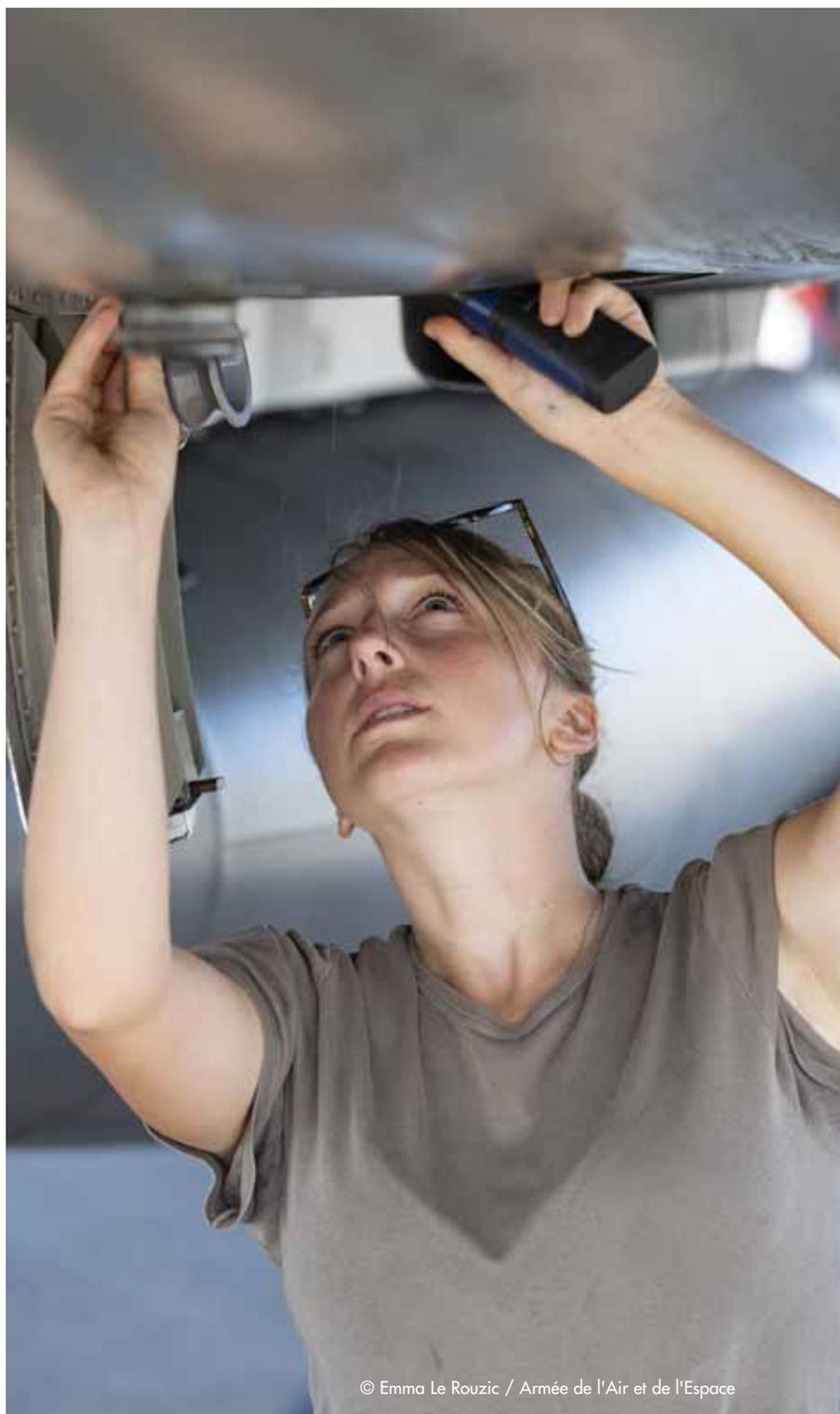
Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves



© Emma Le Rouzic / Armée de l'Air et de l'Espace

Chapitre 3

LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL

- 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

66 750 militaires de carrière / 32 % de la population militaire
 71 % des officiers / 47 % des sous-officiers
 Taux de féminisation : 16,7 %
 Âge moyen : 42,2 ans



139 694 militaires sous contrat / 68 % de la population militaire
 29 % des officiers / 53 % des sous-officiers
 100% des militaires du rang et des volontaires
 Taux de féminisation : 16,5 %
 Âge moyen : 28,2 ans

Effectifs : 206 444 ETPT
 Taux de féminisation : 16,5 %
 Âge moyen : 32,6 ans
 Ancienneté moyenne : 12,0 ans

37 499 titulaires / 59 % de la population civile
 22 % de cat. A / 32 % de cat. B / 46 % de cat. C
 Taux de féminisation : 48,2 %
 Âge moyen : 48,8 ans



14 067 non titulaires / 22 % de la population civile
 46 % de niv. I / 15 % de niv. II / 39 % de niv. III
 Taux de féminisation : 37,3 %
 Âge moyen : 37,7 ans

12 416 ouvriers de l'État / 19 % de la population civile
 8 % de TSO / 16 % de chefs d'équipe / 76 % d'ouvriers
 Taux de féminisation : 13,3 %
 Âge moyen : 49,6 ans

Effectifs : 63 981 ETPT
 Taux de féminisation : 39,1 %
 Âge moyen : 46,6 ans
 Ancienneté moyenne : 18,0 ans

Taux de BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) : 7 %

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

Réserves

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

3.1.1 — Le personnel militaire sous PMEa

Personnel militaire, par type de lien au service, par catégorie et par sexe

En ETPT

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
CARRIÈRE	OFFICIERS	3 141	21 025	24 166
	SOUS-OFFICIERS	7 995	34 589	42 584
	S/TOTAL	11 137	55 614	66 750
CONTRAT	OFFICIERS	2 593	7 173	9 766
	SOUS-OFFICIERS	9 098	39 788	48 886
	MdR	11 004	68 817	79 821
	VOLONTAIRES	310	911	1 221
	S/TOTAL	23 005	116 688	139 694
	S/TOTAL OFFICIERS	5 734	28 198	33 932
	S/TOTAL SOUS-OFFICIERS	17 093	74 377	91 470
	S/TOTAL MdR	11 004	68 817	79 821
	S/TOTAL VOLONTAIRES	310	911	1 221
	TOTAL	34 142	172 302	206 444

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, 3 141 femmes étaient officiers de carrière en ETPT.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

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	10 691	3 758	17 182	21 539	61 394	476
FEMMES	730	716	2 446	2 695	6 285	26
HOMMES	9 961	3 042	14 736	18 845	55 109	449
MARINE	3 175	1 611	8 864	14 033	7 397	147
FEMMES	251	364	1 076	2 479	1 324	56
HOMMES	2 924	1 247	7 789	11 555	6 074	91
AIR ET ESPACE	4 032	2 614	11 892	11 294	10 148	111
FEMMES	362	703	2 399	2 466	3 306	48
HOMMES	3 670	1 911	9 493	8 828	6 842	62
GENDARMERIE*	211	7	1 916	63	0	411
FEMMES	35	3	269	49	0	139
HOMMES	176	3	1 648	13	0	271
SSA	2 234	953	2 550	1 776	0	54
FEMMES	979	537	1 769	1 376	0	31
HOMMES	1 255	416	782	400	0	23
SEO	178	35	144	181	882	0
FEMMES	19	8	17	34	89	0
HOMMES	159	28	127	147	793	0
DGA	1 760	0	0	0	0	0
FEMMES	273	0	0	0	0	0
HOMMES	1 487	0	0	0	0	0
SCA	1 345	601	1	0	0	24
FEMMES	416	220	0	0	0	10
HOMMES	930	381	1	0	0	14
SID	442	188	0	0	0	0
FEMMES	50	43	0	0	0	0
HOMMES	392	145	0	0	0	0
CGA	64	0	0	0	0	0
FEMMES	10	0	0	0	0	0
HOMMES	54	0	0	0	0	0
APM	35	0	34	0	0	0
FEMMES	17	0	20	0	0	0
HOMMES	18	0	14	0	0	0
TOTAL	24 166	9 766	42 584	48 886	79 821	1 221
FEMMES	3 141	2 593	7 995	9 098	11 004	310
HOMMES	21 025	7 173	34 589	39 788	68 817	911
TAUX DE FÉMINISATION (%)	13,0	26,6	18,8	18,6	13,8	25,4

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, 730 femmes étaient officiers de carrière dans l'armée de Terre en ETPT.

* Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

Personnel militaire, par type de lien au service, par gestionnaire et par sexe

En ETPT

	CARRIÈRE	CONTRAT	TOTAL	RATIO CARRIÈRE / CONTRAT
TERRE	27 873	87 167	115 040	24/76
FEMMES	3 176	9 722	12 898	25/75
HOMMES	24 697	77 444	102 141	24/76
MARINE	12 040	23 188	35 228	34/66
FEMMES	1 327	4 222	5 549	24/76
HOMMES	10 713	18 966	29 679	36/64
AIR ET ESPACE	15 924	24 166	40 090	40/60
FEMMES	2 761	6 523	9 284	30/70
HOMMES	13 163	17 643	30 806	43/57
GENDARMERIE*	2 127	480	2 607	82/18
FEMMES	304	192	495	61/39
HOMMES	1 823	288	2 111	86/14
SSA	4 784	2 783	7 567	63/37
FEMMES	2 747	1 944	4 691	59/41
HOMMES	2 037	839	2 876	71/29
SEO	322	1 098	1 421	23/77
FEMMES	37	130	167	22/78
HOMMES	286	968	1 254	23/77
DGA	1 760	0	1 760	100/0
FEMMES	273	0	273	100/0
HOMMES	1 487	0	1 487	100/0
SCA	1 346	624	1 971	68/32
FEMMES	416	229	645	64/36
HOMMES	931	395	1 326	70/30
SID	442	188	629	70/30
FEMMES	50	43	93	54/46
HOMMES	392	145	536	73/27
CGA	64	0	64	100/0
FEMMES	10	0	10	100/0
HOMMES	54	0	54	100/0
APM	69	0	69	100/0
FEMMES	37	0	37	100/0
HOMMES	32	0	32	100/0
TOTAL	66 750	139 694	206 444	32/68
FEMMES	11 137	23 005	34 142	33/67
HOMMES	55 614	116 688	172 302	32/68

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs du ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, 3 176 femmes militaires étaient de carrière dans l'armée de Terre en ETPT.

* Gendarmes placés sous PMEAs du ministère des Armées.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

Personnel militaire, par type de lien au service, par catégorie, par grade et par sexe

En ETPT

	CARRIÈRE		SOUS CONTRAT		TOTAL			
	F	H	F	H	F	H	S/T	
OFFICIERS	GÉNÉRAL/AMIRAL*	62	581	0	0	62	581	644
	COLONEL/ CAPITAINE DE VAISSEAU	256	2541	29	29	285	2570	2855
	LIEUTENANT-COLONEL/ CAPITAINE DE FRÉGATE	561	4883	38	39	598	4923	5521
	COMMANDANT/ CAPITAINE DE CORVETTE	949	4392	220	333	1169	4725	5894
	CAPITAINE/ LIEUTENANT DE VAISSEAU	855	5733	668	2551	1523	8284	9807
	LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	376	2739	733	1543	1109	4282	5391
	SOUS-LIEUTENANT/ ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	13	36	327	1201	340	1237	1577
	ASPIRANT	3	16	482	1384	485	1399	1884
	ÉLÈVE OFFICIER	67	103	96	93	163	196	359
	S/TOTAL	3141	21025	2593	7173	5734	28198	33932
SOUS-OFFICIERS	MAJOR	1311	3098	99	88	1410	3186	4596
	ADJUDANT-CHEF/ MAÎTRE PRINCIPAL	2673	12830	938	582	3612	13412	17024
	ADJUDANT/ PREMIER MAÎTRE	2564	12630	225	1093	2789	13723	16512
	SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1359	5466	2099	11106	3458	16572	20030
	SERGENT/ SECOND MAÎTRE	87	564	5590	26836	5678	27400	33078
	ÉLÈVE SOUS-OFFICIER	0	0	146	83	146	83	230
	S/TOTAL	7995	34589	9098	39788	17093	74377	91470

* Y compris élèves de l'École d'enseignement technique de l'armée de l'Air et de l'Espace (EETAA).

	CARRIÈRE		SOUS CONTRAT		TOTAL			
	F	H	F	H	F	H	S/T	
MDR	CAPORAL-CHEF/QUARTIER-MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	0	0	4 145	23 957	4 145	23 957	28 102
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	0	0	2 381	16 533	2 381	16 533	18 914
	SOLDAT/MATELOT BREVÉTÉ**	0	0	4 375	27 805	4 375	27 805	32 179
	ÉLÈVE MILITAIRE DU RANG/MOUSSE	0	0	102	523	102	523	626
	S/TOTAL	0	0	11 004	68 817	11 004	68 817	79 821
VOLONTAIRES	ASPIRANT	0	0	82	104	82	104	187
	SERGENT/SECOND MAÎTRE	0	0	18	43	18	43	60
	CAPORAL CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	0	0	21	91	21	91	113
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	0	0	47	115	47	115	162
	SOLDAT MATELOT BREVÉTÉ**	0	0	142	557	142	557	700
S/TOTAL	0	0	310	911	310	911	1 221	
TOTAL	11 137	55 614	23 005	116 688	34 142	172 302	206 444	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, 4 145 caporaux-chefs ou quartiers-maîtres de 1^{re} classe féminins étaient sous contrat en ETPT.

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

** Y compris élèves de l'École d'enseignement technique de l'armée de l'Air et de l'Espace (EETAA).

NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPÉ sous forme d'arrondis.

Volontaires sous PMEAs, par catégorie et par gestionnaire

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	0	0	476	476
MARINE	128	0	19	147
AIR ET ESPACE	27	22	61	111
GENDARMERIE*	1	32	378	411
SSA	7	6	41	54
SCA	24	0	0	24
TOTAL	187	60	974	1 221

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des volontaires sous PMEAs du ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, l'armée de Terre comptait 476 volontaires militaires du rang en ETPT.

* Gendarmes placés sous PMEAs du ministère des Armées.

NB : aucun volontaire n'est recensé au sein du SEO, de la DGA, du SID, du CGA et des APM.

Les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

3.1.2 – Le personnel civil sous PMEa

Personnel civil, par statut, par catégorie et par sexe

En ETPT

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A*	3 389	5 047	8 436
	CAT. B	4 737	7 244	11 981
	CAT. C	9 961	7 120	17 081
	S/TOTAL	18 087	19 411	37 499
NON TITULAIRES	Niv. I*	2 046	4 484	6 531
	Niv. II	602	1 430	2 032
	Niv. III	2 597	2 907	5 504
	S/TOTAL	5 246	8 821	14 067
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TSO	116	937	1 053
	CHEF D'ÉQUIPE	149	1 794	1 943
	OUVRIER	1 390	8 029	9 419
	S/TOTAL	1 655	10 760	12 416
S/TOTAL CAT. A/Niv. I		5 435	9 532	14 966
S/TOTAL CAT. B/Niv. II		5 339	8 674	14 013
S/TOTAL CAT. C/Niv. III		12 559	10 027	22 586
S/TOTAL OUVRIERS DE L'ÉTAT		1 655	10 760	12 416
TOTAL		24 988	38 993	63 981

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEa du ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, 3 389 titulaires de catégorie A étaient des femmes en ETPT.

* Dont A+ et I+.

NB: les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

Personnel civil titulaire, par catégorie, par corps et par sexe

En ETPE

CAT.	CORPS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A+	ADMINISTRATEURS CIVILS/GÉNÉRAUX	53	85	138
	CONSEILLERS D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	36	23	59
	MAÎTRES DE CONFÉRENCE	5	25	30
	PROFESSEURS AGRÉGÉS	69	91	160
	CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	19	13	32
	CONSEILLERS TECHNIQUES DE DÉFENSE	21	90	111
	AUTRES A+	65	194	259
	S/TOTAL	267	521	788
CAT. A	ATTACHÉS D'ADMINISTRATION	1 150	776	1 925
	INGÉNIEURS CIVILS DE LA DÉFENSE	707	2 784	3 492
	PROFESSEURS CERTIFIÉS	165	208	373
	CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL	78	7	85
	ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL	457	18	475
	CADRES DE SANTÉ CIVIL	12	13	25
	CHARGÉS D'ÉTUDES DOCUMENTAIRES	12	13	25
	INFIRMIERS DE LA DÉFENSE	38	12	50
	INFIRMIERS CIVILS DE SOINS GÉNÉRAUX	92	13	105
	AUTRES A	463	683	1 146
	S/TOTAL	3 175	4 526	7 701
CAT. B	SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS	3 363	1 549	4 911
	CONTRÔLEURS SPÉCIALISÉS	9	3	12
	TECHNICIENS SUPÉRIEURS D'ÉTUDES ET DE FABRICATION	899	5 155	6 054
	TECHNICIENS PARAMÉDICAUX CIVILS	186	67	252
	BIBLIOTHÉCAIRE ADJOINTS SPÉCIALISÉS ET ASSISTANTS DE BIBLIOTHÈQUE	17	5	22
	AUTRES B	294	572	866
	S/TOTAL	4 767	7 351	12 117
CAT. C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	7 589	1 995	9 584
	AGENT TECHNIQUE	1 315	4 731	6 046
	AIDES-SOIGNANTS CIVIL DE LA DÉFENSE	658	93	751
	AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS	216	44	260
	AUTRES C	263	491	754
	S/TOTAL	10 041	7 354	17 395
TOTAL		18 250	19 751	38 002

Source: DRHMD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture: en décembre 2021, 53 femmes titulaires de catégorie A+ étaient administrateurs civils/généralistes en ETPE.

NB: les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

Personnel civil non titulaire, par fondement juridique de recrutement et par sexe

En ETPE

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
84-16* (HORS ICT, TCT** ET VACATAIRES)	2735	3473	6208
ICT	1014	2784	3798
TCT	183	680	863
VACATAIRES	181	146	327
SOUS-TOTAL	4114	7082	11196
D49***	11	11	22
BERKANI****	17	25	42
ARTICLE 31*****	26	44	70
APPRENTIS	861	1201	2062
AUTRES CONTRATS*****	286	775	1061
TOTAL	5315	9138	14453

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 2735 agents non titulaires 84-16 (hors ICT, TCT et vacataires) étaient des femmes en ETPE.

* 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 : agents 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).

***** À titre expérimental, à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2022, et par dérogation à l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, des fonctionnaires du premier grade du corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense peuvent être recrutés dans les conditions prévues au chapitre I de la LPM dans les régions Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Ile-de-France.

***** Y compris postes permanents à l'étranger, Forces françaises et éléments civils stationnés en Allemagne, agents de l'équipement, personnel civil de la DGSE...

NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

Personnel civil non titulaire, par type d'emploi, par fondement juridique de recrutement, par niveau et par sexe

En ETPE

	Niv. I		Niv. II		Niv. III		TOTAL			
	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL	
EMPLOIS PERMANENTS	ARTICLE 3*	5	6	0	0	46	43	51	49	99
	ARTICLE 4*	728	854	204	382	446	318	1378	1553	2932
	ICT/TCT*	1014	2784	183	680	0	0	1198	3464	4661
	ARTICLE 6*	71	47	106	50	410	226	586	322	909
	ARTICLE 7 BIS*	10	14	5	6	0	0	15	20	35
	ARTICLE 27*	2	1	3	8	37	28	42	37	79
	D49	10	10	1	1	0	0	11	11	22
	BERKANI	0	0	0	0	17	25	17	25	42
	ARTICLE 31	1	0	22	42	3	2	26	44	70
	AUTRE	293	921	134	330	133	213	560	1465	2024
S/TOTAL	2134	4637	658	1499	1091	854	3883	6989	10872	
EMPLOIS TEMPORAIRES	ARTICLE 6 SEXIES*	0	0	0	0	99	22	99	22	121
	ARTICLE 7 BIS*	5	4	0	1	0	0	5	5	10
	APPRENTIS	0	0	0	0	861	1201	861	1201	2062
	VACATAIRES	0	0	0	0	181	146	181	146	327
	AUTRES	0	0	0	0	286	775	286	775	1061
S/TOTAL	5	4	0	1	1427	2144	1432	2149	3581	
TOTAL	2139	4641	658	1500	2518	2998	5315	9138	14453	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 5 femmes non titulaires de niveau I étaient affectées sur un emploi permanent au titre de l'article 3 de la loi 84-16 en ETPE.

* Le personnel non titulaire relevant de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État est recruté sur des emplois permanents ou des emplois temporaires (article 6 sexies).

NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

Personnel civil ouvrier de l'État, par groupe et par sexe

En ETPE

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
TECHNICIENS À STATUT D'OUVRIER	T7	4	50	54
	T6 BIS	20	178	197
	T6	27	260	288
	T5 BIS	47	323	370
	T5	5	47	53
	T4	12	58	69
	T3	1	3	4
	T2	1	18	19
S/TOTAL	116	937	1053	
CHEFS D'ÉQUIPE	HORS CATÉGORIE D	0	7	7
	HORS CATÉGORIE C	0	49	49
	HORS CATÉGORIE B	16	295	311
	HORS CATÉGORIE A	18	249	267
	HORS GROUPE	48	644	692
	GROUPE VII	58	475	533
	GROUPE VI	8	76	84
S/TOTAL	149	1794	1943	
OUVRIERS	HORS CATÉGORIE D	6	62	68
	HORS CATÉGORIE C	12	142	154
	HORS CATÉGORIE B	91	733	824
	HORS CATÉGORIE A	114	898	1012
	HORS GROUPE	456	1742	2198
	GROUPE VII	435	2174	2609
	GROUPE VI	276	2278	2554
S/TOTAL	1390	8029	9419	
TOTAL	1655	10760	12416	

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 4 femmes civiles étaient techniciens à statut ouvrier dans le groupe T7 en ETPE.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

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	38,9	42,8	42,2	30,3	31,2	31,0	35,3	39,7	39,0
SOUS-OFFICIERS	41,0	42,4	42,2	29,3	29,8	29,7	34,7	35,6	35,4
MdR	-	-	-	27,6	27,0	27,1	27,6	27,0	27,1
VOLONTAIRES	-	-	-	21,0	19,7	20,0	21,0	19,7	20,0
ENSEMBLE	40,4	42,6	42,2	28,4	28,1	28,2	32,3	32,7	32,6

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, les femmes officiers de carrière avaient en moyenne 38,9 ans.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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	38	44	43	29	30	29	34	40	39
SOUS-OFFICIERS	40	41	41	28	29	29	35	35	35
MDR	-	-	-	26	25	25	26	25	25
VOLONTAIRES	-	-	-	21	19	20	21	19	20
ENSEMBLE	40	42	42	27	27	27	31	31	31

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 50 % des femmes officiers de carrière avaient 38 ans ou plus.

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+	52,9	54,3	53,8
	CAT. A (HORS A+)	47,1	50,2	48,9
	CAT. B	49,7	49,3	49,5
	CAT. C	49,2	47,1	48,4
	ENSEMBLE	49,0	48,7	48,8
NON TITULAIRES	Niv. I	39,4	42,1	41,2
	Niv. II	37,9	40,5	39,6
	Niv. III	33,5	33,7	33,6
	ENSEMBLE	36,2	38,8	37,7
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS SOUS STATUT OUVRIER	50,6	51,2	51,2
	CHEFS D'ÉQUIPE	56,3	54,7	54,8
	OUVRIERS	52,9	47,6	48,4
	ENSEMBLE	53,1	49,1	49,6
ENSEMBLE		46,5	46,7	46,6

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, les femmes civiles de catégorie A+ avaient en moyenne 52,9 ans.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Âge médian par statut, par catégorie et par sexe

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	CAT. A+	53	55	54
	CAT. A (HORS A+)	47	51	50
	CAT. B	50	50	50
	CAT. C	50	47	48
	ENSEMBLE	50	49	49
NON TITULAIRES	Niv. I	38	41	40
	Niv. II	36	41	40
	Niv. III	28	25	27
	ENSEMBLE	34	38	36
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS SOUS STATUT OUVRIER	53	53	53
	CHEFS D'ÉQUIPE	57	56	56
	OUVRIERS	55	51	52
	ENSEMBLE	55	52	53
ENSEMBLE	48	48	48	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 50 % des femmes civiles de catégorie A+ avaient 53 ans ou plus.

3.3 — LA DURÉE DE SERVICE

3.3.1 — Le personnel militaire sous PMEA

Durée moyenne de service du personnel militaire 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	18,1	22,2	21,7	6,4	8,7	8,1	13,3	18,7	17,8
SOUS-OFFICIERS	20,5	22,5	22,1	8,1	9,2	9,0	13,8	15,3	15,0
MdR	-	-	-	6,8	6,3	6,4	6,8	6,3	6,4
VOLONTAIRES	-	-	-	1,2	1,0	1,1	1,2	1,0	1,1
ENSEMBLE	19,8	22,4	21,9	7,2	7,4	7,4	11,3	12,2	12,0

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, la durée moyenne de service des femmes officiers de carrière étaient de 18,1 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

Réserves

Durée médiane de service du personnel militaire 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	18	23	22	4	5	5	12	19	18
SOUS-OFFICIERS	19	21	21	6	8	8	14	15	15
MDR	-	-	-	4	4	4	4	4	4
VOLONTAIRES	-	-	-	1	1	1	1	1	1
ENSEMBLE	19	22	21	5	5	5	10	10	10

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 50 % des femmes officiers de carrière avaient une durée de service de 18 ans ou plus.

3.3.2 — Le personnel civil sous PMEA

Ancienneté moyenne de service du personnel civil par statut, par catégorie et par sexe

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	CAT. A+	12,7	14,4	13,8
	CAT. A (HORS A+)	17,1	23,2	20,6
	CAT. B	21,4	21,5	21,5
	CAT. C	18,7	15,9	17,6
	ENSEMBLE	19,1	19,7	19,4
NON TITULAIRES	Niv. I	8,6	10,2	9,7
	Niv. II	4,8	6,3	5,8
	Niv. III	4,3	6,8	5,6
	ENSEMBLE	5,9	8,4	7,4
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS SOUS STATUT OUVRIER	30,2	30,8	30,7
	CHEFS D'ÉQUIPE	34,7	32,1	32,3
	OUVRIERS	29,0	21,8	22,9
	ENSEMBLE	29,6	24,3	25,0
ENSEMBLE	17,0	18,6	18,0	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, l'ancienneté moyenne de service des femmes titulaires de catégorie A+ était de 12,7 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

Réserves

Ancienneté médiane de service du personnel civil par statut, par catégorie et par sexe

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	CAT. A+	12	12	12
	CAT. A (HORS A+)	16	23	21
	CAT. B	21	22	22
	CAT. C	19	19	19
	ENSEMBLE	19	21	20
NON TITULAIRES	Niv. I	4	5	5
	Niv. II	2	3	3
	Niv. III	1	1	1
	ENSEMBLE	2	3	3
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS SOUS STATUT OUVRIER	33	33	33
	CHEFS D'ÉQUIPE	36	33	34
	OUVRIERS	32	22	24
	ENSEMBLE	32	28	29
ENSEMBLE	16	20	19	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 50 % des femmes titulaires de catégorie A+ avaient une ancienneté de service de 12 ans ou plus.

3.4 — LA POLITIQUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ⁽¹⁾

En matière de handicap, la DRH-MD définit la politique ministérielle dont la mise en œuvre est déclinée dans un plan triennal pour le recrutement, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, l'information sur l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap. Le financement des mesures est programmé dans une convention entre le ministère des Armées et le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Pour accompagner la mise en œuvre du plan Handicap et inclusion 2019 à 2021, la convention s'élevait à 5,6 millions d'euros, pour moitié avec le fonds de concours du FIPHFP. Le montant total des dépenses engagées au terme de ces trois années est de 4,8 millions d'euros.

Le réseau handicap du ministère, composé d'une délégation nationale handicap (DNH), de 7 délégués handicap régionaux et de 120 « relais handicap », et le Service de l'action sociale des armées sont chargés de mettre en œuvre les mesures du plan et de la convention, au plus près des agents.

Bilan des actions engagées, en nombre d'actions, nombre de bénéficiaires et dépenses afférentes

	NOMBRE D' ACTIONS	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	DÉPENSE (EN M€)
AMÉNAGEMENTS DE POSTE (DÉFICIENCE MOTEUR, VISUELLE, AUDITIVE)	172	159	0,30
AIDES FAVORISANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL (PROTHÈSES, FAUTEUILS, CONVENTIONS DE TRANSPORT)	658	134	0,93
TOTAL	830	293	1,23

Source : DRH-MD/DNH.

Champ : ensemble du personnel civil bénéficiaire de l'obligation d'emploi, hors DGSE, en 2021.

Lecture : en 2021, 172 aménagements de poste ont été réalisés.

(1) Les données relatives aux bénéficiaires d'actions de formation liées aux situations de handicap sont consultables au chapitre 6 du Rapport social unique relatif à la formation.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI				TOTAL		
		EN SITUATION DE HANDICAP		HORS SITUATION DE HANDICAP		F	H	TOTAL
		F	H	F	H			
TITULAIRES	CAT. A	64	70	8	66	72	136	208
	CAT. B	190	272	80	424	270	696	966
	CAT. C	833	540	237	469	1070	1009	2079
	S/TOTAL	1087	882	325	959	1412	1841	3253
NON TITULAIRES	NIV. I	21	15	0	0	21	15	36
	NIV. II	19	19	0	0	19	19	38
	NIV. III	57	38	0	0	57	38	95
	S/TOTAL	97	72	0	0	97	72	169
OUVRIERS DE L'ÉTAT		77	271	2	7	79	278	357
TOTAL		1 261	1 225	327	966	1 588	2 191	3 779

Source : DRHMD/DNH.

Champ : ensemble du personnel civil bénéficiaire de l'obligation d'emploi, hors DGSE, en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 64 femmes titulaires de catégorie A, en situation de handicap, étaient comptabilisées au titre de l'obligation d'emploi au ministère des Armées.

En 2021, le taux de BOE du ministère des Armées est de 7 %⁽²⁾. Ce taux comprend les personnes en et hors situation de handicap.

(2) Conformément au mode de calcul communiqué par le FIPHFP dans le cadre de la déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH), le décompte des effectifs intègre désormais l'application d'une majoration aux BOE de 50 ans et plus (1 agent comptant pour 1,5 unités). À ce titre, les 3779 BOE recensés comptent pour 3812 unités, une fois la majoration appliquée.

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

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES*	CAT. A	0	1	1
	CAT. B	1	1	2
	CAT. C	1	0	1
	S/TOTAL	2	2	4
NON TITULAIRES**	Niv. I	4	2	6
	Niv. II	6	8	14
	Niv. III	38	28	66
	S/TOTAL	48	38	86
TOTAL	50	40	90	

Source : DRHMD/DNH.

Champ : ensemble des recrutements du personnel en situation de handicap, hors DGSE, en 2021.

Lecture : en décembre 2021, 1 femme titulaire de catégorie B en situation de handicap a été recrutée.

* 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 et apprentis.

NB : aucun ouvrier de l'État en situation de handicap n'a été recruté en 2021.

L'année 2021 marque la fin du plan Handicap-inclusion 2019-2021 et de la convention avec le FIPHP. Un nouveau plan et une nouvelle convention leur succéderont.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves



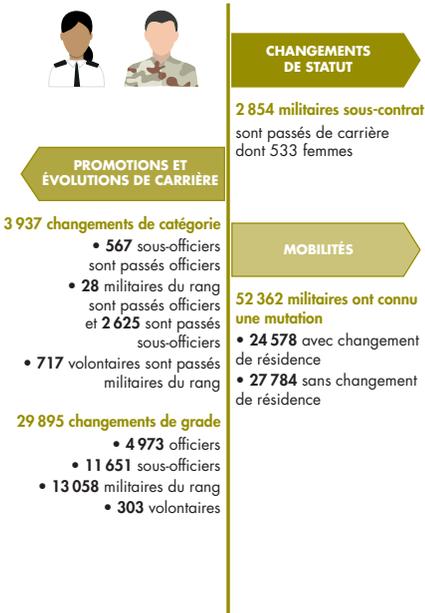
© Philippe Desplat / Marine Nationale / Défense

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

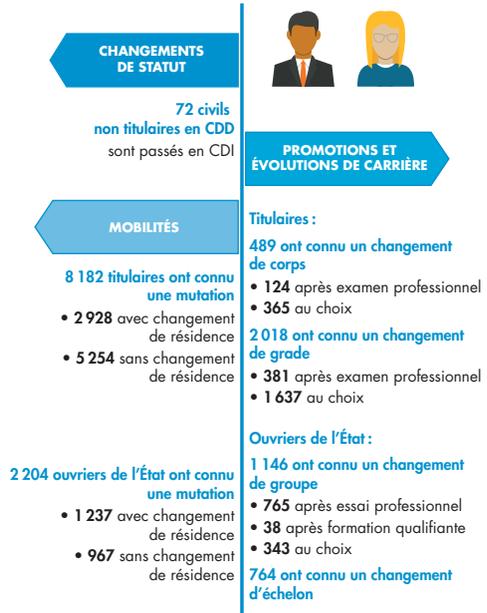
- Les promotions et les évolutions de carrière
- Les concours, les examens professionnels et les sélections professionnelles
- Les emplois de haute responsabilité et les emplois fonctionnels
- La mobilité

L'essentiel

Personnel militaire



Personnel civil



EMPLOIS DE HAUTE RESPONSABILITÉ ET EMPLOIS FONCTIONNELS

23 nominations sur des emplois de haut encadrement militaire
28 nominations sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant (8 militaires et 20 civils), dont 22 en primo-nomination

4.1 — LES PROMOTIONS ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

4.1.1 — Les changements de statut

4.1.1.1 — Le personnel militaire

Personnel militaire sous contrat passé de carrière, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	TOTAL
TERRE	62	1 185	1 247
FEMMES	14	154	168
HOMMES	48	1 031	1 079
MARINE	34	668	702
FEMMES	2	97	99
HOMMES	32	571	603
AIR ET ESPACE	35	686	721
FEMMES	9	149	158
HOMMES	26	537	563
GENDARMERIE*	0	7	7
FEMMES	0	5	5
HOMMES	0	2	2
SSA	70	75	145
FEMMES	39	56	95
HOMMES	31	19	50
SEO	0	15	15
FEMMES	0	2	2
HOMMES	0	13	13
SCA	8	0	8
FEMMES	2	0	2
HOMMES	6	0	6
SID	9	0	9
FEMMES	4	0	4
HOMMES	5	0	5
TOTAL	218	2 636	2 854
FEMMES	70	463	533
HOMMES	148	2 173	2 321

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs du ministère des Armées sous contrat passé de carrière en 2021.

Lecture : en 2021, 14 femmes officiers de l'armée de Terre sous contrat sont passées de carrière.

* Gendarmes placés sous PMEAs du ministère des Armées.

NB : le personnel des APM, de la DGA et du CGA est exclusivement de carrière.

4.1.1.2 – Le personnel civil non titulaire 84-16 ⁽¹⁾

Les contractuels recrutés sur emploi permanent peuvent bénéficier d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Le contrat est renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans (loi n° 84-16 article 6bis).

Tout contrat conclu ou renouvelé en application des article 3, 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée⁽²⁾.

Personnel civil non titulaire dont le CDD s'est transformé en CDI, par fondement juridique de recrutement

En effectifs physiques

NOMBRE DE PASSAGES DE CDD À CDI	
ARTICLE 4	68
ARTICLE 6	4
TOTAL	72

Source: DRHMD/SRHC.

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 passé en CDI en 2021.
Lecture: en 2021, 68 CDD ont été transformés en CDI au renouvellement du contrat en application de l'article 6bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Personnel civil non titulaire dont le CDD s'est transformé en CDI, par niveau et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL
FEMMES	26	4	1	31
HOMMES	29	9	3	41
TOTAL	55	13	4	72

Source: DRHMD/SRHC.

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 passé en CDI en 2021.
Lecture: en 2021, 26 femmes de niveau I en CDD sont passées en CDI.

(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.

(2) Trois conditions cumulatives doivent être remplies pour qu'un contractuel en CDD déjà en fonction puisse bénéficier d'un CDI au moment du renouvellement de son contrat ou de son réemploi: être recruté sur un emploi permanent de l'État par contrat sur le fondement de l'article 3 ou des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984; justifier d'une ancienneté de services publics de six ans auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique; la durée des interruptions entre deux contrats ne doit pas avoir excédé quatre mois.

4.1.2 – Les changements de catégorie

4.1.2.1 – Le personnel militaire

Personnel militaire ayant connu un changement de catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	DE S/OFF À OFF.	DE MDR À OFF.	DE MDR À S/OFF	DE VOL. À MDR	TOTAL
TERRE	340	27	1 540	652	2559
FEMMES	25	2	158	43	228
HOMMES	315	25	1 382	609	2331
MARINE	77	0	685	1	763
FEMMES	12	0	94	0	106
HOMMES	65	0	591	1	657
AIR ET ESPACE	134	0	383	64	581
FEMMES	25	0	112	40	177
HOMMES	109	0	271	24	404
GENDARMERIE*	3	0	0	0	3
FEMMES	0	0	0	0	0
HOMMES	3	0	0	0	3
SSA**	9	0	1	0	10
FEMMES	3	0	1	0	4
HOMMES	6	0	0	0	6
SEO	2	1	16	0	19
FEMMES	0	0	4	0	4
HOMMES	2	1	12	0	15
APM	2	0	0	0	2
FEMMES	0	0	0	0	0
HOMMES	2	0	0	0	2
TOTAL	567	28	2625	717	3937
FEMMES	65	2	369	83	519
HOMMES	502	26	2256	634	3418

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des ADS.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs du ministère des Armées ayant connu un changement de catégorie en 2021, hors première affectation ou sortie d'école.

Lecture : en 2021, 25 femmes sous-officiers de l'armée de Terre ont intégré la catégorie des officiers.

* Gendarmes placés sous PMEAs du ministère des Armées.

** Dont changement de catégorie de volontaires à sous-officiers.

NB : la DGA, le SID, le CGA et le SCA rassemblent l'intégralité de leurs effectifs au sein de la catégorie des officiers. Leur personnel n'est donc pas concerné par un changement de catégorie.

4.1.2.2 — Le personnel civil

Les titulaires

Personnel civil titulaire ayant connu un changement de corps (hors concours), par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		PROMOUVABLES	PROMUS		
			PAR EXAMEN PROFESSIONNEL	AU CHOIX	TOTAL
ACCÈS À LA CATÉGORIE A	FEMMES	3 529	28	50	78
	HOMMES	2 889	9	65	74
	S/TOTAL	6 418	37	115	152
ACCÈS À LA CATÉGORIE B	FEMMES	11 256	68	111	179
	HOMMES	10 394	19	139	158
	S/TOTAL	21 650	87	250	337
TOTAL	FEMMES	14 785	96	161	257
	HOMMES	13 283	28	204	232
	TOTAL	28 068	124	365	489

Source: DRHMD/SRHC.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des Armées ayant bénéficié d'un changement de corps au titre de l'année 2021, hors concours.

Lecture: en 2021, 28 femmes sur 3 529 promouvables ont accédé à la catégorie A par la voie de l'examen professionnel.

Durée moyenne entre deux changements de corps pour le personnel civil titulaire ayant connu un avancement (hors concours), par catégorie et par sexe

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
ACCÈS CAT. A	20,3	20,7	20,5
ACCÈS CAT. B	21,6	14,3	17,5
ENSEMBLE	21,2	16,3	18,5

Source: DRHMD/SRHC.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des Armées ayant bénéficié d'un changement de corps en 2021.

Lecture: les femmes titulaires ayant accédé à la catégorie A en 2021, hors concours, ont mis 20,3 ans en moyenne pour changer de corps.

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

Réserves

Les ouvriers de l'État

Personnel civil ouvrier de l'État ayant connu un changement de groupe, par type d'avancement et par sexe

En effectifs physiques

		PROMOUVABLES	PROMUS			
			ESSAI PRO	FORMATION QUALIFIANTE	AU CHOIX	TOTAL
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	FEMMES	64	2	0	6	8
	HOMMES	535	4	0	74	78
	S/TOTAL	599	6	0	80	86
CHEFS D'ÉQUIPE	FEMMES	83	3	0	7	10
	HOMMES	1 215	75	3	55	133
	S/TOTAL	1 298	78	3	62	143
OUVRIERS	FEMMES	1 085	87	6	45	138
	HOMMES	6 726	594	29	156	779
	S/TOTAL	7 811	681	35	201	917
TOTAL	FEMMES	1 232	92	6	58	156
	HOMMES	8 476	673	32	285	990
	TOTAL	9 708	765	38	343	1 146

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PME A du ministère des Armées ayant bénéficié d'un changement de groupe en 2021.

Lecture : en 2021, 2 femmes technicien à statut ouvrier sur 64 promouvables ont changé de groupe par la voie de l'essai professionnel.

Durée moyenne entre deux changements de groupe pour le personnel ouvrier de l'État ayant connu un avancement, par catégorie et par sexe

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	8,4	9,4	9,3
CHEFS D'ÉQUIPE	10,1	6,3	6,9
OUVRIERS	7,7	7,7	7,7
ENSEMBLE	7,9	7,6	7,6

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PME A du ministère des Armées ayant bénéficié d'un changement de groupe en 2021.

Lecture : les femmes technicien à statut ouvrier ayant bénéficié d'un changement de groupe en 2021 ont mis 8,4 ans en moyenne pour changer de groupe.

4.1.3 — Les changements de grade

4.1.3.1 — Le personnel militaire

Personnel militaire ayant connu un changement de grade, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	2386	4810	9264	0	16460
FEMMES	294	651	991	0	1936
HOMMES	2092	4159	8273	0	14524
MARINE	783	3562	2574	0	6919
FEMMES	123	528	406	0	1057
HOMMES	660	3034	2168	0	5862
AIR ET ESPACE	913	2727	1092	55	4787
FEMMES	201	665	334	29	1229
HOMMES	712	2062	758	26	3558
GENDARMERIE*	42	269	0	219	530
FEMMES	7	41	0	68	116
HOMMES	35	228	0	151	414
SSA	312	149	0	29	490
FEMMES	140	115	0	21	276
HOMMES	172	34	0	8	214
SEO	52	41	128	0	221
FEMMES	4	5	11	0	20
HOMMES	48	36	117	0	201
DGA	243	-	-	-	243
FEMMES	38	-	-	-	38
HOMMES	205	-	-	-	205
SCA	199	-	-	-	199
FEMMES	71	-	-	-	71
HOMMES	128	-	-	-	128
APM	4	3	0	0	7
FEMMES	2	3	0	0	5
HOMMES	2	0	0	0	2
CGA	4	-	-	-	4
FEMMES	1	-	-	-	1
HOMMES	3	-	-	-	3
SID	35	-	-	-	35
FEMMES	4	-	-	-	4
HOMMES	31	-	-	-	31
TOTAL	4973	11651	13058	303	29895
FEMMES	885	2008	1742	118	4753
HOMMES	4088	9553	11316	185	25142

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des ADS.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement de grade en 2021, hors première affectation ou sortie d'école.

Lecture : en 2021, 294 femmes officiers de l'armée de Terre ont connu un changement de grade au sein de leur catégorie.

* 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

Réserves

Durée moyenne entre deux changements de grade pour le personnel militaire ayant connu un avancement, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En années

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

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des ADS.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs du ministère des Armées ayant bénéficié d'un changement de grade en 2021.

Lecture : en 2021, les femmes officiers de l'armée de Terre ayant changé de grade en 2021 ont mis en moyenne 8,0 ans pour passer au grade supérieur.

* Gendarmes placés sous PMEAs du ministère des Armées.

4.1.3.2 — Le personnel civil

Les titulaires

Personnel civil titulaire ayant connu un changement de grade, par type d'avancement, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		PROMOUVABLES	PROMUS		
			PAR EXAMEN PROFESSIONNEL	AU CHOIX	TOTAL
CAT. A+	FEMMES	16	1	3	4
	HOMMES	38	1	3	4
	S/TOTAL	54	2	6	8
CAT. A	FEMMES	1 164	28	133	161
	HOMMES	1 850	9	247	256
	S/TOTAL	3 014	37	380	417
CAT. B	FEMMES	2 286	162	127	289
	HOMMES	3 619	180	233	413
	S/TOTAL	5 905	342	360	702
CAT. C	FEMMES	5 828	0	587	587
	HOMMES	4 557	0	304	304
	S/TOTAL	10 385	0	891	891
TOTAL	FEMMES	9 294	191	850	1 041
	HOMMES	10 064	190	787	977
	TOTAL	19 358	381	1 637	2 018

Source: DRHMD/SRHC.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement de grade au cours de l'année 2021.

Lecture: en 2021, 1 femme sur 16 promouvables dans la catégorie A+ a bénéficié d'un changement de grade à la suite d'un examen professionnel.

Durée moyenne entre deux changements de grade pour le personnel civil titulaire ayant connu un avancement, par catégorie et par sexe

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A+	6,3	6,0	6,5
CAT. A	11,4	10,6	10,8
CAT. B	9,7	10,6	10,3
CAT. C	15,1	14,0	14,7
ENSEMBLE	13,7	11,9	12,8

Source: DRHMD/SRHC.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des Armées ayant bénéficié d'un changement de grade en 2021.

Lecture: les femmes titulaires de catégorie A+ ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2021 ont mis 6,3 ans en moyenne pour changer de grade.

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

Réserves

Les ouvriers de l'État

Personnel civil ouvrier de l'État ayant connu un changement d'échelon, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		PROMOUVABLES	PROMUS
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	FEMMES	29	6
	HOMMES	196	47
	S/TOTAL	225	53
CHEFS D'ÉQUIPE	FEMMES	35	6
	HOMMES	459	89
	S/TOTAL	494	95
OUVRIERS	FEMMES	404	158
	HOMMES	2 242	458
	S/TOTAL	2 646	616
TOTAL	FEMMES	468	170
	HOMMES	2 897	594
	TOTAL	3 365	764

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement d'échelon en 2021.

Lecture : en 2021, 6 femmes de la catégorie technicien à statut ouvriers sur 29 promouvables ont bénéficié d'un changement d'échelon.

Durée moyenne entre deux changements d'échelon pour le personnel civil ouvrier de l'État ayant connu un avancement, par catégorie et par sexe

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	3,0	3,0	3,0
CHEFS D'ÉQUIPE	2,8	2,6	2,7
OUVRIERS	2,2	2,1	2,2
ENSEMBLE	2,3	2,3	2,3

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des Armées ayant bénéficié d'un changement d'échelon en 2021.

Lecture : les femmes techniciens à statut ouvrier ayant bénéficié d'un changement d'échelon en 2021 ont mis 3,0 ans en moyenne pour en changer.

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

4.2.1 — Le personnel militaire

4.2.1.1 — Les candidats aux concours

Candidats aux concours, examens professionnels et sélections professionnelles organisés par le ministère des Armées, par type de sélection, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	TYPE DE SÉLECTION	INSCRITS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS		DÉFINITIVEMENT ADMIS	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
TERRE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	350	1 480	345	1 458	118	587	18	142	16	145
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	103	920	98	898	63	541	21	292	20	281
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	25	239	25	239	12	164	4	83	4	83
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR ÉPREUVE	20	99	20	96	14	60	9	34	9	34
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR TITRE	28	115	28	115	SO	SO	6	44	6	44
	CONCOURS DIPLÔME MILITAIRE SUPÉRIEUR	2	116	2	112	SO	SO	1	79	1	79
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	93	574	87	527	60	388	34	250	34	250
MARINE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	372	1 551	251	1 002	111	449	13	67	9	71
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	11	63	11	63	7	37	5	17	5	16
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	15	133	15	132	6	76	3	38	3	38
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	16	182	16	181	8	103	4	67	4	67
AIR ET ESPACE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	625	2 370	535	2 104	185	824	18	68	18	67
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	71	253	57	230	61	227	30	81	27	84
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	21	152	19	147	13	77	6	38	6	38
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	16	149	16	149	14	116	9	89	9	89

...

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

Réserves

En effectifs physiques

Type de sélection	Inscrits		Présents		Admissibles		Admis		Définitivement admis		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
SCA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	177	199	117	119	51	56	21	22	22	20
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	10	12	10	12	7	9	0	6	0	6
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	28	39	28	39	15	23	8	12	8	12
SSA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	1 325	643	843	422	230	143	72	65	72	64
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (MITHA)	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5
SEO	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	3	6	3	6	3	6	2	3	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	16	53	16	50	12	38	5	15	2	6
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	1	9	1	9	1	4	1	4	1	4
APM	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2
CGA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	0	7	0	6	0	2	0	1	0	1
	CONCOURS DU CGA	0	3	0	3	0	3	0	2	0	2
SID	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	36	146	32	127	31	124	3	16	2	17
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	0	16	2	16	1	5	1	2	1	2

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des ADS.

Champ : ensemble des candidats à un concours, un examen professionnel ou une sélection professionnelle militaire organisé par le ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, 177 femmes se sont inscrites à un concours d'officiers par recrutement direct du SCA.

4.2.1.2 – La composition des jurys

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

En effectifs physiques

	TYPE DE SÉLECTION	MEMBRES DE JURYS*		PRÉSIDENTS DE JURYS	
		FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
TERRE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	21	63	1	3
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	26	111	2	4
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	4	29	0	1
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR ÉPREUVE	5	17	0	1
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR TITRE	0	4	0	1
	CONCOURS DIPLÔME MILITAIRE SUPÉRIEUR	0	8	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	24	140	0	1
MARINE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	2	2	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	1	24	0	1
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	1	5	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	1	2	0	1
AIR ET ESPACE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	13	27	1	3
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	10	23	0	3
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	8	17	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	0	20	0	1
SCA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	26	11	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	7	4	0	1
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	6	12	0	1

* Titulaires seulement, y compris les présidents.

...

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	MEMBRES DE JURY*		PRÉSIDENTS DE JURYS		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
SSA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	9	13	1	7
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (MITHA)	1	2	1	0
SEO	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	0	3	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	0	5	0	2
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	0	4	0	1
APM	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	2	2	0	1
CGA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	2	2	1	0
	CONCOURS DU CGA	2	4	1	0
SID	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	14	29	0	4
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	0	3	0	1

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des ADS.

Champ : ensemble des membres de jurys de concours, d'examen professionnels ou de sélections professionnelles militaires (y compris présidents) en 2021.

Lecture : en 2021, 9 femmes étaient membres du jury de concours pour le recrutement direct d'officiers du SSA (hors concours).

* Titulaires seulement, y compris les présidents.

4.2.2 — Le personnel civil

4.2.2.1 — Les candidats

Candidats ayant connu une réussite à un concours⁽³⁾ ou un examen professionnel, par type de sélection

En effectifs physiques

	TOTAL
CONCOURS EXTERNES ET UNIQUES	929
CONCOURS INTERNES	141
EXAMENS OU SÉLECTIONS PROFESSIONNELS / CHANGEMENT DE GRADE	381
EXAMENS OU SÉLECTIONS PROFESSIONNELS / CHANGEMENT DE CORPS	124
RECRUTEMENTS DE PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	79
TOTAL	1 654

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : ensemble des candidats aux concours, examens professionnels et sélections professionnelles organisés par le ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, 929 candidats ont été admis aux concours externes et uniques.

- NB : - Hors concours 2021-ICD-1001 et 2021-ICD-1002 dont les données ne sont pas disponibles dans le système d'information.
 - Aucun concours PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) n'est recensé en 2021.
 - Les concours réservés en faveur de l'accès à l'emploi titulaire (ex SAUVADET) n'existent plus en 2021.
 - Hors tour extérieur.

4.2.2.2 — La composition des jurys

Composition des jurys de concours, examens professionnels et sélections professionnelles, par position dans le jury et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
PRÉSIDENTS DE JURY	15	25	40
MEMBRES DE JURY	149	140	289
TOTAL	164	165	329

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : ensemble des membres de jurys de concours, d'examens professionnels ou de sélections professionnelles en 2021.

Lecture : en 2021, 15 femmes ont été présidentes de jury.

(3) Ouverts au personnel civil du ministère des Armées et aux agents extérieurs.

4.3 — LES EMPLOIS DE HAUTE RESPONSABILITÉ ET LES EMPLOIS FONCTIONNELS

4.3.1 — Le haut encadrement militaire

Emplois de haut encadrement militaire, par type d'emploi et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CHEF D'ÉTAT-MAJOR	0	4	4
MAJOR GÉNÉRAL*	0	5	5
SOUS-CHEF D'ÉTAT-MAJOR	0	12	12
CHEF DE DIVISION EMA	0	15	15
INSPECTEUR DES ARMÉES/ INSPECTEUR GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	7	7
CHEF DU CONTRÔLE GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	1	1
AUTRES	2	8	10
TOTAL	2	52	54

Source : BOG.

Champ : ensemble du personnel militaire occupant un emploi de haut encadrement militaire, y compris hors PMEA du ministère des Armées, en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 4 hommes étaient chefs d'état-major.

* Dont le major général de la Gendarmerie.

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

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CHEF D'ÉTAT-MAJOR	0	3	3
MAJOR GÉNÉRAL	0	2	2
SOUS-CHEF D'ÉTAT-MAJOR	0	7	7
CHEF DE DIVISION EMA	0	7	7
INSPECTEUR DES ARMÉES/ INSPECTEUR GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	1	1
CHEF DU CONTRÔLE GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	0	0
AUTRES	0	3	3
TOTAL	0	23	23

Source: BOG.

Champ: ensemble du personnel militaire nommé sur un emploi de haut encadrement militaire, y compris hors PMEA du ministère des Armées, en 2021.

Lecture: en 2021, 3 hommes ont été nommés chefs d'état-major.

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

Réserves

4.3.2 – L'encadrement supérieur et dirigeant (personnel militaire et civil)

Emplois d'encadrement supérieur et dirigeant dont primo-nominations, par statut, par type d'emploi et par sexe

En effectifs physiques

	MILITAIRES			CIVILS			TOTAL		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	0	3	3	1	0	1	1	3	4
<i>DONT PRIMO-NOMINATIONS</i>	0	3	3	1	0	1	1	3	4
CHEF DE SERVICE	1	0	1	5	4	9	6	4	10
<i>DONT PRIMO-NOMINATIONS</i>	1	0	1	4	2	6	5	2	7
SOUS-DIRECTEUR	1	1	2	2	3	5	3	4	7
<i>DONT PRIMO-NOMINATIONS</i>	1	1	2	1	2	3	2	3	5
DIRECTEUR DE PROJET/EXPERT DE HAUT NIVEAU	0	2	2	1	3	4	1	5	6
<i>DONT PRIMO-NOMINATIONS</i>	0	2	2	1	2	3	1	4	5
INSPECTEUR CIVIL	0	0	0	0	1	1	0	1	1
<i>DONT PRIMO-NOMINATIONS</i>	0	0	0	0	1	1	0	1	1
TOTAL	2	6	8	9	11	20	11	17	28
<i>DONT PRIMO-NOMINATIONS</i>	2	6	8	7	7	14	9	13	22

Source : DRHMD/DES.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil nommé à un poste d'encadrement supérieur et dirigeant en 2021.

Lecture : en 2021, 3 hommes militaires ont été nommés pour la première fois à un poste de secrétaire général, directeur général ou directeur d'administration centrale.

4.4 – LA MOBILITÉ

4.4.1 – Les mutations

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

Le militaire est muté ou maintenu par ordre de l'autorité militaire, qui met en œuvre la mobilité par l'intermédiaire des gestionnaires. Le gestionnaire recueille les *desiderata* du militaire et prévoit sa mutation. Les mobilités sont majoritairement effectives en période estivale à l'occasion du plan annuel de mutation (PAM), qui vise à armer les postes (outre-mer et étranger, temps de commandements, etc.).

Dans le cadre du plan Famille, le ministère préconise que les ordres de mutation soient établis 5 mois avant la date de mutation et qu'ils précisent la durée probable d'affectation.

Les mutations avec changement de résidence (ACR)

Personnel militaire ayant connu une mutation ACR ⁽⁴⁾, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	2 440	4 323	3 036	9 799
FEMMES	215	733	322	1 270
HOMMES	2 225	3 590	2 714	8 529
MARINE	1 478	4 988	2 254	8 720
FEMMES	161	908	469	1 538
HOMMES	1 317	4 080	1 785	7 182
AIR ET ESPACE	983	1 970	323	3 276
FEMMES	162	533	123	818
HOMMES	821	1 437	200	2 458
GENDARMERIE*	93	466	350	909
FEMMES	9	90	127	226
HOMMES	84	376	223	683
SSA	410	431	0	841
FEMMES	190	297	0	487
HOMMES	220	134	0	354
SEO	65	56	113	234
FEMMES	7	13	7	27
HOMMES	58	43	106	207
DGA	220	0	0	220
FEMMES	34	0	0	34
HOMMES	186	0	0	186
SCA	456	0	0	456
FEMMES	117	0	0	117
HOMMES	339	0	0	339
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	120	3	0	123
FEMMES	21	2	0	23
HOMMES	99	1	0	100
TOTAL	6 265	12 237	6 076	24 578
FEMMES	916	2 576	1 048	4 540
HOMMES	5 349	9 661	5 028	20 038

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des ADS.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs du ministère des Armées ayant connu une mutation ACR en 2021, hors sortie d'école.

Lecture : en 2021, 215 femmes officiers de l'armée de Terre ont connu une mutation ACR.

* Gendarmes placés sous PMEAs du ministère des Armées.

** CGA, APM, SID.

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

Les mutations sans changement de résidence

Personnel militaire ayant connu une mutation sans changement de résidence, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL
TERRE	994	1 798	4 086	6 878
FEMMES	134	329	338	801
HOMMES	860	1 469	3 748	6 077
MARINE	1 622	8 717	5 921	16 260
FEMMES	158	1 266	994	2 418
HOMMES	1 464	7 451	4 927	13 842
AIR ET ESPACE	2 089	1 252	345	3 686
FEMMES	328	318	117	763
HOMMES	1 761	934	228	2 923
GENDARMERIE*	21	101	4	126
FEMMES	7	20	1	28
HOMMES	14	81	3	98
SSA	65	155	0	220
FEMMES	26	93	0	119
HOMMES	39	62	0	101
SEO	8	19	24	51
FEMMES	1	6	5	12
HOMMES	7	13	19	39
DGA	214	0	0	214
FEMMES	36	0	0	36
HOMMES	178	0	0	178
SCA	330	0	0	330
FEMMES	123	0	0	123
HOMMES	207	0	0	207
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	15	4	0	19
FEMMES	5	3	0	8
HOMMES	10	1	0	11
TOTAL	5 358	12 046	10 380	27 784
FEMMES	818	2 035	1 455	4 308
HOMMES	4 540	10 011	8 925	23 476

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des ADS.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des Armées ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2021.

Lecture : en 2021, 134 femmes officiers de l'armée de Terre ont connu une mutation sans changement de résidence.

* Gendarmes placés sous PME A du ministère des Armées.

** CGA, APM, SID.

4.4.1.2 — Le personnel civil : l'agent au cœur du dispositif de mobilité ⁽⁵⁾

L'agent civil est le principal acteur de sa mobilité. Il dispose de différents applicatifs pour préparer sa mobilité, tels que le portail dédié à la mobilité Mobilia qui permet notamment d'accéder à la Bourse nationale des emplois du ministère des Armées (BNE) et Place de l'emploi public (PEP, commun aux trois versants de la fonction publique). Il déclenche ensuite sa mutation à tout moment de l'année après avoir trouvé son futur poste.

Le conseiller mobilité carrière (CMC) peut accompagner l'agent dans son projet de transition professionnelle. Le ministère des Armées compte 10 conseillers mobilité carrière, dont 8 femmes et 2 hommes, répartis dans les centres ministériels de gestion (CMG).

Enfin, l'employeur et le service gestionnaire accompagnent la mobilité de l'agent.

Les mutations avec changement de résidence (ACR) ⁽⁶⁾

Personnel civil ayant connu une mutation ACR, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A	286	397	683
	CAT. B	480	539	1 019
	CAT. C	804	422	1 226
	S/TOTAL	1 570	1 358	2 928
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	10	48	58
	CHEFS D'ÉQUIPE	9	83	92
	OUVRIERS	165	922	1 087
	S/TOTAL	184	1 053	1 237
TOTAL	1 754	2 411	4 165	

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant connu une mutation avec changement de résidence en 2021, y compris mutations liées aux restructurations.

Lecture : en 2021, 286 femmes de catégorie A ont connu une mutation avec changement de résidence.

(5) La fiabilisation d'Alliance NG est en cours et ne permet pas à ce jour de communiquer des données fiables sur la mobilité du personnel civil non titulaire. Dans l'attente de cette fiabilisation, une piste intermédiaire est en cours d'étude pour l'édition 2023.

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

Les mutations sans changement de résidence

Personnel civil ayant connu une mutation sans changement de résidence, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A	514	713	1 227
	CAT. B	862	967	1 829
	CAT. C	1 441	757	2 198
	S/TOTAL	2 817	2 437	5 254
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	17	87	104
	CHEFS D'ÉQUIPE	15	150	165
	OUVRIERS	106	592	698
	S/TOTAL	138	829	967
TOTAL		2 955	3 266	6 221

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2021, y compris mutations liées aux restructurations.

Lecture : en 2021, 514 femmes de catégorie A ont connu une mutation sans changement de résidence.

4.4.2 — Les postes publiés à la BNE et à la PEP

Postes publiés à la BNE et à la PEP par le ministère des Armées

En nombre de postes

	BNE	PEP
CAT. A*/Niv. I*	2 180	2 215
CAT. B/Niv. II	2 352	2 540
CAT. C/Niv. III	3 538	3 603
TOTAL	8 070	8 358

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : ensemble des postes publiés à la BNE et/ou à la PEP par le ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, 2 180 postes de catégorie A ou de niveau I ont été publiés à la BNE.

* Dont A+ et I+.

4.4.3 — Les outils de la gestion prévisionnelle des ressources humaines ministérielle

4.4.3.1 — Le référentiel des emplois ministériels, socle commun d'analyse des emplois et des compétences du ministère des Armées

Le référentiel des emplois ministériel (REM) décrit l'ensemble des emplois-types du ministère des Armées et répond à l'objectif d'harmonisation et de simplification de la description des emplois du ministère.

Brique essentielle de la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) ministérielle, cet outil permet une description qualitative et exhaustive des postes à court et moyen termes.

Dans le contexte de mutation technologique permanente, le REM donne une vision globale des métiers en tension, en transformation ou en voie de disparition. Il s'adapte chaque année pour prendre en compte les évolutions des métiers du ministère (emplois et compétences).

Les acteurs de la chaîne RH s'appuient sur cet outil pour, d'une part, anticiper leurs actions en matière de recrutement ou d'accompagnement du personnel (réorientation professionnelle, formation initiale et de cursus), et d'autre part, identifier les leviers à mettre en œuvre pour générer ou fidéliser la ressource, tant en quantité qu'en qualité.

Avec l'appui du REM, le personnel améliore la connaissance de son environnement professionnel, de l'écosystème des métiers au niveau ministériel, interministériel et inter fonctions publiques, grâce au raccordement des emplois-types de la défense au référentiel des emplois, commun aux trois versants de la fonction publique (RIME). Il peut évaluer son niveau de compétences au regard de celles attendues pour occuper un poste et organise ses mobilités pour construire et diversifier son parcours professionnel.

Enfin, le REM accompagne la reconversion professionnelle du personnel militaire tant dans le secteur privé que public.

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

Réserves

4.4.3.2 – Le référentiel en organisation, support de l’expression de besoins en ressources humaines des employeurs

La DRH-MD est garante, 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. Depuis le 1^{er} janvier 2017, chaque employeur exprime ses besoins en matière de ressources humaines au moyen d’un référentiel en organisation (REO) pour l’année N+1 et d’une maquette pour l’année N+6, sur la base des emplois-type du REM : 6 923 au REM 2023, répartis en 1 485 emploi-type défense au sein des 163 filières et 32 familles professionnelles.

Cela permet notamment à l’employeur de décrire le poste ainsi que le profil de compétences attendu. Le REM 2023 permettra ainsi, en 2022, de décrire la maquette cible à l’échéance 2028 et le REO pour 2023.

4.4.3.3 – Le dictionnaire des compétences, une approche par niveau de compétences pour compléter l’approche métiers du REM

Ce dictionnaire dresse la liste des compétences requises pour les emplois du ministère et en propose une définition partagée. Chaque compétence fait l’objet d’une description et d’une définition par niveau selon la grille « SAME » (sensibilisation, application, maîtrise, expertise). Adossé au REM, ce dictionnaire est actualisé annuellement. Le dictionnaire des compétences, actuellement en vigueur, comporte 2046 compétences.

Depuis 2019, l’harmonisation des compétences du dictionnaire ministériel avec les référentiels de formation est engagée pour former le personnel aux compétences attendues et permettre ainsi aux employeurs de réaliser leurs missions au mieux.

Les « Défis RH 2030 »

La direction des ressources humaines du ministère des Armées (DRH-MD) a organisé les premières rencontres RH du ministère des Armées le 25 novembre 2021 : « les Défis RH 2030 ». L'ensemble des acteurs de la chaîne RH du ministère, d'autres ministères et du monde de l'entreprise, se sont retrouvés à Balard pour échanger sur trois sujets majeurs qui transforment la sphère de la RH. Organisée autour de trois tables rondes, cette journée a ainsi été l'occasion pour des spécialistes de confronter leurs expériences et de partager les bonnes pratiques en matière de parcours professionnels, de formation ou encore d'analyse de données. Un objectif RH majeur pour les prochaines années est de renforcer l'attractivité du ministère en vue d'attirer les talents, notamment dans des domaines toujours plus concurrentiels.

Parcours de carrière et évolution des compétences

Mieux connaître les aspirations des futures recrues (conciliation vie professionnelle / vie personnelle, sens au travail, diversité des parcours, etc.) constitue un véritable enjeu. Par ailleurs, le renforcement de la marque employeur favorise une bonne connaissance des métiers du ministère des Armées. Enfin, l'amélioration du service RH rendu aux agents et des perspectives de carrière à partir des compétences acquises tout au long de leur vie sont d'autres leviers identifiés.

La digitalisation de la formation et son impact sur la fidélisation

La formation est un élément d'attractivité, un levier de progression, un moyen de fidélisation et un outil de reconversion. Elle consiste à créer une dynamique vertueuse permettant de conserver l'expérience acquise et de développer de nouvelles compétences, gages d'efficacité opérationnelle. La digitalisation de la formation favorise l'accès à un public plus vaste et sur des plages horaires différentes. Couplée à des sessions en présentiel, la formation devient « phygitale ». L'objectif, pour l'avenir, est de créer un outil de formation qui réponde aux besoins de l'institution et aux aspirations des agents.

Data et analytics

Faire de la donnée une ressource centrale au cœur de l'élaboration, du pilotage et de l'évaluation des politiques RH est une nécessité. C'est tout l'enjeu du futur système d'information RH (SIRH) ministériel. L'intégration de la data se fait en lien avec la stratégie RH. La maîtrise des coûts étant une préoccupation centrale pour l'ensemble des institutions, les liens entre données RH et financières doivent être consolidés. Par ailleurs, l'ouverture des données RH, à distance et pour chacun des agents, contribue à améliorer la qualité du service rendu tout en garantissant une gestion de la donnée RH répondant aux impératifs de sécurité et de conformité à la loi « Informatique et libertés ».

La DRH-MD a la volonté d'inscrire l'événement « Défis RH » dans l'univers de la communauté RH en en faisant un rendez-vous annuel. Et, dans le cadre de la présidence française de l'UE, un événement similaire avec les DRH des armées des autres pays européens se tient en juin 2022 à Tours.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

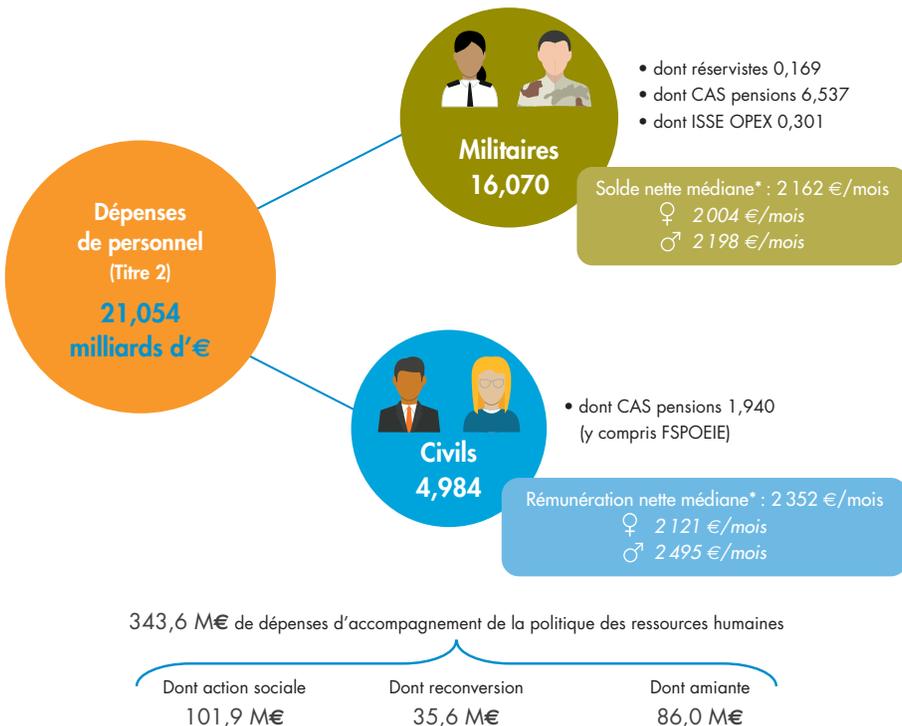


© Olivier Valat / SHD

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

- Les dépenses de personnel
- Les dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines
- Les rémunérations annuelles brutes totales versées
- Les rémunérations mensuelles nettes par décile
- La garantie individuelle du pouvoir d'achat

L'essentiel



* Calculée sur le personnel affecté en France métropolitaine et outre-mer

5.1 — LES DÉPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel s'imputent sur le titre 2 des dépenses de l'État et sont classées en trois catégories :

- la catégorie 21 : rémunérations (salaire, traitement ou solde) ainsi que les parties accessoires (primes et indemnités, supplément familial de traitement, etc.);
- la catégorie 22 : cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur;
- la catégorie 23 : prestations sociales et allocations diverses.

Dépenses de personnel (titre 2), par catégorie de dépense et par statut (y compris CAS pensions)

En M€

	TITRE 2	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
CATÉGORIE 21	RÉMUNÉRATIONS D'ACTIVITÉ	8 473,6	2 342,7	10 816,3
CATÉGORIE 22	COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES*	7 434,2	2 508,5	9 942,7
	DONT CAS PENSIONS**	6 536,6	1 940,1	8 476,7
CATÉGORIE 23	PRESTATIONS SOCIALES ET ALLOCATIONS DIVERSES	162,4	132,5	294,9
TOTAL		16 070,2	4 983,7	21 053,9

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil du ministère des Armées affecté en France métropolitaine, outre-mer et à l'étranger (y compris réservistes), financé sur le titre 2 en 2021.

Lecture : en 2021, les dépenses de rémunération pour les militaires s'élevaient à 8 473,6 M€.

* À la charge de l'employeur.

** Y compris le fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) pour le personnel civil.

Les dépenses de personnel du ministère des Armées sont regroupées au sein du programme 212 « Soutien de la politique de défense » placé sous l'autorité de la secrétaire générale pour l'administration. Au sein de ce programme, les crédits sont répartis par budgets opérationnels de programme (BOP) dont la responsabilité est principalement assurée par les gestionnaires. La masse salariale est ventilée entre 13 BOP, cependant 86 % de la dépense se concentrent sur 4 BOP : Terre, Marine, Air et Espace et Service des ressources humaines civiles (SRHC).

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

En M€				
BOP	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL	%
0212-0081 TERRE	8 064,7	2,9	8 067,6	38,2
0212-0082 AIR ET ESPACE	3 046,2	1,0	3 047,2	14,5
0212-0083 MARINE	2 781,1	0,8	2 781,9	13,2
0212-0084 SRHC	22,5	4 076,0	4 098,5	19,5
0212-0085 SSA	751,4	133,3	884,7	4,2
0212-0086 BCAC-AG	140,8	335,1	475,9	2,3
0212-0087 DGA	242,7	262,2	504,9	2,4
0212-0088 SEO	96,9	0,0	96,9	0,5
0212-0089 SCA	229,2	0,6	229,8	1,1
0212-0090 IMI	75,1	0,9	76,0	0,4
0212-0091 AUTRES PM	56,1	0,3	56,4	0,3
0212-0092 APRH*	174,8	169,3	344,1	1,6
0212-0093 OPEX-MISSINT**	388,7	1,3	390,0	1,8
TOTAL	16 070,2	4 983,7	21 053,9	100,0

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil du ministère des Armées affecté en France métropolitaine, outre-mer et à l'étranger (y compris réservistes), financé sur le titre 2 en 2021.

Lecture : en 2021, les dépenses de personnel sur le BOP 0212-0081 TERRE se sont élevées à 8 064,7 M€ pour les militaires.

* 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 PMEA du ministère des Armées sont réparties dans les BOP Air et Espace, Marine, BCAC-AG, DGA et Autres PM ;

- les dépenses figurant dans la colonne « civils » des BOP Terre, Air, Marine, SEO, SCA et Autres PM correspondent à des indemnités versées à des officiers occupant des emplois fonctionnels ;

- les BOP APRH et OPEX-MISSINT ne gèrent pas d'effectifs.

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

Réserves

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	4,0	0,0	4,0
0212-0082 AIR ET ESPACE	20,3	0,0	20,3
0212-0083 MARINE	29,7	0,0	29,7
0212-0084 SRHC	0,0	185,8	185,8
0212-0087 DGA	7,2	33,8	41,0
0212-0089 SCA	0,5	0,0	0,5
TOTAL	61,7	219,6	281,3

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil du ministère des Armées affecté au SIAé et financé hors titre 2 en 2021.

Lecture : en 2021, 4,0 M€ ont été consacrés à la rémunération du personnel militaire affecté au SIAé et relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

NB : les dépenses hors titre 2 du SIAé correspondent à la rémunération du personnel du ministère des Armées mis à disposition du SIAé, celui-ci procédant ensuite au remboursement au profit du ministère.

Dépenses de contribution 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	3 419,6	0,3	3 419,9	0,0
0212-0082 AIR ET ESPACE	1 284,5	0,1	1 284,6	0,0
0212-0083 MARINE	1 159,4	0,0	1 159,4	0,0
0212-0084 SRHC	21,4	628,6	650,0	1 220,1
0212-0085 SSA	310,7	30,3	341,0	0,0
0212-0086 BCAC-AG	51,2	58,0	109,2	0,0
0212-0087 DGA	98,1	0,2	98,3	0,0
0212-0088 SEO	43,4	0,0	43,4	0,0
0212-0089 SCA	93,6	0,1	93,7	0,0
0212-0090 IMI	30,0	0,2	30,2	0,0
0212-0091 AUTRES PM	24,7	0,0	24,7	0,0
0212-0092 APRH	0,0	2,1	2,1	0,0
TOTAL	6 536,6	719,9	7 256,5	1 220,1

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil du ministère des Armées affecté en France métropolitaine, outre-mer et à l'étranger (y compris réservistes), financé sur le titre 2 en 2021.

Lecture : en 2021, les dépenses de contribution au CAS pensions sur le BOP 0212-0081 TERRE se sont élevées à 3 419,6 M€ pour les militaires.

* Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels 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

Réserves

Dépenses de rémunération des réservistes (titre 2), par BOP

En M€

BOP	RÉSERVISTES
0212-0081 TERRE	98,3
0212-0082 AIR ET ESPACE	24,4
0212-0083 MARINE	24,5
0212-0085 SSA	17,8
0212-0087 DGA	0,4
0212-0088 SEO	1,0
0212-0089 SCA	2,4
0212-0090 IMI	0,1
0212-0091 AUTRES PM	0,1
TOTAL	169,0

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des réservistes du ministère des Armées en 2021.

Lecture : en 2021, 98,3 M€ sont consacrés à la rémunération des réservistes relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger (ISSE)

En M€

BOP	ISSE OPEX
0212-0093 OPEX-MISSINT	301,5

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA ayant perçu l'indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger dans le cadre d'une OPEX en 2021.

Lecture : en 2021, 301,5 M€ d'ISSE ont été versés au personnel militaire au titre du BOP 0212-0093 - OPEX-MISSINT.

La NPRM, nouvelle politique indemnitaire des militaires

Réforme sans précédent de la politique salariale du personnel militaire et inscrite dans la loi de programmation militaire 2019-2025, la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) a vocation à simplifier et moderniser la rémunération des militaires et à prendre en compte les enjeux sociaux du ministère.

Une solde plus juste, lisible et moderne

La NPRM permet d'indemniser fidèlement les sujétions spécifiques liées au statut et de les mettre en adéquation avec les nouveaux enjeux sociétaux, notamment en matière de logement, de mobilité, de diversité des formes de vie familiale. Elle repose sur un aménagement ciblé des grilles indiciaires et une rénovation complète du dispositif indemnitaire.

Une montée en puissance avec un déploiement sur trois années

En 2021 est entrée en vigueur l'indemnité de mobilité géographique des militaires (IMGM) qui compense la sujétion résultant de l'obligation de devoir quitter sur ordre un lieu d'affectation. Cette indemnité concerne plus de 25 000 militaires mutés et abonde de 38 M€ le précédent dispositif indemnitaire de mobilité.

En 2022, trois nouvelles mesures sont mises en œuvre afin :

- d'harmoniser les conditions d'indemnisation des absences résultant d'une garde, d'une permanence ou d'activités de préparation et d'engagements opérationnels avec l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle (ISAO) ;
 - de valoriser l'exercice des responsabilités opérationnelles, humaines et administratives avec la prime de commandement et de responsabilité militaire (PCRM) ;
 - d'accompagner la montée en compétence technique et en responsabilité des officiers, tout au long de leur parcours professionnel, au travers de l'évaluation individuelle de leur performance avec la prime de performance (PERF).
- Le surcoût de ces trois mesures est valorisé à 70 M€ par an dès 2022.

En 2023, l'indemnité d'état militaire reconnaîtra les obligations et sujétions particulières induites par le statut militaire. Par ailleurs, l'indemnité de garnison compensera les contraintes de logement induites par le fait de ne pas pouvoir choisir son lieu ni sa durée d'affectation.

Également en 2023, et afin de garantir la supériorité opérationnelle des armées, la prime de parcours professionnels, associée à des mesures indiciaires ciblées, ainsi que la prime de compétences spécifiques, destinée à préserver les compétences rares et difficiles à générer, seront déployées.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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 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, création d'entreprise, etc.), du personnel civil (formation, accompagnement des transformations, etc.), des conjoints de militaires (plan Famille) et des blessés.

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

En M€

DÉPENSES EXÉCUTÉES (CRÉDITS DE PAIEMENT)	TITRE	MONTANT
ACTION SOCIALE	2/3	101,9
PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES*	2	12,1
PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT**	3	89,9
RECONVERSION	3	35,6
FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	3	21,5
MOBILITÉ DU PERSONNEL MILITAIRE	2	25,8
PÉCULE MODULABLE D'INCITATION AU DÉPART (PMID)	2	25,2
INDEMNITÉ DE MOBILITÉ***	2	0,6
PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS	2	16,8
INDEMNITÉS DE DÉPART VOLONTAIRE (IDV) / INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (ISRC)	2	4,7
INDEMNITÉ DE MOBILITÉ***	2	6,6
CHÔMAGE****	2	5,5
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	2	56,1
CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ — AMIANTE	2	86,0
TOTAL		343,6

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines relevant des BOP 0212-0072 APRH et 0212-7B ARD.

Lecture : en 2021, 101,9 M€ sont consacrés à l'action sociale.

* Dont principalement 7,3 M€ pour l'allocation aux parents d'enfants handicapés et d'étudiants infirmes (APEH) correspondant à 4170 bénéficiaires en 2021.

**Hors dons et legs et dépenses liées à la CNMSS (0,1 M€).

*** Hors charges sociales (0,0 M€).

****Hors chômage du personnel militaire (137,3 M€) et du personnel civil non restructuré (9,8 M€).

NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les montants en millions d'euros sous forme d'arrondis.

5.3 — LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES TOTALES VERSÉES

Les rémunérations présentées intègrent les rappels⁽¹⁾ perçus au cours de l'année 2021, les événements exceptionnels et les retenues sur salaire. Elles sont calculées en tenant compte du temps de présence dans l'année et de la quotité de temps de travail pour le personnel civil.

La rémunération brute comprend l'ensemble des cotisations qui s'appliquent sur tout ou partie de la paie :

- les cotisations pour pensions concernent le traitement ou l'équivalent et divers éléments (dont la nouvelle bonification indiciaire - NBI) ;
- les cotisations sociales, et notamment la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), s'étendent à l'ensemble de la rémunération ;
- la cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP), qui concerne uniquement les fonctionnaires.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

(1) 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.

5.3.1 — Pour le personnel militaire

Somme totale versée au titre de la solde annuelle brute des militaires, par catégorie, par composante de solde et par sexe

En M€

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS			
SOLDE BRUTE ANNUELLE	302,0	1 810,4	2 112,4
SOLDE DE BASE	184,7	985,0	1 169,6
PRIMES ET INDEMNITÉS	109,8	750,8	860,5
NBI	1,6	13,9	15,5
INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	3,8	28,0	31,8
SFT	2,1	32,8	34,9
SOUS-OFFICIERS			
SOLDE BRUTE ANNUELLE	576,5	2 781,5	3 357,9
SOLDE DE BASE	382,3	1 677,2	2 059,5
PRIMES ET INDEMNITÉS	183,4	1 042,5	1 225,9
NBI	1,3	5,7	7,0
INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	5,4	22,5	28,0
SFT	4,1	33,6	37,7
MDR			
SOLDE BRUTE ANNUELLE	281,2	1 994,2	2 275,4
SOLDE DE BASE	208,6	1 307,1	1 515,7
PRIMES ET INDEMNITÉS	69,6	667,0	736,6
INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	1,4	7,4	8,9
SFT	1,6	12,6	14,2
VOLONTAIRES			
SOLDE BRUTE ANNUELLE	5,8	15,0	20,7
SOLDE DE BASE	4,0	10,9	14,9
PRIMES ET INDEMNITÉS	1,6	3,9	5,6
INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	0,1	0,1	0,2
TOTAL			
SOLDE BRUTE ANNUELLE	1 165,4	6 601,1	7 766,5
SOLDE DE BASE	779,6	3 980,1	4 759,7
PRIMES ET INDEMNITÉS	364,4	2 464,2	2 828,6
NBI	2,9	19,6	22,5
INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	10,7	58,2	68,9
SFT	7,8	79,0	86,8

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer en 2021.

Lecture : en 2021, le total de la solde annuelle brute versée aux femmes officiers était 302,0 M€.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les montants en millions d'euros sous forme d'arrondis.

5.3.2 – Pour le personnel civil⁽²⁾

Somme totale versée au titre de la rémunération annuelle brute des titulaires, par catégorie, par composante de la rémunération et par sexe

		En M€		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A+	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	6,3	12,3	18,6
	TRAITEMENT INDICIAIRE	3,0	6,1	9,1
	PRIMES ET INDEMNITÉS	3,0	5,7	8,6
	NBI	0,2	0,3	0,5
	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	0,1	0,2	0,3
	SFT	0,0	0,1	0,1
CAT. A	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	148,0	236,7	384,7
	TRAITEMENT INDICIAIRE	99,1	155,8	254,8
	PRIMES ET INDEMNITÉS	43,6	71,6	115,3
	NBI	1,1	1,5	2,6
	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	1,6	3,8	5,4
	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	1,6	2,2	3,8
SFT	0,9	1,8	2,8	
CAT. B	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	166,1	257,8	423,9
	TRAITEMENT INDICIAIRE	114,1	176,7	290,8
	PRIMES ET INDEMNITÉS	48,2	74,9	123,1
	NBI	0,9	0,7	1,6
	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,5	1,3	1,8
	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	1,6	2,0	3,6
SFT	0,8	2,2	3,0	
CAT. C	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	280,2	190,6	470,9
	TRAITEMENT INDICIAIRE	206,7	140,9	347,5
	PRIMES ET INDEMNITÉS	67,8	43,8	111,5
	NBI	0,3	0,1	0,3
	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	1,1	2,0	3,1
	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	2,5	1,5	4,0
SFT	1,9	2,4	4,4	
TOTAL	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	600,6	697,5	1 298,1
	TRAITEMENT INDICIAIRE	422,9	479,4	902,3
	PRIMES ET INDEMNITÉS	162,5	196,0	358,6
	NBI	2,5	2,5	5,0
	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	3,2	7,1	10,3
	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	5,8	5,8	11,7
SFT	3,7	6,5	10,2	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PME A du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer en 2021.

Lecture : en 2021, le total de la rémunération annuelle brute versée aux femmes titulaires de catégorie A+ était 6,3 M€.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les montants en millions d'euros sous forme d'arrondis.

(2) Hors personnel affecté à la direction générale de la sécurité extérieure (DGSE), personnel de recrutement local (PRL) et personnel navigant professionnel contractuel (PNPC) de la DGA.

Somme totale versée au titre de la rémunération annuelle brute des non titulaires, par niveau, par composante de la rémunération et par sexe

En M€

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Niv. I			
RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	81,4	178,0	259,3
TRAITEMENT INDICIAIRE	79,5	175,0	254,5
PRIMES ET INDEMNITÉS	1,0	1,8	2,8
INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	0,8	0,8	1,6
SFT	0,2	0,3	0,4
Niv. II			
RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	15,0	35,7	50,7
TRAITEMENT INDICIAIRE	14,5	34,4	48,9
PRIMES ET INDEMNITÉS	0,3	0,7	0,9
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,0	0,3	0,4
INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	0,2	0,2	0,4
SFT	0,0	0,1	0,1
Niv. III			
RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	38,9	31,1	70,0
TRAITEMENT INDICIAIRE	37,6	30,1	67,6
PRIMES ET INDEMNITÉS	0,7	0,6	1,2
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,1	0,2	0,3
INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	0,4	0,2	0,6
SFT	0,2	0,1	0,2
TOTAL			
RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	135,3	244,8	380,0
TRAITEMENT INDICIAIRE	131,6	239,5	371,0
PRIMES ET INDEMNITÉS	1,9	3,1	5,0
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,2	0,5	0,7
INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	1,3	1,2	2,5
SFT	0,4	0,4	0,8

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PME/EA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer en 2021.

Lecture : en 2021, le total de la rémunération annuelle brute versée aux femmes non titulaires de niveau I était 81,4 M€.

NB : - aucune femme de niveau I+ n'est recensée.

- les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les montants en millions d'euros sous forme d'arrondis.

Somme totale versée au titre de la rémunération annuelle brute des ouvriers de l'État, par catégorie, par composante de la rémunération et par sexe

En M€

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	5,8	47,8	53,6
	TRAITEMENT INDICIAIRE	4,9	39,2	44,1
	PRIMES ET INDEMNITÉS	0,8	7,9	8,8
	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,0	0,7	0,7
CHEFS D'ÉQUIPE	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	7,0	87,8	94,7
	TRAITEMENT INDICIAIRE	5,7	70,8	76,4
	PRIMES ET INDEMNITÉS	1,1	14,6	15,7
	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,2	2,4	2,6
OUVRIERS	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	49,4	286,4	335,9
	TRAITEMENT INDICIAIRE	41,0	233,5	274,5
	PRIMES ET INDEMNITÉS	7,9	46,9	54,7
	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,6	6,1	6,7
TOTAL	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	62,2	422,0	484,2
	TRAITEMENT INDICIAIRE	51,5	343,5	395,0
	PRIMES ET INDEMNITÉS	9,8	69,4	79,2
	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,8	9,1	10,0

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer en 2021.

Lecture : en 2021, le total de la rémunération annuelle brute versée aux femmes techniciens à statut ouvrier était 5,8 M€.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les montants en millions d'euros sous forme d'arrondis.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Somme totale versée au titre de la rémunération annuelle brute des civils, par composante de la rémunération, et par sexe

En M€

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	798,0	1 364,2	2 162,2
TRAITEMENT INDICIAIRE	605,9	1 062,4	1 668,3
PRIMES ET INDEMNITÉS	174,2	268,5	442,7
NBI	2,5	2,5	5,0
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	4,2	16,8	21,0
INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	7,1	7,1	14,2
SFT	4,0	6,9	11,0

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer en 2021.

Lecture : en 2021, le total de la rémunération annuelle brute versée aux femmes civiles du ministère des Armées était 798,0 M€.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les montants en millions d'euros sous forme d'arrondis.

5.4 — LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES PAR DÉCILE

Contrairement à la rémunération brute, la rémunération nette versée aux agents est établie après déduction des cotisations. Celles-ci s'appliquent sur tout ou partie de la paie :

- les cotisations pour pensions concernent le traitement ou l'équivalent et divers éléments (dont la NBI) ;
- les cotisations sociales, et notamment la CSG et la CRDS, s'étendent à l'ensemble de la rémunération ;
- la cotisation au RAFP, qui concerne uniquement les fonctionnaires.

L'analyse par déciles répartit la population en dix portions égales (déciles) et donne une vision de la dispersion des rémunérations perçues.

- 1^{er} décile : 10 % de la population concernée se situent au-dessous de la rémunération indiquée.
- 9^e décile : 10 % de la population concernée se situent au-dessus de la rémunération indiquée.
- la médiane, qui correspond au 5^e décile, divise la population concernée en deux parties égales, 50 % se situant au-dessus de la rémunération indiquée et 50 % se situant au-dessous.

5.4.1 – La rémunération mensuelle nette perçue par le personnel militaire

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

En €

		OFFICIERS*	Sous-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	ENSEMBLE	2 111	1 550	1 376	264	1 402
	FEMMES	1 603	1 531	1 378	287	1 395
	HOMMES	2 254	1 556	1 376	264	1 403
2 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	2 978	1 735	1 408	287	1 521
	FEMMES	2 415	1 660	1 412	664	1 501
	HOMMES	3 141	1 755	1 407	287	1 525
3 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 473	1 937	1 461	553	1 699
	FEMMES	2 904	1 853	1 450	745	1 632
	HOMMES	3 599	1 967	1 464	359	1 717
4 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 827	2 160	1 542	680	1 912
	FEMMES	3 292	2 016	1 498	799	1 810
	HOMMES	3 956	2 208	1 554	669	1 940
MÉDIANE	ENSEMBLE	4 184	2 359	1 678	744	2 162
	FEMMES	3 593	2 196	1 572	861	2 004
	HOMMES	4 319	2 410	1 702	732	2 198
6 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 589	2 544	1 825	818	2 458
	FEMMES	3 890	2 345	1 686	902	2 256
	HOMMES	4 727	2 590	1 860	757	2 501
7 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	5 041	2 736	2 042	905	2 786
	FEMMES	4 295	2 516	1 802	958	2 528
	HOMMES	5 167	2 782	2 070	871	2 844
8 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	5 699	3 009	2 256	992	3 406
	FEMMES	4 908	2 733	1 962	993	2 953
	HOMMES	5 853	3 071	2 315	983	3 500
9 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	6 912	3 656	2 975	1 078	4 623
	FEMMES	5 909	3 163	2 284	1 081	3 928
	HOMMES	7 094	3 748	3 089	1 073	4 750

Source: DRH+MD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et outre-mer, en 2021. Lecture: en 2021, 10 % des femmes officiers ont gagné moins de 1 603 € nets par mois.

* Y compris officiers généraux d'administration centrale (OGAC), militaires occupant des emplois fonctionnels et médecins en chef des services.

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

Réserves

Rémunération mensuelle nette du personnel militaire, par grade et par décile

En €

	GRADE	1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE
OFFICIERS	GÉNÉRAL/AMIRAL*	6 681	8 199	12 117
	COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	5 308	6 424	8 519
	LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	4 212	5 179	7 186
	COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	3 685	4 472	6 516
	CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	3 215	3 998	5 847
	LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	2 223	2 994	4 936
	SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	1 470	1 941	3 201
	ASPIRANT**	955	1 408	2 096
SOUS-OFFICIERS	MAJOR	2 593	3 080	4 449
	ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 336	2 757	4 029
	ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2 174	2 591	4 024
	SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1 691	2 148	3 509
	SERGENT/SECOND MAÎTRE**	1 419	1 782	3 101
MDR	CAPORAL-CHEF/QUARTIER-MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE**	1 493	1 907	3 243
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE**	1 400	1 612	3 209
	SOLDAT/MATELOT BREVETÉ**	1 307	1 429	2 492

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et outre-mer, en 2021.

Lecture : en 2021, 10 % des généraux ou amiraux ont gagné moins de 6 681 € nets par mois.

50 % des généraux ou amiraux ont gagné plus de 8 199 € nets par mois.

10 % des généraux ou amiraux ont gagné plus de 12 117 € nets par mois.

* Y compris OGAC, militaires occupant des emplois fonctionnels et médecins en chef des services.

** Y compris volontaires.

5.4.2 — La rémunération mensuelle nette perçue par le personnel civil⁽³⁾

Médiane de rémunération mensuelle nette du personnel civil, par statut et par sexe

En €

		TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	ENSEMBLE PC
MÉDIANE	ENSEMBLE	2 261	2 331	2 504	2 352
	FEMMES	2 109	1 880	2 404	2 121
	HOMMES	2 450	2 507	2 521	2 495

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et outre-mer, en 2021.

Lecture: en 2021, la rémunération nette mensuelle médiane des femmes titulaires était de 2 109 €.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

(3) Hors personnel affecté à la direction générale de la sécurité extérieure (DGSE), personnel de recrutement local (PRL) et personnel navigant professionnel contractuel (PNPC) de la DGA.

Les titulaires

Déciles de rémunération mensuelle nette des civils titulaires, par catégorie et par sexe

En €

		CAT. A+	CAT. A	CAT. B	CAT. C	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	ENSEMBLE	5 635	2 458	2 001	1 607	1 708
	FEMMES	5 527	2 296	1 927	1 583	1 653
	HOMMES	5 727	2 761	2 082	1 651	1 782
2 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	6 224	2 804	2 160	1 702	1 842
	FEMMES	6 052	2 513	2 075	1 675	1 779
	HOMMES	6 420	3 083	2 215	1 739	1 916
3 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	6 736	3 060	2 282	1 775	1 956
	FEMMES	6 582	2 742	2 197	1 750	1 885
	HOMMES	6 742	3 275	2 341	1 808	2 052
4 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	7 278	3 265	2 402	1 839	2 088
	FEMMES	7 287	2 938	2 317	1 818	1 992
	HOMMES	7 254	3 426	2 449	1 863	2 240
MÉDIANE	ENSEMBLE	7 517	3 434	2 511	1 901	2 261
	FEMMES	7 640	3 161	2 431	1 888	2 109
	HOMMES	7 516	3 624	2 565	1 915	2 450
6 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	7 923	3 658	2 639	1 965	2 476
	FEMMES	8 293	3 369	2 547	1 963	2 277
	HOMMES	7 817	3 827	2 678	1 967	2 671
7 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	8 377	3 910	2 768	2 038	2 730
	FEMMES	8 698	3 608	2 693	2 040	2 501
	HOMMES	8 201	4 062	2 811	2 035	2 940
8 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	9 356	4 269	2 927	2 144	3 086
	FEMMES	9 401	3 965	2 875	2 137	2 809
	HOMMES	9 315	4 425	2 952	2 154	3 344
9 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	10 130	4 912	3 228	2 395	3 687
	FEMMES	10 616	4 616	3 156	2 376	3 319
	HOMMES	9 811	5 068	3 269	2 427	3 936

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PME A du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et outre-mer, en 2021.

Lecture : en 2021, 10 % des femmes titulaires de catégorie A+ ont gagné moins de 5 527 € nets par mois.

Rémunération mensuelle nette des titulaires, par filière, par grade et par décile

En €

FILIERE	CAT.	GRADE	1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE
ADMINISTRATIVE	A	ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE	5635	7545	10142
		ADMINISTRATEUR CIVIL	4338	5348	6218
		CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	3958	4482	6260
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION HORS CLASSE	4432	5171	6716
		ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	3318	3989	5181
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2385	3212	4052
	B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2469	2859	3565
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2166	2568	3218
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1863	2258	2887
	C	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	1853	2059	2563
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE		1592	1841	2272	
ADJOINT ADMINISTRATIF		1534	1642	2055	
ENSEMBLE			1660	2107	3390
TECHNIQUE	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE DÉFENSE	3798	4259	5764
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS HORS CLASSE	4137	4549	5853
		INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	3390	3863	5122
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	2576	3233	4321
	B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 ^{RE} CLASSE	2572	2901	3668
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE	2035	2532	3114
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE	1955	2268	2835
	C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 1 ^{RE} CLASSE	1864	2004	2580
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 2 ^E CLASSE	1632	1855	2369
		AGENT TECHNIQUE	1541	1655	2169
ENSEMBLE			1750	2412	3819
ENSEIGNEMENT	A	PROFESSEUR D'UNIVERSITÉ ET DE CHAIRE	3603	5609	8824
		MAÎTRE DE CONFÉRENCE	3576	4019	6005
		PROFESSEUR AGRÉGÉ	3023	4146	6261
		PROFESSEUR CERTIFIÉ	2293	2935	4024
ENSEMBLE			2387	3301	5336
SOCIALE	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2789	3240	4486
		ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	2565	3058	3942
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	2036	2512	3469
ENSEMBLE			2086	2724	3739
PARAMÉDICALE	A	CADRE DE SANTÉ CIVIL DE CLASSE NORMALE	2589	3295	4287
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE SUPÉRIEURE	2321	2838	3303
		PERSONNEL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE NORMALE	1741	2201	2818
		INFIRMIER DE DÉFENSE HORS CLASSE	1691	2865	3416
		INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE OU SUPÉRIEURE	1770	2495	3038
	B	INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS DE 1 ^{ER} ET 2 ^E GRADE	1957	2338	3248
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL DE CLASSE SUPÉRIEURE	2371	2699	3057
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL DE CLASSE NORMALE	1702	2065	2595
	C	AIDE-SOIGNANT DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2089	2384	3065
		AIDE-SOIGNANT CIVIL DE LA DÉFENSE	1783	2097	2796
		AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS DE CLASSE SUPÉRIEURE	1739	1974	2581
		AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS DE CLASSE NORMALE	1524	1795	2263
	ENSEMBLE			1771	2195

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et outre-mer, en 2021.

Lecture : en 2021, 10 % des administrateurs civils hors classe et généraux ont gagné moins de 5635 € nets par mois ; 50 % des administrateurs civils hors classe et généraux ont gagné plus de 7545 € nets par mois ; 10 % des administrateurs civils hors classe et généraux ont gagné plus de 10142 € nets par mois.

* Y compris postes fonctionnels.

Les non titulaires

Déciles de rémunération mensuelle nette des civils non titulaires, par niveau et par sexe

En €

		Niv. I	Niv. II	Niv. III	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	ENSEMBLE	2 308	1 645	970	1 213
	FEMMES	2 087	1 606	984	1 187
	HOMMES	2 344	1 759	860	1 233
2 ^È DÉCILE	ENSEMBLE	2 436	1 826	1 104	1 385
	FEMMES	2 331	1 668	1 160	1 345
	HOMMES	2 545	1 951	1 057	1 503
3 ^È DÉCILE	ENSEMBLE	2 665	1 970	1 249	1 629
	FEMMES	2 465	1 792	1 257	1 402
	HOMMES	2 811	2 037	1 135	1 972
4 ^È DÉCILE	ENSEMBLE	2 899	2 057	1 257	2 008
	FEMMES	2 661	1 906	1 312	1 627
	HOMMES	3 033	2 130	1 257	2 291
MÉDIANE	ENSEMBLE	3 129	2 148	1 345	2 331
	FEMMES	2 896	2 004	1 360	1 880
	HOMMES	3 241	2 209	1 285	2 507
6 ^È DÉCILE	ENSEMBLE	3 406	2 246	1 385	2 574
	FEMMES	3 147	2 068	1 386	2 267
	HOMMES	3 525	2 299	1 374	2 837
7 ^È DÉCILE	ENSEMBLE	3 729	2 364	1 503	2 977
	FEMMES	3 480	2 185	1 503	2 545
	HOMMES	3 838	2 419	1 503	3 191
8 ^È DÉCILE	ENSEMBLE	4 139	2 530	1 621	3 437
	FEMMES	3 927	2 356	1 621	3 004
	HOMMES	4 194	2 561	1 621	3 665
9 ^È DÉCILE	ENSEMBLE	4 619	2 774	1 822	4 144
	FEMMES	4 534	2 644	1 822	3 723
	HOMMES	4 649	2 815	1 838	4 252

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des Armées, affecté en France métropolitaine et outre-mer, en 2021.

Lecture : en 2021, 10 % des femmes titulaires de niveau I ont gagné moins de 2 087 € nets par mois.

Déciles de rémunération mensuelle nette des civils non titulaires, par fondement juridique de recrutement

En €

CONTRAT		1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE	
CONTRACTUEL 84-16	ICT/TCT	ICT	2371	3314	4593
		TCT	1755	2206	2787
	HORS ICT/TCT	NIVEAU I	1990	2770	4700
		NIVEAU II	1606	2061	2719
		NIVEAU III	1249	1432	1951
AUTRES CONTRATS	D 49	2087	3007	3580	
	BERKANI	1277	1987	3155	
	APPRENTI	948	1197	1714	

Source: DRHMD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des Armées, affecté en France métropolitaine et outre-mer, en 2021.

Lecture: en 2021, 10 % des ICT ont gagné moins de 2371 € nets par mois;

50 % des ICT ont gagné plus de 3314 € nets par mois;

10 % des ICT ont gagné plus de 4593 € nets par mois.

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**: agents 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, à la suite de l'arrêt du Tribunal des conflits « Berkani » n° 03000 du 25 mars 1996).

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

Réserves

Les ouvriers de l'État

Déciles de rémunération mensuelle nette des ouvriers de l'État, par catégorie et par sexe

En €

		TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	CHEFS D'ÉQUIPE	OUVRIERS	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	ENSEMBLE	2780	2621	1727	1786
	FEMMES	2554	2583	1862	1894
	HOMMES	2859	2635	1721	1772
2 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3051	2731	1979	2094
	FEMMES	2799	2661	2043	2110
	HOMMES	3102	2747	1955	2086
3 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3170	2886	2148	2212
	FEMMES	2947	2738	2185	2190
	HOMMES	3183	2893	2144	2221
4 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3261	2992	2219	2400
	FEMMES	3051	2882	2210	2307
	HOMMES	3278	2993	2222	2424
MÉDIANE	ENSEMBLE	3348	3051	2379	2504
	FEMMES	3170	2990	2331	2404
	HOMMES	3362	3065	2384	2521
6 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3449	3181	2482	2652
	FEMMES	3277	3065	2429	2492
	HOMMES	3501	3206	2484	2694
7 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3601	3462	2554	2930
	FEMMES	3373	3156	2490	2623
	HOMMES	3624	3484	2570	2955
8 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3745	3644	2808	3151
	FEMMES	3544	3526	2601	2923
	HOMMES	3773	3657	2863	3190
9 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4079	4072	3111	3544
	FEMMES	3696	3851	2931	3241
	HOMMES	4116	4087	3155	3568

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PME A du ministère des Armées, affecté en France métropolitaine et outre-mer, en 2021.

Lecture : en 2021, 10 % des femmes techniciens à statut ouvrier ont gagné moins de 2.554 € nets par mois.

Rémunération mensuelle nette des ouvriers de l'État, par catégorie, par grade et par décile

En €

	GRADE	1 ^{er} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^e DÉCILE
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	T7	3 677	3 842	4 759
	T6 BIS	3 484	3 633	4 491
	T6	3 246	3 371	4 040
	T5 BIS	2 971	3 175	3 775
	T5	2 764	2 938	3 421
	T2, T3 ou T4	1 821	2 412	2 916
	ENSEMBLE	2 780	3 348	4 079
CHEFS D'ÉQUIPE	HORS CATÉGORIE B ou C	3 435	3 672	4 661
	HORS CATÉGORIE A	2 930	3 050	3 837
	HORS GROUPE	2 804	3 024	3 861
	GROUPE VII	2 530	2 677	3 486
	GROUPE VI	2 344	2 655	3 519
	ENSEMBLE	2 621	3 051	4 072
OUVRIERS	HORS CATÉGORIE D	3 440	3 632	4 330
	HORS CATÉGORIE C	2 942	3 416	4 183
	HORS CATÉGORIE B	2 669	2 966	3 590
	HORS CATÉGORIE A	2 331	2 510	3 057
	HORS GROUPE	2 328	2 502	3 161
	GROUPE VII	2 003	2 204	2 701
	GROUPE VI	1 624	1 796	2 397
	ENSEMBLE	1 727	2 379	3 111

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PME A du ministère des Armées, affecté en France métropolitaine et outre-mer, en 2021.

Lecture : en 2021, 10 % des techniciens à statut ouvrier du groupe T7 ont gagné moins de 3 677 € nets par mois ;
 50 % des techniciens à statut ouvrier ont gagné du groupe T7 plus de 3 842 € nets par mois ;
 10 % des techniciens à statut ouvrier du groupe T7 ont gagné plus de 4 759 € nets par mois.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsLièpens liés
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

5.5 – LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) vise à compenser la perte du pouvoir d'achat subie par les agents publics en raison de l'inflation, si celle-ci est supérieure à l'évolution de leur rémunération brute au cours des quatre dernières années⁽⁴⁾. Elle concerne les militaires détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B, les civils titulaires et non titulaires.

Pour 2021, la période prise en référence pour le bénéfice de la GIPA s'étend du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020. Sur le périmètre ministériel, 426 062 € ont été versés dont 288 846 € pour les militaires et 137 216 € pour les civils.

Répartition des militaires bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	107	729	836
SOUS-OFFICIERS	17	644	661
MdR	0	3	3
VOLONTAIRES	0	0	0
TOTAL	124	1 376	1 500

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2021, 100 femmes officiers ont bénéficié de la GIPA.

NB : aucun volontaire n'a été bénéficiaire de la GIPA.

(4) Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Répartition des civils bénéficiaires de la GIPA, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A*	15	93	108
	CAT. B	17	62	79
	CAT. C	81	76	157
	S/TOTAL	113	231	344
NON TITULAIRES	Niv. I*	6	8	14
	Niv. II	5	10	15
	Niv. III	60	33	93
	S/TOTAL	71	51	122
TOTAL	184	282	466	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire et non titulaire sous PMEA, en 2021.

Lecture : en 2021, 15 femmes titulaires de catégorie A ont bénéficié de la GIPA.

* Dont A+ et I+.

NB : les ouvriers de l'État ne sont pas concernés par la GIPA.

L'augmentation du nombre de bénéficiaires (45 % pour le personnel militaire et 47 % pour le personnel civil) s'explique notamment par la parution tardive de l'arrêté 2020 de la GIPA qui a engendré des versements GIPA 2020 au premier trimestre 2021.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsLièges liés
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves



© Thomas Paudeleux / ECPAD / Défense

Chapitre 6

LA FORMATION

- La formation du personnel militaire
- La formation du personnel civil
- La formation liée aux situations de handicap
- La formation en matière de prévention des risques professionnels
- Les apprentis

L'essentiel



Formation initiale

39 368 militaires formés
4 169 931 journées

Formation de cursus

15 017 militaires formés
747 697 journées

Formation continue

50 644 militaires formés
623 661 journées

Formation statutaire

1 383 civils formés
23 743 journées

Formation continue

20 046 civils formés
115 330 journées

Autres formations professionnelles

1 353 civils formés
6 308 journées



Apprentissage



Participation du ministère au plan gouvernemental « Apprentissage au sein de l'État »
2 167 apprentis
+ 6,5 % de contrats d'apprentissage en 2021

Formation en lien avec le handicap

83 militaires et 369 civils ont bénéficié d'actions de sensibilisations et de formations en lien avec le personnel en situation de handicap



Prévention des risques professionnels



675 militaires et 452 civils en charge de la prévention des risques formés par le CFD
106 membres de CHSCT et 124 membres de CCHPA formés par le CFD

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

Réserves

Les grands chantiers de la formation en 2021

Une politique de formation commune

Le ministère des Armées s'est doté en 2021 d'un document de politique de formation de niveau ministériel qui fixe un cadre commun à toutes les armées, directions et services. Validé lors du comité de coordination de la formation du 30 juin 2021, il fixe les principes et typologies de formation, le rôle des acteurs et la gouvernance, le pilotage des organismes de formation. Il définit également trois priorités de formation dans les domaines transverses :

- le numérique ;
- la modularité et l'individualisation des formations ;
- la conduite du changement, la culture managériale et celle de la transformation publique.

Inauguration d'un Lab' d'apprentissage digital au bénéfice de tous

L'Académie du numérique de la défense a mis en place en mai 2021 un Lab' d'apprentissage digital, qui est à la fois un studio d'enregistrement et de production de contenu pédagogique et un espace d'animation de webinaires et classes virtuelles hybrides. Inauguré par la ministre des Armées le 17 mai 2021, il est ouvert à l'ensemble des acteurs du ministère : employeurs, formateurs, instructeurs, responsables pédagogiques, ingénieurs de formation, agents.

Lancement d'un parcours innovant de reconversion interne d'agents publics en chefs de projet numérique

Ce parcours de formation impulsé par la DRH-MD vise la montée en compétence opérationnelle des agents publics de niveau I et II en vue d'une évolution professionnelle vers des responsabilités de chef de projet SIC et numérique. Il s'agit d'expérimenter et déployer des dispositifs pédagogiques innovants avec le digital, alliant formation hybride, accompagnement tutoré, mise en situation avec jeu sérieux et communautés d'apprentissage, afin d'optimiser le transfert des compétences acquises en formation.

Soutenue par France Relance et la Direction interministérielle du numérique, cette formation, expérimentée avec succès de septembre à décembre 2021, a été étendue en 2022 à un public interministériel.

Lancement d'un accord-cadre interministériel de formation à la bureautique et à la publication assistée par ordinateur (PAO)

Après l'accord-cadre de formation aux compétences numériques lancé en septembre 2020, le ministère des Armées a concrétisé le 16 décembre 2021 un nouvel accord-cadre interministériel relatif aux formations bureautiques et publications assistées par ordinateur. 11 ministères et 56 établissements publics y sont associés.

Cet accord s'inscrit dans un contexte de renforcement de la dynamique de mutualisation au niveau interministériel en matière de formation.

6.1 – LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE

La formation du personnel militaire répond avant tout à une finalité opérationnelle. Elle permet de développer les compétences requises, au travers de savoirs, savoir-faire et savoir-être, pour remplir les missions et les contrats opérationnels des forces armées.

Elle représente également un élément essentiel de la construction du parcours professionnel.

6.1.1 – Les différents types de formation

La formation initiale porte sur la capacité à tenir un premier emploi opérationnel et, pour les officiers, sur le renforcement de l'aptitude au commandement et l'acquisition des connaissances générales et techniques utiles à des emplois de niveau supérieur.

La formation continue comprend la formation d'adaptation à l'emploi (pour répondre au besoin de compétences d'un poste) et des formations liées à l'évolution professionnelle.

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.

6.1.2 – Les instances décisionnelles

La formation du personnel militaire et l'enseignement militaire supérieur (EMS) relèvent de la responsabilité du chef d'état-major des armées (CEMA).

Le délégué général pour l'armement, les chefs d'état-major et les directeurs centraux des services, sont responsables des formations initiale et de cursus des militaires dont ils sont gestionnaires. La formation continue du personnel relève, pour sa part, des employeurs.

Le comité de coordination de la formation (CCF), co-présidé par le directeur des ressources humaines du ministère des Armées et le sous-chef d'état-major « performance » de l'état-major des armées, organise la coopération entre les différentes structures en charge de la formation au sein du ministère.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

6.1.3 – Le personnel militaire formé

Personnel militaire ayant suivi une formation initiale, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	1 768	3 766	13 984	172	19 690
FEMMES	188	512	2 104	8	2 812
HOMMES	1 580	3 254	11 880	164	16 878
MARINE	883	1 142	1 839	439	4 303
FEMMES	166	223	313	130	832
HOMMES	717	919	1 526	309	3 471
AIR ET ESPACE	906	3 493	2 083	33	6 515
FEMMES	777	2 848	1 555	21	5 201
HOMMES	129	645	528	12	1 314
GENDARMERIE*	301	3 274	0	3 282	6 857
FEMMES	70	1 075	0	996	2 141
HOMMES	231	2 199	0	2 286	4 716
SSA	962	154	248	11	1 375
FEMMES	495	136	167	7	805
HOMMES	467	18	81	4	570
SEO	51	77	207	0	335
FEMMES	3	12	28	0	43
HOMMES	48	65	179	0	292
DGA	46	0	0	0	46
FEMMES	7	0	0	0	7
HOMMES	39	0	0	0	39
SCA	117	0	0	29	146
FEMMES	66	0	0	14	80
HOMMES	51	0	0	15	66
SID	101	0	0	0	101
FEMMES	17	0	0	0	17
HOMMES	84	0	0	0	84
TOTAL	5 135	11 906	18 361	3 966	39 368
FEMMES	1 789	4 806	4 167	1 176	11 938
HOMMES	3 346	7 100	14 194	2 790	27 430

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation initiale en 2021.

Lecture : en 2021, 188 officiers féminins de l'armée de Terre ont suivi une formation initiale.

* Y compris gendarmes hors PMEAs.

NB : le personnel du CGA et des APM n'a bénéficié d'aucune action de formation initiale en 2021.

Personnel militaire ayant suivi une formation de cursus, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL
TERRE	1 520	2 897	352	4 769
FEMMES	125	308	33	466
HOMMES	1 395	2 589	319	4 303
MARINE	354	1 132	743	2 229
FEMMES	13	168	129	310
HOMMES	341	964	614	1 919
AIR ET ESPACE	457	1 900	303	2 660
FEMMES	73	368	247	688
HOMMES	384	1 532	56	1 972
GENDARMERIE*	376	3 847	0	4 223
FEMMES	63	797	0	860
HOMMES	313	3 050	0	3 363
SSA	617	12	0	629
FEMMES	288	4	0	292
HOMMES	329	8	0	337
SEO	3	6	150	159
FEMMES	0	1	18	19
HOMMES	3	5	132	140
DGA	141	0	0	141
FEMMES	28	0	0	28
HOMMES	113	0	0	113
SCA	179	0	0	179
FEMMES	74	0	0	74
HOMMES	105	0	0	105
APM	0	4	0	4
FEMMES	0	4	0	4
HOMMES	0	0	0	0
SID	24	0	0	24
FEMMES	7	0	0	7
HOMMES	17	0	0	17
TOTAL	3 671	9 798	1 548	15 017
FEMMES	671	1 650	427	2 748
HOMMES	3 000	8 148	1 121	12 269

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation de cursus en 2021.

Lecture : en 2021, 125 officiers féminins de l'armée de Terre ont suivi une formation de cursus.

* Y compris gendarmes hors PMEA.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune action de formation en 2021. Par ailleurs, aucun volontaire n'a bénéficié d'action de formation de cursus en 2021.

Personnel militaire ayant suivi une formation continue, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	3 529	7 329	2 524	0	13 382
FEMMES	297	508	124	0	929
HOMMES	3 232	6 821	2 400	0	12 453
MARINE	702	5 661	2 137	0	8 500
FEMMES	57	466	173	0	696
HOMMES	645	5 195	1 964	0	7 804
AIR ET ESPACE	1 707	4 742	1 492	2	7 943
FEMMES	247	774	281	1	1 303
HOMMES	1 460	3 968	1 211	1	6 640
GENDARMERIE*	1 525	11 694	0	121	13 340
FEMMES	365	1 641	0	26	2 032
HOMMES	1 160	10 053	0	95	11 308
SSA	1 135	2 032	463	15	3 645
FEMMES	475	1 289	238	12	2 014
HOMMES	660	743	225	3	1 631
SEO	66	506	1 359	0	1 931
FEMMES	5	43	118	0	166
HOMMES	61	463	1 241	0	1 765
DGA	1 037	0	0	0	1 037
FEMMES	183	0	0	0	183
HOMMES	854	0	0	0	854
SCA	298	0	0	0	298
FEMMES	128	0	0	0	128
HOMMES	170	0	0	0	170
APM	1	4	0	0	5
FEMMES	0	1	0	0	1
HOMMES	1	3	0	0	4
SID	563	0	0	0	563
FEMMES	97	0	0	0	97
HOMMES	466	0	0	0	466
TOTAL	10 563	31 968	7 975	138	50 644
FEMMES	1 854	4 722	934	39	7 549
HOMMES	8 709	27 246	7 041	99	43 095

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation continue en 2021.

Lecture : en 2021, 297 officiers féminins de l'armée de Terre ont suivi une formation continue.

* Y compris gendarmes hors PMEA.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune action de formation en 2021.

6.1.4 – Les journées de formation

Nombre de journées de formation initiale, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En journées

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	433 059	481 699	866 721	14 047	1 795 526
FEMMES	38 824	66 586	104 539	653	210 602
HOMMES	394 235	415 113	762 182	13 394	1 584 924
MARINE	105 324	243 860	185 390	14 641	549 215
FEMMES	15 907	46 169	27 432	4 155	93 663
HOMMES	89 417	197 691	157 958	10 486	455 552
AIR ET ESPACE	95 028	337 319	61 910	252	494 509
FEMMES	14 794	53 141	18 320	144	86 399
HOMMES	80 234	284 178	43 590	108	408 110
GENDARMERIE*	68 436	704 870	0	320 844	1 094 150
FEMMES	16 607	194 633	0	97 884	309 124
HOMMES	51 829	510 237	0	222 960	785 026
SSA	165 139	5 093	15 073	213	185 518
FEMMES	87 115	3 243	10 425	124	100 907
HOMMES	78 024	1 850	4 648	89	84 611
SEO	5 418	5 390	11 147	0	21 955
FEMMES	301	807	1 483	0	2 591
HOMMES	5 117	4 583	9 664	0	19 364
DGA	7 748	0	0	0	7 748
FEMMES	844	0	0	0	844
HOMMES	6 904	0	0	0	6 904
SCA	11 670	0	0	580	12 250
FEMMES	6 050	0	0	280	6 330
HOMMES	5 620	0	0	300	5 920
SID	9 060	0	0	0	9 060
FEMMES	1 185	0	0	0	1 185
HOMMES	7 875	0	0	0	7 875
TOTAL	900 882	1 778 231	1 140 241	350 577	4 169 931
FEMMES	181 627	364 579	162 199	103 240	811 645
HOMMES	719 255	1 413 652	978 042	247 337	3 358 286

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

Champ : ensemble des journées de formation initiale délivrées au personnel militaire en 2021.

Lecture : en 2021, 38 824 journées de formation initiale ont été délivrées à des officiers féminins de l'armée de Terre.

* Y compris gendarmes hors PME.A.

NB : le personnel du CGA et des APM n'a bénéficié d'aucune journée de formation initiale en 2021.

Nombre de journées de formation de cursus, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En journées

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL
TERRE	131 131	116 811	10 714	258 656
FEMMES	11 169	9 750	1 004	21 923
HOMMES	119 962	107 061	9 710	236 733
MARINE	56 014	113 872	90 413	260 299
FEMMES	1 865	16 805	16 666	35 336
HOMMES	54 149	97 067	73 747	224 963
AIR ET ESPACE	9 919	46 156	5 458	61 533
FEMMES	2 744	10 582	4 757	18 083
HOMMES	7 175	35 574	701	43 450
GENDARMERIE*	3 680	68 558	0	72 238
FEMMES	635	13 064	0	13 699
HOMMES	3 045	55 494	0	58 539
SSA	78 174	3 202	0	81 376
FEMMES	34 945	850	0	35 795
HOMMES	43 229	2 352	0	45 581
SEO	150	497	5 338	5 985
FEMMES	0	83	645	728
HOMMES	150	414	4 693	5 257
DGA	2 425	0	0	2 425
FEMMES	465	0	0	465
HOMMES	1 960	0	0	1 960
SCA	4 189	0	0	4 189
FEMMES	849	0	0	849
HOMMES	3 340	0	0	3 340
APM	0	564	0	564
FEMMES	0	564	0	564
HOMMES	0	0	0	0
SID	432	0	0	432
FEMMES	126	0	0	126
HOMMES	306	0	0	306
TOTAL	286 114	349 660	111 923	747 697
FEMMES	52 798	51 698	23 072	127 568
HOMMES	233 316	297 962	88 851	620 129

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

Champ : ensemble des journées de formation de cursus délivrées au personnel militaire en 2021.

Lecture : en 2021, 11 169 journées de formation de cursus ont été délivrées à des officiers féminins de l'armée de Terre.

* Y compris gendarmes hors PMEA.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune journée de formation de cursus en 2021.

Nombre de journées de formation continue, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En journées

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	58 894	111 742	39 331	0	209 967
FEMMES	4 807	7 825	1 933	0	14 565
HOMMES	54 087	103 917	37 398	0	195 402
MARINE	16 920	108 533	29 749	0	155 202
FEMMES	1 630	5 749	1 254	0	8 633
HOMMES	15 290	102 784	28 495	0	146 569
AIR ET ESPACE	14 827	44 855	15 171	13	74 866
FEMMES	2 154	7 028	2 198	2	11 382
HOMMES	12 673	37 827	12 973	11	63 484
GENDARMERIE*	11 709	111 654	0	2 281	125 644
FEMMES	3 029	16 223	0	465	19 717
HOMMES	8 680	95 431	0	1 816	105 927
SSA	15 896	18 605	4 735	14	39 250
FEMMES	6 899	12 478	2 720	12	22 109
HOMMES	8 997	6 127	2 015	2	17 141
SEO	199	2 303	5 893	0	8 395
FEMMES	15	189	536	0	740
HOMMES	184	2 114	5 357	0	7 655
DGA	4 087	0	0	0	4 087
FEMMES	606	0	0	0	606
HOMMES	3 481	0	0	0	3 481
SCA	894	0	0	0	894
FEMMES	384	0	0	0	384
HOMMES	510	0	0	0	510
APM	14	7	0	0	21
FEMMES	0	1	0	0	1
HOMMES	14	6	0	0	20
SID	5 335	0	0	0	5 335
FEMMES	783	0	0	0	783
HOMMES	4 552	0	0	0	4 552
TOTAL	128 775	397 699	94 879	2 308	623 661
FEMMES	20 307	49 493	8 641	479	78 920
HOMMES	108 468	348 206	86 238	1 829	544 741

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

Champ : ensemble des journées de formation continue délivrées au personnel militaire en 2021.

Lecture : en 2021, 58 894 journées de formation continue ont été délivrées à des officiers de l'armée de Terre.

* Y compris gendarmes hors PMEA.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune journée de formation continue en 2021.

6.2 — LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

6.2.1 — Les objectifs de la formation

La formation assure l'employabilité des agents tout au long de leur carrière⁽¹⁾, favorise leur adaptation aux métiers et postes de travail et contribue au développement de leurs compétences. Elle constitue également un vecteur de promotion sociale en préparant les agents aux concours, essais et examens professionnels.

Elle soutient les agents dans leurs projets d'évolution personnelle et professionnelle, grâce à des dispositifs dédiés (congé de formation professionnelle [CFP], bilan de compétences, compte personnel de formation [CPF]). Elle participe à la valorisation des parcours à travers la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les grandes orientations assignées aux acteurs de la formation sont définies dans le document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF). Il s'inscrit dans les axes interministériels définis par le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie et les priorités ministérielles sur la période 2021-2023. Il rappelle les évolutions de l'organisation du ministère et du réseau de la formation et définit les axes d'effort pour les années à venir. Par ailleurs, il présente le cadre du dispositif de concertation avec les partenaires sociaux dans le domaine de la formation, notamment au niveau territorial, et précise le rôle central des employeurs.

6.2.2 — Les instances décisionnelles

Pour mettre en œuvre la politique ministérielle de la formation, la DRH-MD s'appuie sur le Centre de formation au management de la défense (CFMD), situé à Paris, dont l'objectif est de sensibiliser et de former les cadres supérieurs, militaires et civils, aux outils modernes de la gestion RH et le Centre de formation de la défense (CFD), opérateur national de la formation situé à Bourges, créé afin de rationaliser l'offre de formation et la mettre en adéquation avec les besoins en compétences des agents du ministère des Armées.

La DRH-MD anime un réseau composé des conseillers coordonnateurs en formation dans les centres ministériels de gestion (CMG) et des responsables de formation, positionnés dans les groupements de soutien de base de défense, chez les employeurs et au sein des directions d'administration centrale.

Le comité de coordination de la formation (CCF), co-présidé par le directeur des ressources humaines du ministère des armées et le sous-chef d'état-major « performance » de l'état-major des armées, organise la coopération entre les différentes structures en charge de la formation au sein du ministère.

(1) La formation professionnelle du personnel civil constitue un droit, 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, et réaffirmé par le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2013.

6.2.3 – Le personnel civil formé

Personnel civil ayant suivi au moins une formation, par statut, par catégorie, par type de formation et par sexe

En effectifs physiques

		TITULAIRES/NON TITULAIRES				OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
		CAT. A/ Niv. I*	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	S/TOTAL		
FORMATIONS STATUTAIRES**	FEMMES	336	272	112	720	10	730
	HOMMES	186	224	146	556	97	653
	S/TOTAL	522	496	258	1 276	107	1 383
FORMATIONS CONTINUES***	FEMMES	1 956	1 972	3 379	7 307	460	7 767
	HOMMES	3 366	2 837	2 074	8 277	4 002	12 279
	S/TOTAL	5 322	4 809	5 453	15 584	4 462	20 046
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	FEMMES	145	269	161	575	12	587
	HOMMES	134	421	52	607	159	766
	S/TOTAL	279	690	213	1 182	171	1 353
TOTAL	FEMMES	2 437	2 513	3 652	8 602	482	9 084
	HOMMES	3 686	3 482	2 272	9 440	4 258	13 698
	TOTAL	6 123	5 995	5 924	18 042	4 740	22 782

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant suivi au moins une formation en 2021, hors DGSE.

Lecture : en 2021, 336 femmes de catégorie A ont suivi une formation statutaire.

* Dont A+ et I+.

** Uniquement le personnel civil titulaire et ouvrier de l'État.

***Classification établie par la DGAFP.

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

Réserves

6.2.4 – Les journées de formation

Nombre de journées de formation, par statut, par catégorie, par type de formation et par sexe

En journées

		TITULAIRES/NON TITULAIRES				OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
		CAT. A/ Niv. I*	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	S/TOTAL		
FORMATIONS STATUTAIRES**	FEMMES	6 013	3 713	1 185	10 911	352	11 263
	HOMMES	3 692	3 340	1 720	8 752	3 728	12 480
	S/TOTAL	9 705	7 053	2 905	19 663	4 080	23 743
FORMATIONS CONTINUES***	FEMMES	12 996	11 462	15 815	40 273	2 257	42 530
	HOMMES	20 536	18 203	11 449	50 188	22 612	72 800
	S/TOTAL	33 532	29 665	27 264	90 461	24 869	115 330
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	FEMMES	903	1 170	413	2 486	65	2 551
	HOMMES	835	1 735	166	2 736	1 021	3 757
	S/TOTAL	1 738	2 905	579	5 222	1 086	6 308
TOTAL	FEMMES	19 912	16 345	17 413	53 670	2 674	56 344
	HOMMES	25 063	23 278	13 335	61 676	27 361	89 037
	TOTAL	44 975	39 623	30 748	115 346	30 035	145 381

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant suivi une formation en 2021, hors DGSE.

Lecture : en 2021, 6 013 journées de formation statutaire ont été suivies par des femmes de catégorie A.

* Dont A+ et I+.

** Uniquement le personnel civil titulaire et ouvrier de l'État.

***Classification établie par la DGAFP.

6.2.5 — Les dépenses de formation du personnel civil

Dépenses de formation pour le personnel civil, par statut, par catégorie, par titre de dépenses et par sexe

En M€

		TITULAIRES/NON TITULAIRES				OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
		CAT. A/ Niv. I*	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	S/TOTAL		
TITRE 2	FEMMES	5,3	3,8	3,0	12,1	0,6	12,7
	HOMMES	7,2	4,6	2,2	14,0	6,0	20,0
	S/TOTAL	12,5	8,4	5,2	26,1	6,6	32,7
TITRE 3	FEMMES	3,2	2,6	2,4	8,2	0,5	8,7
	HOMMES	4,4	3,2	1,8	9,4	4,7	14,1
	S/TOTAL	7,6	5,8	4,2	17,6	5,2	22,8
TOTAL	FEMMES	8,5	6,4	5,4	20,3	1,1	21,4
	HOMMES	11,6	7,8	4,0	23,4	10,7	34,1
	TOTAL	20,1	14,2	9,4	43,7	11,8	55,5

Source: DRH-MD/SRHC.

Champ: dépenses de formation au profit du personnel civil en 2021.

Lecture: en 2021, 5,3 millions d'euros ont été consacrés sur le titre 2 à la formation des femmes civiles de catégorie A ou de niveau I.

* Dont A+ et I+.

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

Réserves

Dépenses de formation pour le personnel civil, par statut, par catégorie, par type de formation, et par sexe

En M€

		TITULAIRES/NON TITULAIRES				OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
		CAT. A/ Niv. I*	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	S/TOTAL		
FORMATIONS STATUTAIRES**	FEMMES	0,9	1,8	0,1	2,8	0,1	2,9
	HOMMES	0,4	1,4	0,3	2,1	1,0	3,1
	S/TOTAL	1,3	3,2	0,4	4,9	1,1	6,0
FORMATIONS CONTINUES***	FEMMES	7,4	4,5	5,3	17,2	1,0	18,2
	HOMMES	11,1	6,3	3,7	21,1	9,5	30,6
	S/TOTAL	18,5	10,8	9,0	38,3	10,5	48,8
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	FEMMES	0,2	0,1	0,0	0,3	0,0	0,3
	HOMMES	0,1	0,1	0,0	0,2	0,2	0,4
	S/TOTAL	0,3	0,2	0,0	0,5	0,2	0,7
TOTAL	FEMMES	8,5	6,4	5,4	20,3	1,1	21,4
	HOMMES	11,6	7,8	4,0	23,4	10,7	34,1
TOTAL	TOTAL	20,1	14,2	9,4	43,7	11,8	55,5

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : dépenses de formation au profit du personnel civil en 2021.

Lecture : en 2021, 0,9 millions d'euros ont été consacrés à la formation statutaire des femmes civiles de catégorie A.

* Dont A+ et I+.

** Uniquement le personnel civil titulaire et ouvrier de l'État.

***Classification établie par la DGAFP.

6.2.6 – Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) est mobilisé à l'initiative de l'agent pour préparer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle (mobilité professionnelle ou sectorielle, accès à de nouvelles responsabilités, création ou reprise d'entreprise, etc.). Les actions de formation visant l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification, répertoriés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à l'inventaire mentionné à l'article L.335-6 du code de l'Éducation nationale⁽²⁾, sont éligibles au CPF.

En 2021, 1 205 agents ont bénéficié d'une formation via l'utilisation du CPF.

6.2.7 – Le congé de formation professionnelle

Le congé de formation professionnelle (CFP) permet aux agents de parfaire leur formation par le biais de stages de formation, à caractère professionnel ou personnel, qui ne sont pas proposés par l'administration ou pour des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs. La durée ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière. La première année du CFP ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire.

En 2021, 2 demandes de CFP ont été acceptées.

6.2.8 – La validation des acquis de l'expérience

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux agents publics de faire reconnaître officiellement leurs compétences professionnelles et personnelles acquises par l'expérience salariée, non salariée et/ou bénévole et/ou volontaire, en vue de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle.

Depuis 2005, 1 406 parcours ont été financés⁽³⁾ (contre 1 388 en 2020) avec 709 diplômes obtenus et 597 abandons ou échecs. Par ailleurs, 100 parcours sont en cours de finalisation.

En 2021, 17 agents ont bénéficié d'une formation au titre de la VAE, dont 7 agents de catégorie B/niveau II et 6 ouvriers de l'État.

6.2.9 – La formation initiale statutaire après un changement de corps

La formation initiale statutaire est destinée à apporter au personnel titulaire accédant à un corps les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent.

(2) Formation courte qui permet d'obtenir un certificat de compétences, le RNCP recensant des certificats de qualification correspondant à des formations plus longues.

(3) En 2005, la DRH-MD s'est engagée à financer 1 500 parcours de VAE au profit des agents du ministère.

Personnel civil titulaire 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	TOTAL
CONCOURS EXTERNES	FEMMES	41	44	85
	HOMMES	29	52	81
	S/TOTAL	70	96	166
CONCOURS INTERNES / AUTRES*	FEMMES	37	97	134
	HOMMES	23	97	120
	S/TOTAL	60	194	254
PROMOTIONS INTERNES	FEMMES	53	89	142
	HOMMES	20	89	109
	S/TOTAL	73	178	251
TOTAL	FEMMES	131	230	361
	HOMMES	72	238	310
	TOTAL	203	468	671

Source : DRH/MD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant suivi une formation initiale statutaire après un changement de corps en 2021, hors DGSE.

Lecture : en 2021, 41 femmes de catégorie A ont bénéficié d'une formation initiale statutaire après un changement de corps à la suite d'un concours externe.

* Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ; personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L.4139-2 rénové ou de la procédure des emplois réservés.

6.3 – LA FORMATION LIÉE AUX SITUATIONS DE HANDICAP

En 2021, le nombre de formations a augmenté à la suite de la reprise de l'activité et du rattrapage d'une partie des sessions annulées en 2020 du fait de la crise sanitaire.

Les formations en distanciel, qu'elles soient réalisées avec un formateur en ligne ou en autonomie via le *e-learning*, se sont largement développées en 2021. Elles ont permis aux agents de continuer à être sensibilisés et à se former, tout en respectant les mesures barrières.

Les formations et sensibilisations recensées dans le tableau ci-dessous se limitent aux sessions en présentiel uniquement.

Personnel militaire et civil ayant bénéficié de formations en lien avec le personnel en situation de handicap, par statut, par catégorie et par type de formation

En effectifs physiques

	MILITAIRES			CIVILS						TOTAL
	OFF.	S/OFF.	S/TOTAL	CAT. A+	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OE	S/TOTAL	
				/ Niv. I+	/ Niv. I	/ Niv. II	/ Niv. III			
SENSIBILISATION ET MOBILISATION DES ACTEURS EN RELATION AVEC LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	15	3	18	11	46	58	24	4	143	161
FORMATIONS DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	19	46	65	5	35	86	100	0	226	291
TOTAL	34	49	83	16	81	144	124	4	369	452

Source: DRH+MD/MIXITE/DNH.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil ayant bénéficié de formations liées au personnel en situation de handicap, en 2021.

Lecture: en 2021, 15 officiers ont bénéficié de formations de sensibilisation et de mobilisation des acteurs en relation avec le personnel en situation de handicap.

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

Réserves

Personnel en situation de handicap ayant bénéficié de formations, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A*	5	9	14
	CAT. B	16	9	25
	CAT. C	11	3	14
	S/TOTAL	32	21	53
NON TITULAIRES	Niv. I	3	5	8
	Niv. II	1	0	1
	S/TOTAL	4	5	9
TOTAL	36	26	62	

Source : DRHMD/MIXITÉ/DNIH.

Champ : ensemble du personnel civil en situation de handicap ayant bénéficié de formations liées à leur situation, en 2021.
Lecture : en 2021, 5 femmes de catégorie A en situation de handicap ont bénéficié de formations liées à leur situation.

* Dont Cat. A+.

NB : aucun ouvrier de l'État en situation de handicap n'a bénéficié de formation liée à sa situation.

6.4 — LA FORMATION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Comme l'ensemble des employeurs de la fonction publique, le ministère des Armées mène une politique visant à préserver la santé et la sécurité de ses agents. Il applique les principes généraux de prévention et met en place des actions de formation en matière de prévention des risques professionnels et environnementaux.

6.4.1 — La formation des agents en charge de la prévention des risques professionnels

Le CFD organise des stages généralistes (d'une à trois semaines) et des stages spécialisés concernant différents risques (environnementaux, électromagnétiques, psychosociaux). Ces stages s'adressent aux chargés de prévention, coordonnateurs centraux à la prévention, chefs d'organisme, commandants en second, adjoints aux chefs d'organisme, chefs d'emprise, préventeurs et fonctionnels de la prévention d'outre-mer. Le CFD forme également à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

En 2021, sur 1 951 demandes de formation exprimées par les coordonnateurs centraux à la prévention, 1 421 places ont été accordées par le CFD. La mise en place de formations en distanciel aura permis d'accorder de nouvelles places aux employeurs en cours d'année. 1 127 apprenants ont été formés dans un contexte de renforcement des missions des fonctionnels de la prévention lié à la situation sanitaire.

Personnel en charge de la prévention formé par le CFD par statut, par catégorie et par employeur

En effectifs physiques

	MILITAIRES*				CIVILS					TOTAL
	OFF.	S/OFF.	MdR	S/TOTAL	CAT. A/ Niv. I**	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OE	S/TOTAL	
TERRE	35	79	16	130	2	44	41	5	92	222
MARINE	30	108	2	140	5	16	13	0	34	174
AIR ET ESPACE	32	117	6	155	5	25	5	0	35	190
EMA	48	48	1	97	6	9	1	0	16	113
SCA	22	8	1	31	12	25	17	7	61	92
SIMU	3	1	2	6	2	6	4	7	19	25
SSA	16	17	1	34	0	13	5	4	22	56
SEO	5	9	1	15	0	10	10	3	23	38
DGA	0	0	0	0	11	9	1	2	23	23
SGA	14	6	2	22	22	25	21	4	72	94
DIRISI	12	27	0	39	14	21	6	0	41	80
AUTRES***	2	4	0	6	1	7	6	0	14	20
TOTAL	219	424	32	675	80	210	130	32	452	1 127

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil en charge de la prévention, formé par le CFD en 2021.

Lecture : en 2021, 35 officiers de l'armée de Terre en charge de la prévention ont été formés par le CFD.

* Les volontaires ne bénéficient pas des stages de formation du CFD.

** Dont A+ et I+.

*** DGSE, ONAC, CSOA, DGGN, FORMISC, CAB MIN.

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

Réserves

6.4.2 — La formation des membres des CHSCT et des CCHPA

Conformément aux arrêtés des 22 novembre 2013⁽⁴⁾ et 2 avril 2015⁽⁵⁾, 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 2021, le CFD a organisé, avec l'appui de formateurs accrédités et des conseillers prévention des bases de défense, 18 sessions de formation de 2 jours consécutifs permettant de former 106 membres de CHSCT et 124 membres de CCHPA siégeant dans les instances de prévention des risques en matière de SST.

(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.

6.5 — LES APPRENTIS

Vivier de compétences et de potentiels, l'apprentissage permet de diversifier les modes de recrutement et de promouvoir la politique en faveur de la jeunesse. Le ministère des Armées s'investit dans la mise en œuvre du plan gouvernemental « Apprentissage au sein de l'État ».

En 2021, il a poursuivi ses engagements, se rapprochant de sa cible de recrutement fixée à 2 175 apprentis. La publication des offres sur Première expérience Défense, relayées sur le portail « Devenez civils de la défense » (www.civils.defense.gouv.fr) et sur le site Place de l'apprentissage et des stages (PASS) a notamment favorisé le recrutement d'apprentis sur les métiers en tension. Par ailleurs, la négociation des coûts de formation pédagogiques, lorsque les montants proposés excédaient les plafonds fixés par le décret France Compétence, et la mise en place des partenariats avec les écoles, centres de formation et universités, ont contribué à améliorer l'action du ministère en faveur de l'apprentissage.

Les contrats d'apprentissage ont ainsi progressé de 6,5 % par rapport à l'année précédente, avec 2 167 contrats dénombrés en décembre 2021 (909 femmes et 1 258 hommes).

Par ailleurs, les coûts pédagogiques consacrés à l'apprentissage se sont élevés à 14 M€.

Enfin, la pérennisation des apprentis à l'issue de leurs contrats en alternance est un des enjeux du ministère des Armées : 224 apprentis ont intégré le ministère des armées à l'issue de leur contrat d'apprentissage en 2021, dont 45 en qualité d'agents titulaires, 134 comme agents contractuels et 45 sous statut d'ouvrier 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

Réserves

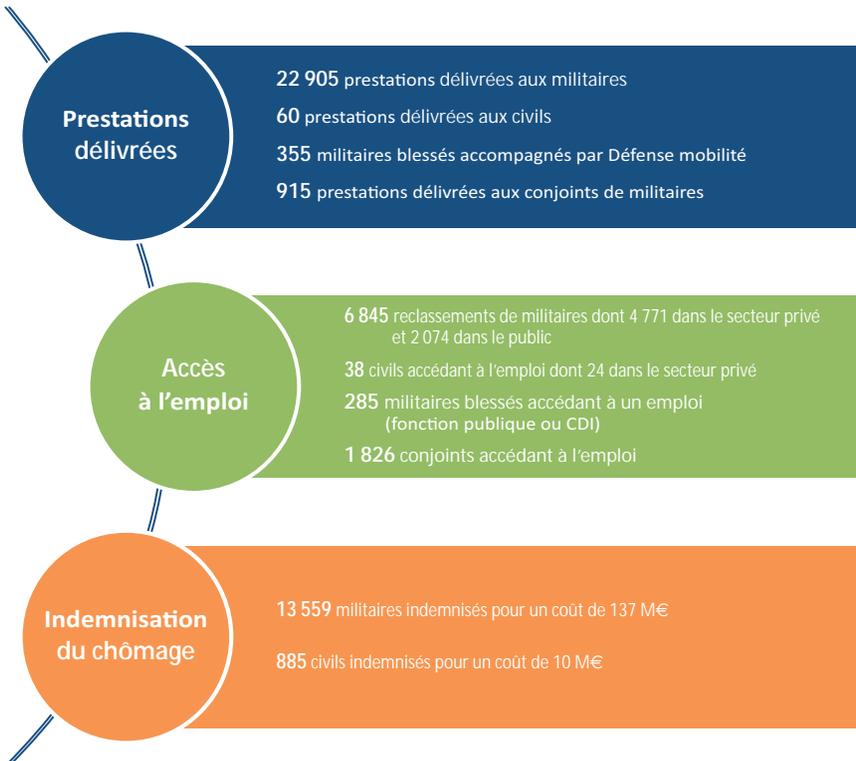


© Morgane Valle / Armée de l'Air et de l'Espace / Défense

LA RECONVERSION

- La politique de reconversion du ministère des Armées
- Les prestations délivrées
- L'accès à l'emploi

L'essentiel



7.1 — LA POLITIQUE DE RECONVERSION DU MINISTÈRE DES ARMÉES

7.1.1 — Les enjeux de la politique ministérielle de reconversion

Le premier enjeu, lié à la politique RH, correspond à la logique de flux qui caractérise la gestion des ressources humaines du personnel militaire. Le statut général des militaires « offre à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile »⁽¹⁾ et la reconversion constitue un levier d'attractivité pour les forces armées et formations rattachées.

Le deuxième enjeu, lié à la condition du personnel, répond à la précarité du personnel militaire sous contrat et du personnel civil non titulaire du ministère. La politique ministérielle de reconversion favorise la reconnaissance des parcours militaires par la valorisation des compétences et des qualifications. Par ailleurs, elle participe, en application du plan Famille, à l'amélioration de la condition du personnel en facilitant l'accès à l'emploi des conjoints, notamment dans le cadre des mutations. Enfin, elle incarne la solidarité du ministère et contribue à l'accès à l'emploi des blessés.

Le troisième enjeu est financier, en permettant de contenir le coût du chômage des anciens ressortissants du ministère par des transitions professionnelles réussies et pérennes.

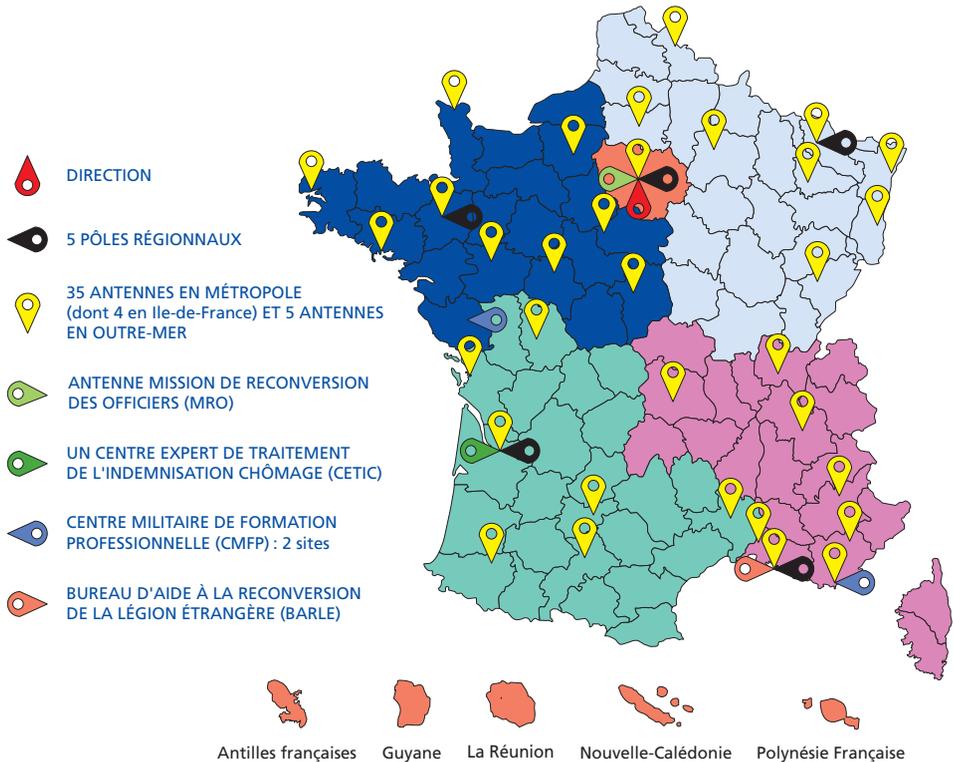
7.1.2 — Défense mobilité, le service ministériel de transition professionnelle

Créé en 2009, le service à compétence nationale Défense mobilité soutient la manœuvre RH des armées en proposant les orientations de la politique générale du ministère en matière de reconversion du personnel. En étroite collaboration avec les gestionnaires des forces armées et formations rattachées et avec Pôle emploi, il organise un dispositif de reconversion et assure le financement, le contrôle et l'évaluation des actions engagées.

Défense mobilité dispose d'un maillage territorial, en métropole et outre-mer, adapté à un accompagnement au plus près des candidats. Ce réseau s'appuie sur 300 conseillers en transition professionnelle et 50 chargés de prospection - relation employeurs qui détiennent une connaissance fine des spécificités des candidats et des besoins des employeurs.

(1) Article L4111-1 du Code de la défense, titre 1^{er}.

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 en 2021.

7.1.3 — Les bénéficiaires

Défense mobilité assure l'accompagnement :

- des militaires et civils en activité, quels que soient leur ancienneté de service et leur statut⁽²⁾ ;
- des anciens militaires et civils du ministère, jusqu'à 3 ans après leur départ ;
- des militaires blessés, sans condition d'ancienneté de service ;
- des conjoints de ressortissants, militaires et civils, du ministère des Armées et de la Gendarmerie nationale, jusqu'à 3 ans suivant la radiation ou le départ à la retraite de leur conjoint militaire ou civil⁽³⁾, et ce, indépendamment du type d'union administrative.

7.1.4 — L'offre de services

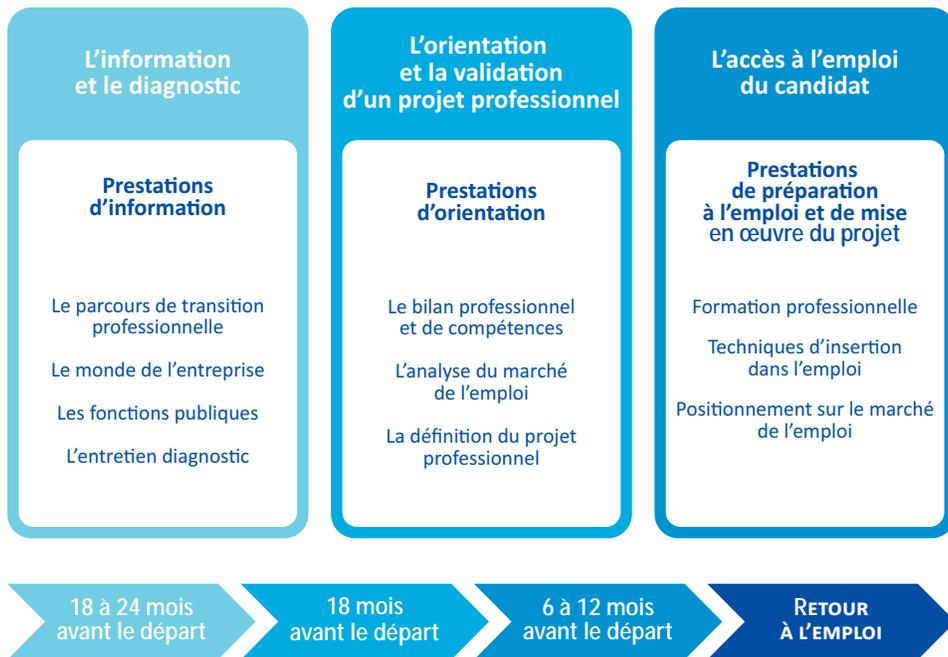
Défense mobilité propose un accompagnement individualisé et personnalisé, adapté au profil et au besoin du candidat, au regard de ses droits, de son échéance de départ et de son projet professionnel.

(2) À partir de 6 mois de service, hors apprentis, volontaires du SMA/SMV et départs pendant la période probatoire.

(3) 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
Réserves

Un parcours type en trois phases



7.1.5 – L'engagement de Défense mobilité pour le développement de la certification professionnelle

En parallèle de la prescription de prestations, Défense mobilité participe activement au développement de la certification professionnelle et met l'accent sur l'alternance pour ses ayants droit ne disposant pas de compétences directement transposables et/ou n'ayant pas obtenu un congé de reconversion.

Pour les personnels du ministère des Armées, détenir une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) constitue un atout pour une future reconversion. Ces certifications professionnelles, délivrées par le ministère, sont généralement construites en miroir des brevets ou certificats militaires et accessibles après un parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Défense mobilité poursuit un plan biennal d'enregistrement de certification, en concertation avec les armées et services. En décembre 2021, 120 certifications du ministère sont actives.

7.2 – LES PRESTATIONS DÉLIVRÉES

7.2.1 – Les prestations délivrées au personnel militaire

Afin de leur permettre 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 militaires, sous conditions, peuvent bénéficier d'un congé de reconversion (CR) sur accord de leur gestionnaire au sein des armées.

Ce congé, fractionnable⁽⁴⁾, dans la limite de 120 jours ouvrés cumulés, peut éventuellement être suivi d'un congé complémentaire de reconversion (CCR), pour une durée maximale de 6 mois.

En 2021, 3092 CR et 674 CCR ont été octroyés. La durée moyenne accordée par les gestionnaires est de 71 jours ouvrés par un CR et de 93 jours pour un CCR.

Prestations délivrées au personnel militaire, par gestionnaire, par type de prestations et par catégorie

En prestations

TYPE DE PRESTATIONS	CAT.	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.*	DGA	SSA	SEO	AUTRES**	TOTAL
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	OFF.	399	132	240	4	2	14	11	38	840
	S/OFF.	1571	494	575	232	0	86	8	1	2967
	MdR	2884	106	407	56	0	2	49	0	3504
	S/TOTAL	4854	732	1222	292	2	102	68	39	7311
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI***	OFF.	379	113	186	0	5	12	12	38	745
	S/OFF.	2421	1049	835	55	0	72	14	3	4449
	MdR	5363	327	659	57	0	0	112	0	6518
	S/TOTAL	8163	1489	1680	112	5	84	138	41	11712
PRESTATIONS DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES****	OFF.	55	21	33	5	0	0	0	2	116
	S/OFF.	765	249	147	185	0	17	2	0	1365
	MdR	2034	102	145	78	0	0	42	0	2401
	S/TOTAL	2854	372	325	268	0	17	44	2	3882
ENSEMBLE DES PRESTATIONS	OFF.	833	266	459	9	7	26	23	78	1701
	S/OFF.	4757	1792	1557	472	0	175	24	4	8781
	MdR	10281	535	1211	191	0	2	203	0	12423
	TOTAL	15871	2593	3227	672	7	203	250	82	22905

Sources : DRH-MD/DM.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant bénéficié de prestations de Défense mobilité en 2021.

Lecture : en 2021, 399 prestations d'information et d'orientation ont été délivrées à des officiers de l'armée de Terre par Défense mobilité.

* Hors gendarmes accompagnés par le bureau de reconversion de la Gendarmerie nationale.

** APM, CGA, SCA, SID.

*** Dont VAE.

**** Dont cycle d'enseignement.

(4) Le CR fractionnable permet de suivre des formations segmentées dans le temps et plus particulièrement des formations articulées autour de phases d'admissibilité et d'admission. Les militaires sous statut de volontaire bénéficient du même dispositif mais limité à 20 jours ouvrés.

Une offre de service étoffée à l'attention des blessés

Le dispositif de reconversion spécifique aux blessés associe une offre de service adaptée et un réseau national d'une soixantaine de conseillers experts dans la reconversion des militaires blessés, notamment psychiques. L'année 2021 a permis de finaliser les mesures prévues par l'axe 3 du plan d'actions ministériel sur le parcours de rétablissement du militaire blessé psychique « Consolider les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi ».

Un nouveau cadre réglementaire

Le décret n° 2020-1678 du 23 décembre 2020 donne une assise juridique à la reconversion des militaires blessés et permet de fluidifier leur accompagnement. L'arrêté du 1^{er} juin 2021 a en outre officialisé la présence de Défense mobilité au sein des commissions pluridisciplinaires organisées dans les différents hôpitaux d'instruction des armées.

Renforcement de la sensibilisation des employeurs privés et publics au recrutement des blessés

Défense mobilité a organisé deux colloques au profit des entreprises, à Paris et à Lyon, en partenariat avec le comité de liaison Défense du MEDEF, et poursuit l'insertion d'annexes spécifiques dans ses conventions de partenariat avec les grandes entreprises.

Par ailleurs, des actions locales de promotion auprès des employeurs de la fonction publique sont mises en œuvre. Les employeurs peuvent ainsi recruter des blessés titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du dispositif de solidarité nationale dit des « emplois réservés ».

Professionnalisation des conseillers dédiés à l'accompagnement des militaires blessés

Un marché de prestations spécifiques, notifié en avril 2021 et proposant notamment une sensibilisation aux troubles psychiques, a permis de former une vingtaine de nouveaux conseillers à l'accueil du blessé psychique.

Développement de la coopération des différents acteurs

Des conseillers Défense mobilité sont systématiquement intégrés aux maisons ATHOS* et aux stages du Centre de ressources des blessés de l'armée de Terre. Défense mobilité travaille également avec d'autres entités telles que la Délégation nationale handicap (DNH) et assure une présence hebdomadaire aux Invalides auprès des cellules d'aide aux blessés des armées.

Participation à la Journée nationale des blessés de l'armée de Terre

Les équipes de Défense mobilité se sont mobilisées pour la 5^e édition de cette journée le 19 juin 2021, à Paris et en région, en participant à des épreuves sportives ou en tenant des stands d'information sur l'offre de service au profit des militaires blessés.

Le nombre de militaires blessés ayant eu recours à l'offre de service de Défense mobilité s'élève en 2021 à 355 (plus 10 % par rapport à 2020). L'accès à l'emploi des blessés progresse fortement avec 285 nouveaux reclassés, dont 2/3 sur de l'emploi durable (fonction publique ou CDI dans le secteur privé).

* Dispositif de réhabilitation psychosociale mis en œuvre par le ministère des Armées et dédié à l'accompagnement des militaires blessés psychiques (cf. encart chapitre 10).

Par ailleurs, la signature d'un contrat d'alternance (de professionnalisation ou d'apprentissage) permet d'assurer une continuité de parcours et facilite le retour à l'emploi. Il peut être mis en œuvre dans le cadre d'un congé de reconversion et s'adresse à l'ensemble des militaires et plus particulièrement aux moins diplômés d'entre eux. En 2021, 272 contrats en alternance ont été signés dans le cadre de l'accompagnement proposé par Défense mobilité (contre 182 en 2020).

7.2.2 – Les prestations délivrées au personnel civil

Les civils du ministère, titulaires, contractuels et ouvriers de l'État, peuvent bénéficier d'un accompagnement de Défense mobilité dans leur projet de transition professionnelle, jusqu'à 3 ans après leur départ du ministère.

Prestations délivrées au personnel civil, par type de prestations

En prestations

TYPE DE PRESTATIONS	
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	12
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	48
TOTAL	60

Source : DRHMD/DM.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié de prestations délivrées par Défense mobilité en 2021.

Lecture : en 2021, 12 prestations d'information et d'orientation ont été délivrées par Défense mobilité à des civils du ministère des Armées.

NB : aucune prestation de formation professionnelle n'a été délivrée par Défense mobilité à des civils en 2021.

7.2.3 – Les prestations délivrées aux conjoints

L'axe 3 « Mieux vivre la mobilité » du plan Famille comprend l'accompagnement des conjoints vers l'emploi⁽⁵⁾. Fin 2020, de nouvelles mesures annoncées par la ministre des Armées sont venues enrichir le dispositif afin de l'adapter à la typologie très hétérogène des conjoints.

À chaque mutation du militaire ou tous les 5 ans, un conjoint peut être accompagné par Défense mobilité pour :

- définir un projet professionnel ;
- bénéficier d'un cofinancement de formations professionnelles, en complémentarité de Pôle emploi ou du financement d'un parcours de VAE ;
- accéder à des prestations spécifiques au profit des cadres ;

Les conjoints isolés, à l'étranger ou en outre-mer, peuvent également être accompagnés à distance avant leur retour en métropole.

En 2021, 1 823 nouveaux conjoints se sont inscrits dans un parcours d'accompagnement, portant à 2 249 le nombre total de conjoints accompagnés au 31 décembre 2021.

(5) Mesure 3.3 Accompagner la mobilité des membres de la famille (conjoints, enfants).

Prestations délivrées aux conjoints de militaires, par gestionnaire et par type de prestations

En prestations

TYPE DE PRESTATIONS	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.*	DGA	SSA	SEO	AUTRES**	TOTAL
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	179	69	43	36	1	3	0	1	332
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	223	112	57	38	0	5	3	4	442
PRESTATIONS DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET PROFESSIONNEL	76	30	16	17	0	1	1	0	141
TOTAL	478	211	116	91	1	9	4	5	915

Source : DRHMD/DM.

Champ : ensemble des prestations délivrées par Défense mobilité en 2021.

Lecture : en 2021, 179 prestations d'information et d'orientation ont été délivrées à des conjoints de militaires de l'armée de Terre.

* Prestations délivrées par Défense mobilité aux conjoints de gendarmes.

** APM, SCA, SID.

NB : en 2021, aucune prestation n'a été délivrée aux conjoints de civils.

7.3 — L'ACCÈS À L'EMPLOI

7.3.1 — L'accès à l'emploi des militaires

En 2021, 6 845 militaires ayant bénéficié d'un accompagnement par Défense mobilité ont accédé à un emploi dans les 6 mois suivant leur radiation des cadres, dans le secteur privé ou public.

7.3.1.1 – L'accès à l'emploi dans le secteur privé

Personnel militaire* ayant accédé à un emploi dans le secteur privé, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MILITAIRES DU RANG	TOTAL
TERRE	FEMMES	15	87	114	216
	HOMMES	172	874	1 841	2 887
	S/TOTAL	187	961	1 955	3 103
MARINE	FEMMES	8	59	29	96
	HOMMES	50	488	140	678
	S/TOTAL	58	547	169	774
AIR ET ESPACE	FEMMES	6	73	47	126
	HOMMES	84	388	144	616
	S/TOTAL	90	461	191	742
AUTRES GESTIONNAIRES**	FEMMES	9	34	8	51
	HOMMES	33	38	30	101
	S/TOTAL	42	72	38	152
TOTAL	FEMMES	38	253	198	489
	HOMMES	339	1 788	2 155	4 282
	TOTAL	377	2 041	2 353	4 771

Source : DRHMD/DM.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant accédé à l'emploi dans le secteur privé en 2021 par le biais de Défense mobilité.

Lecture : en 2021, 15 femmes officiers de l'armée de Terre ont accédé à un emploi dans le secteur privé.

* Y compris volontaires.

** APM, BARLE, DGA, Gendarmerie nationale, SCA, SEO, SID, SSA.

Sur ces 4 771 reclassements, 66 % sont des emplois pérennes (CDI ou création/reprise d'entreprise).

Dans la continuité des années antérieures, les secteurs majeurs de reclassement demeurent « transport et logistique », « installation et maintenance » et « services à la personne et à la collectivité », qui concentrent à eux seuls plus de 50 % des emplois pourvus.

7.3.1.2 – L'accès à l'emploi dans le secteur public

En 2021, 2 074 militaires accompagnés par Défense mobilité ont accédé à un emploi dans une des trois fonctions publiques, soit une augmentation de 17 % par rapport à 2020.

Personnel militaire* ayant accédé à l'emploi dans la fonction publique, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MILITAIRES DU RANG	TOTAL
TERRE	FEMMES	13	70	118	201
	HOMMES	33	277	643	953
	S/TOTAL	46	347	761	1 154
MARINE	FEMMES	9	56	8	73
	HOMMES	16	177	19	212
	S/TOTAL	25	233	27	285
AIR ET ESPACE	FEMMES	6	99	109	214
	HOMMES	18	202	117	337
	S/TOTAL	24	301	226	551
AUTRES GESTIONNAIRES**	FEMMES	14	20	5	39
	HOMMES	15	20	10	45
	S/TOTAL	29	40	15	84
TOTAL	FEMMES	42	245	240	527
	HOMMES	82	676	789	1 547
	S/TOTAL	124	921	1 029	2 074

Source : DRHMD/DM.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant accédé à l'emploi dans la fonction publique par le biais de Défense mobilité en 2021.

Lecture : en 2021, 13 femmes officiers de l'armée de Terre ont accédé à l'emploi dans la fonction publique.

* Y compris volontaires.

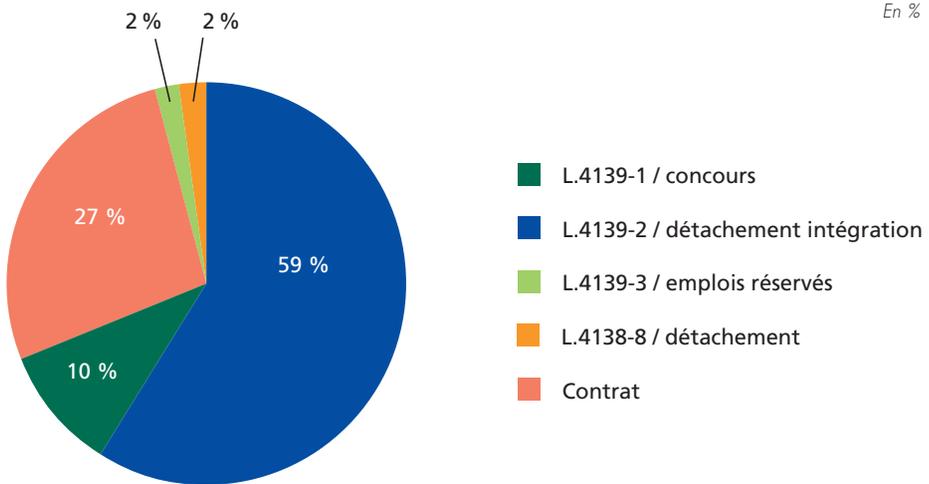
** Affaires maritimes, Gendarmerie nationale, SSA, SEO, SID, SCA.

L'article L.4139-2 du Code de la défense, principale voie d'intégration des militaires dans la fonction publique, concerne les militaires ayant accompli entre 4 et 10 ans de service, y compris ceux qui ont quitté l'institution depuis moins de 3 ans.

L'article 4139-3 du Code de la défense est un dispositif de solidarité, piloté par l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC-VG), qui a recentré l'attribution des « emplois réservés » au profit des seuls bénéficiaires prioritaires (militaires blessés sous conditions d'éligibilité, enfants de harkis, victimes d'attentats...).

Il suppose un agrément préalable, délivré par les gestionnaires RH⁽⁶⁾ et permet une reprise d'ancienneté totale pour les militaires agréés en service.

Personnel militaire reclassé dans la fonction publique par procédure



Source : DRH-MD/DM.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant accédé à l'emploi dans la fonction publique par le biais de Défense mobilité en 2021.

La fonction publique de l'État représente 64 % des reclassements et la fonction publique territoriale 32 %.

(6) Y compris pour les militaires déjà radiés des contrôles.

7.3.2 — La réorientation professionnelle des civils dans le secteur privé

En 2021, 38 civils du ministère accompagnés par Défense mobilité ont accédé à un emploi, dont 24 dans le secteur privé.

Personnel civil ayant accédé à l'emploi dans le secteur privé, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A / Niv. I	6	2	8
B / Niv. II	1	2	3
C / Niv. III	8	5	13
TOTAL	15	9	24

Source : DRHMD/DM.

Champ : ensemble du personnel civil ayant accédé à l'emploi dans le secteur privé par le biais de Défense mobilité en 2021.
Lecture : en 2021, 6 femmes de catégorie A ou de niveau I ont accédé à un emploi dans le secteur privé.

Le coût du chômage des militaires et des civils

En moyenne, 13 559 anciens militaires demandeurs d'emploi ont été indemnisés chaque mois en 2021. Le coût du chômage correspondant s'élève à 137 M€ soit une baisse de 1,8 % par rapport à 2020 (139 M€).

S'agissant des civils non restructurés⁽⁷⁾, le nombre de chômeurs indemnisés chaque mois en 2021 s'établit en moyenne à 885. La dépense d'indemnisation du chômage de ces civils s'élève à 10 M€, en hausse de 0,9 M€ par rapport à 2020.

7.3.3 – L'accompagnement des conjoints vers l'emploi

Conjoints de militaires ayant accédé à l'emploi par type d'emploi

En effectifs physiques

SECTEUR PRIVÉ					FONCTION PUBLIQUE	TOTAL
CDI	CDD	INTÉRIM	CRÉATION D'ENTREPRISE	S/TOTAL		
499	612	185	123	1 419	407	1 826

Source : DRH-MD/DM.

Champ : ensemble des conjoints de militaires ayant accédé à l'emploi en 2021 par le biais de Défense mobilité.

Lecture : en 2021, 499 conjoints de militaires accompagnés par Défense mobilité ont accédé à un CDI dans le secteur privé.

Parmi les 1 826 conjoints ayant accédé à l'emploi, 1 417 étaient accompagnés pour la première fois. Le ministère des Armées a accueilli 65 de ces conjoints reclassés.

Enfin, les conjoints fonctionnaires de l'État (hors ministère des Armées) bénéficient, dans le cadre d'un rapprochement de conjoint, d'un appui à leur demande de mobilité au sein de leur administration. Entre 2018 et 2021, Défense mobilité constate une augmentation des demandes de 70 %.

(7) Le Centre expert de traitement de l'indemnisation du chômage (CETIC) de Défense mobilité traite également les factures de Pôle emploi au titre des civils restructurés mais la dépense correspondante est impartie à une autre unité opérationnelle que Défense mobilité.



© Emma Le Rouzic / Armée de l'Air et de l'Espace

Chapitre 8

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Les risques professionnels
- Les absences pour raison de santé
- Les absences pour raison familiale
- L'organisation du temps de travail du personnel civil
- Les faits de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel

L'essentiel

Risques professionnels



Médecine de prévention*

- 322 médecins de prévention sont intervenus (soit 108 ETP)
- 3,9 militaires/100 et 8,7 civils/100 ont demandé une visite spontanée

Accidents et maladies professionnelles

Personnel militaire

- 1 476 accidents de service et 192 accidents de trajet*
- 2 655 pensions militaires d'invalidité attribuées dont 1 075 pour la 1^{re} fois
- 1 330 infirmités prises en compte pour la 1^{re} fois

Personnel civil*

- 944 accidents de service ou de travail et 354 accidents de trajet*
- 109 maladies professionnelles*
- 28 allocations temporaires d'invalidité permanente partielle (IPP) versées à des civils titulaires
- 91 rentes d'IPP versées à des non titulaires et ouvriers de l'État

Absences pour raison de santé



À la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle avec arrêt

Personnel militaire

- 28 837 jours après accident de service et 4 416 jours après accident de trajet

Personnel civil

- 24 069 jours après accident de service ou de travail et 8 392 jours après accident de trajet
- 3 390 jours pour maladie professionnelle

Pour maladie

Personnel militaire

- 3 165 115 jours d'absence

Personnel civil

- 726 946 jours d'absence

Absences pour raison familiale

Personnel militaire

- 2 072 congés de maternité
- 6 941 congés de paternité
- 808 congés liés à la famille (6 mois et plus) dont 619 pour les femmes

Personnel civil

- 1 057 congés hors raison de santé dont 1 031 congés liés à l'accueil d'un enfant
- 60 792 jours d'absence

Organisation du temps de travail du personnel civil



- 3 632 temps partiels (dont 2 748 femmes)
- 2 437 agents à 80 % (dont 1 893 femmes)
- 19 082 agents ayant effectué au moins une heure supplémentaire (dont 5 636 femmes)
- 21 463 comptes épargne-temps (CET) ouverts dont 1 718 en 2021
- 12 954 agents ayant déposé des jours sur leur CET en 2021
- 14 % du personnel civil dispose d'une autorisation de télétravail au 31 décembre 2021

Harcèlement, discrimination et violence à caractère sexuel (cellule Thémis)



- 230 dossiers de victimes de faits présumés ont fait l'objet d'une instruction par la cellule Thémis
- 56 473 agents du ministère ont été sensibilisés

* Les données présentées concernent 2020.

8.1 — LES 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 des activités.

8.1.1 — La prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail

8.1.1.1 — Les orientations ministérielles

La politique ministérielle en matière de santé et sécurité au travail (SST) pour la période 2020-2023, déclinée en plans d'action annuels, s'articule autour de six orientations prioritaires :

- l'amélioration continue du dispositif en matière de SST ;
- le développement de la maîtrise des risques ;
- la prévention des risques psychosociaux (RPS) ;
- la prévention de l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction ;
- la prévention du risque incendie ;
- la prévention du risque lié aux rayonnements ionisants.

Au titre de l'année 2021, le bilan du plan SST présenté aux instances de concertation ministérielles est caractérisé par :

- la conduite des travaux d'adaptation du cadre réglementaire santé et sécurité au travail du ministère, enjeu majeur de l'année 2021 avec l'engagement des travaux de refonte du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012⁽¹⁾ et l'élaboration de la cartographie des formations spécialisées ;
- la poursuite de l'accompagnement des réseaux des chargés de prévention dans la conduite de leur mission ;
- l'aboutissement des travaux sur les contrôles et vérifications périodiques obligatoires des équipements de travail et moyens de protection dans les organismes du ministère avec l'établissement d'une directive ministérielle relative à leur mise en œuvre et des indicateurs associés ;
- l'engagement des travaux de mise à jour des orientations ministérielles sur la prévention des risques psychosociaux et le traitement des troubles psychosociaux ;
- plusieurs travaux relatifs à la prévention et la protection contre le risque incendie ;
- l'élaboration de documents d'accompagnement, notamment la diffusion d'une nouvelle version du guide relatif aux interventions des entreprises extérieures et l'engagement des travaux d'élaboration d'un guide sur les rayonnements ionisants.

La situation de crise sanitaire a également mobilisé l'ensemble des acteurs de la chaîne de prévention, avec des travaux spécifiques tels que les mises à jour régulières de l'arrêté du 24 avril 2020 portant dispositions particulières en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense en situation d'urgence sanitaire covid-19 ou le guide des mesures sanitaires et des bonnes pratiques sous covid-19.

(1) Relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense.

8.1.1.2 — L'évaluation des risques

Le chef d'organisme a l'obligation d'évaluer les risques professionnels existant sur son périmètre, d'en transcrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et de mettre en place un plan d'actions.

Au 31 décembre 2020, 784 sur les 887 organismes du ministère disposent d'un DUERP, soit 88,4 %.

611 organismes ont réalisé le diagnostic des RPS, prévu par les orientations ministérielles du 16 décembre 2014 relatif à la prévention et au traitement des RPS, et ont retranscrit les résultats dans le DUERP.

8.1.1.3 — Le contrôle de la prévention des risques professionnels

Placé au sein du CGA et composé de quatre inspections, le « pôle travail » contrôle le respect de la réglementation relative à la santé et sécurité au travail au sein du ministère des Armées.

Parmi ces quatre inspections, l'inspection du travail dans les armées (ITA), dispose d'une compétence exclusive à l'égard des organismes du ministère implantés sur le territoire national, en outre-mer ou à l'étranger, et également des 500 entreprises situées sur les emprises militaires.

L'ITA, qui occupe une place toute particulière dans ce système, assure deux missions principales :

- le contrôle de l'application de la réglementation relative à la SST 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 emprises du ministère.

Elle 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 de la ministre des Armées et sont assermentés.

Activité de l'inspection du travail dans les armées (ITA) en 2021, par type d'action

En actions

	TOTAL
MISSIONS D'INSPECTIONS	514
GESTION DU RISQUE PYROTECHNIQUE	130
RISQUES PSYCHOSOCIAUX	301
AMIANTE	475
AUTRES ACTIVITÉS *	171

Source : CGA/ITA.

Champ : ensemble des actions conduites par l'ITA en 2021.

Lecture : en 2021, l'ITA a conduit 514 missions d'inspections.

* Dont interventions après accident de travail, dérogations relatives à la durée du travail, etc.

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

Réserves

L'inspection de la radioprotection de défense (IRAD) contrôle l'application des mesures de radioprotection⁽²⁾ destinées à protéger les personnels contre les rayonnements ionisants émanant de sources utilisées dans le cadre de certaines activités nucléaires du ministère. En 2021, 18 inspections ont été conduites au sein d'organismes du ministère, pour certaines en collaboration avec les inspecteurs de l'Autorité de sûreté nucléaire.

L'inspectrice de la médecine de prévention dans les armées (IMPA) exerce une action préventive sur l'organisation et le fonctionnement des services de médecine de prévention, à travers ses inspections qui s'élevaient à 10 en 2021. Elle appuie également l'ITA dans le contrôle de l'application de la réglementation SST. Elle conseille et accompagne les médecins de prévention en lien avec le Service de santé des armées.

L'inspecteur technique pour la protection contre l'incendie (ITPCI) a, pour sa part, réalisé 10 inspections, en 2021 contribuant tant à la sauvegarde physique des agents qu'à la préservation des biens et de l'environnement de travail du ministère.

8.1.2 — La médecine de prévention

8.1.2.1 — Le bilan du suivi médical 2021, établi au titre de l'exercice 2020

Pour le personnel militaire, la prestation de médecine de prévention est intégrée à l'exercice de la médecine d'armée et réalisée par les médecins des forces. Parmi les médecins, 61 ont été désignés en qualité de médecins adjoints chargés de la médecine de prévention.

- 190762 militaires affectés en métropole sont suivis au titre de la médecine de prévention⁽³⁾ ;
- 20951 visites en surveillance médicale renforcée (SMR)⁽⁴⁾ sont réalisées en 2020 pour 19258 agents militaires théoriquement soumis à ces visites soit un taux de réalisation de la SMR de 108 %⁽⁵⁾ ;
- par ailleurs, 3185 demi-journées ont été consacrées aux actions en milieu de travail.

Pour le personnel civil, le suivi médical a été réalisé par les médecins civils et militaires du service de médecine de prévention ministériel (46 %), par des médecins des forces (7 %) et par voie de marché (47 %).

- 59405 agents civils affectés en métropole sont suivis au titre de la médecine de prévention ;
- le taux de réalisation des visites médicales du personnel en SMR est de 74 % et de 80 % pour les autres visites ;
- 3333 entretiens infirmiers en santé au travail ont été réalisés ;
- 4923 demi-journées ont été consacrées aux actions en milieu de travail.

(2) Issues du Code du travail et du Code de la santé publique.

(3) Militaires ne bénéficiant que d'une visite médicale périodique simple par anticipation de la mise en œuvre de l'arrêté du 4 décembre 2020 qui prend en compte tous les militaires au titre de la médecine de prévention quelles que soient leurs expositions. Jusqu'à l'exercice 2019, n'étaient recensés que les militaires en SMR et « autres surveillances » soit 86038.

(4) Agents exposés à des risques particuliers pour leur santé dont la liste est établie par le Code du travail. Les visites ont alors lieu tous les deux ans contre quatre pour le suivi médical ordinaire.

(5) Le taux de réalisation, auparavant calculé sur l'effectif global est désormais calculé sur le nombre de visites devant réglementairement être effectuées l'année N.

8.1.2.2 — L'activité des médecins de prévention

En 2020, 322 médecins de prévention (militaires et civils du ministère des Armées, ou prestataires n'exerçant pas cette activité à temps plein au ministère) sont intervenus au bénéfice du personnel militaire et civil. Leur activité équivaut à 108 ETP. Le nombre de visites spontanées demandées aux médecins de prévention pour le personnel militaire et civil constitue un indicateur interministériel en matière de RPS.

Nombre moyen de demandes de visites spontanées aux médecins de prévention pour 100 agents en 2020

NOMBRE DE DEMANDES DE VISITE SPONTANÉE AUX MÉDECINS DE PRÉVENTION	
POUR 100 MILITAIRES	3,9
POUR 100 CIVILS	8,7

Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil du ministère des Armées.

Lecture : en 2020, 3,9 demandes de visite spontanée aux médecins de prévention ont été recensées en moyenne pour 100 militaires.

8.1.3 — Les accidents du travail et les maladies professionnelles en 2020 ⁽⁶⁾

8.1.3.1 — Les accidents de service ou de travail et de trajet

L'accident de service se caractérise essentiellement par l'apparition soudaine d'une lésion de l'organisme dont l'agent est victime à l'occasion de l'exécution du service, sur le lieu et pendant le temps de service.

L'accident de trajet survient lorsque le déplacement et le choix du parcours suivi sont exclusivement dictés par la seule intention de se rendre au travail ou d'en revenir, et dans la mesure où ce parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par un intérêt personnel ou indépendant de l'emploi.

(6) Les données relatives à 2021 ne pouvant être recueillies dans un délai compatible avec la publication du présent document, les chiffres affichés concernent l'année 2020 pour les accidents et les maladies professionnelles, pour l'ensemble du personnel militaire et civil.

Le personnel militaire

Personnel militaire ayant connu un accident de service ou de trajet avec arrêt en 2020, par employeur

En effectifs physiques

	ACCIDENTS DE SERVICE	DONT DÉCÈS	ACCIDENTS DE TRAJET	DONT DÉCÈS
TERRE	642	2	20	4
MARINE	248	0	37	1
AIR ET ESPACE	273	1	44	1
SGA	32	0	2	0
SGA/SID	12	0	7	0
DGA	1	0	3	0
EMA	35	0	6	0
DIRISI	24	0	8	0
SSA	2	0	26	0
SCA	169	0	28	0
SEO	23	0	7	0
SIMu	11	0	1	0
DRSD	4	0	3	0
TOTAL	1 476	3	192	6

Source : EMA/SCH-PERF/Appui métier/PMRE.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant déclaré un accident de service ou de trajet avec arrêt en 2020.

Lecture : en 2020, 642 accidents de service ont été déclarés par les militaires de l'armée de Terre, dont 2 ayant conduit à un décès.

Le personnel civil

Accidents de service ou de travail et accidents de trajet reconnus en 2020 pour le personnel civil, par employeur et par sexe

En nombre d'accidents

	ACCIDENTS DE SERVICE OU DE TRAVAIL	DONT AVEC ARRÊT	ACCIDENTS DE TRAJET	DONT AVEC ARRÊT
TERRE	276	172	85	54
FEMMES	89	50	51	31
HOMMES	187	122	34	23
MARINE	50	32	30	19
FEMMES	16	11	13	8
HOMMES	34	21	17	11
AIR ET ESPACE	109	62	30	22
FEMMES	24	12	8	7
HOMMES	85	50	22	15
GENDARMERIE	5	4	1	1
FEMMES	1	1	0	0
HOMMES	4	3	1	1
SGA	99	53	70	36
FEMMES	56	31	35	21
HOMMES	43	22	35	15
EMA*	345	215	88	52
FEMMES	192	124	48	31
HOMMES	153	91	40	21
DGA	60	33	50	26
FEMMES	20	12	17	7
HOMMES	40	21	33	19
TOTAL	944	571	354	210
FEMMES	398	241	172	105
HOMMES	546	330	182	105

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

Champ: ensemble des accidents de service ou de travail et des accidents de trajet reconnus pour le personnel civil en 2020.
Lecture: en 2020, 89 accidents de travail ou de service ont été reconnus, dont 50 avec arrêt, pour les femmes civiles de l'armée de Terre.

* EMA et organismes interarmées.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Accidents de service ou de travail et accidents de trajet reconnus en 2020 pour le personnel civil, par statut, par catégorie et par sexe

En nombre d'accidents

		ACCIDENTS DE SERVICE OU DE TRAVAIL			ACCIDENTS DE TRAJET		
		FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL
TITULAIRES	CAT. A*	25	15	40	18	20	38
	CAT. B	55	43	98	39	25	64
	CAT. C	234	150	384	75	27	102
	S/TOTAL	314	208	522	132	72	204
NON TITULAIRES	Niv. I*	7	10	17	6	18	24
	Niv. II	2	4	6	1	1	2
	Niv. III	33	36	69	16	28	44
	S/TOTAL	42	50	92	23	47	70
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	42	288	430	17	63	80
	TOTAL	398	546	944	172	182	354

Source : DRHMD/SR-RH/SPRP.

Champ : ensemble des accidents de service ou de travail et des accidents de trajet reconnus pour le personnel civil en 2020.
Lecture : en 2020, 25 accidents de service ou de travail ont été reconnus pour les femmes civiles titulaires de catégorie A.

* Dont A+ et I+.

8.1.3.2 — Les maladies professionnelles

Les maladies professionnelles résultent soit de l'exposition prolongée à un risque professionnel, soit d'une exposition répétée à des substances ou émanations dans l'exercice des activités professionnelles (intoxication lente).

Les conditions de reconnaissance des maladies professionnelles sont répertoriées par le régime général. Les maladies qui ne remplissent pas les conditions ou ne sont pas répertoriées sont qualifiées « à caractère professionnel ».

Le personnel civil

Maladies professionnelles reconnues en 2020 pour le personnel civil, par statut, par employeur et par sexe

En nombre de maladies

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
TERRE	17	0	16	33
FEMMES	10	0	7	17
HOMMES	7	0	9	16
MARINE	7	1	3	11
FEMMES	4	1	0	5
HOMMES	3	0	3	6
AIR ET ESPACE	1	0	13	14
FEMMES	1	0	1	2
HOMMES	0	0	12	12
SGA	2	0	5	7
FEMMES	1	0	0	1
HOMMES	1	0	5	6
EMA*	32	0	5	37
FEMMES	31	0	1	32
HOMMES	1	0	4	5
DGA	2	0	5	7
FEMMES	2	0	0	2
HOMMES	0	0	5	5
TOTAL	61	1	47	109
FEMMES	49	1	9	59
HOMMES	12	0	38	50

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

Champ : ensemble des maladies professionnelles reconnues en 2020 pour le personnel civil.

Lecture : en 2020, 10 maladies professionnelles ont été reconnues pour les femmes civiles titulaires de l'armée de Terre.

* EMA et organismes interarmées.

NB : aucune maladie professionnelle n'a été reconnue en 2020 pour la Gendarmerie.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Maladies professionnelles reconnues en 2020 pour le personnel civil, par statut, par catégorie et par sexe

En nombre de maladies

		MALADIES PROFESSIONNELLES		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A*	2	1	3
	CAT. B	7	1	8
	CAT. C	40	10	50
	S/TOTAL	49	12	61
NON TITULAIRES	NIV. I	0	0	0
	NIV. II	0	0	0
	NIV. III	1	0	1
	S/TOTAL	1	0	1
OUVRIERS DE L'ÉTAT		9	38	47
TOTAL		59	50	109

Source : DRHMD/SR-RH/SPRP.

Champ : ensemble des maladies professionnelles reconnues en 2020 pour le personnel civil.

Lecture : en 2020, 2 maladies professionnelles ont été reconnues pour les femmes civiles titulaires de catégorie A.

* Dont A+.

8.1.3.3 — Les invalidités et infirmités

L'invalidité caractérise la diminution ou la perte, temporaire ou définitive, de la capacité physique d'une personne.

Les pensions d'invalidité⁽⁷⁾ sont des pensions couvrant la perte de revenu liée à l'altération grave de l'état de santé d'une personne en activité. Le droit à pension d'invalidité est ouvert à tout agent titulaire, quels que soient son âge, sa durée de service, et le taux d'invalidité qu'il présente, dès lors qu'il se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer à exercer ses fonctions et qu'il ne peut être reclassé sur d'autres fonctions.

Les pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et d'acte de terrorisme concernent les militaires, les victimes civiles de guerre, et les victimes d'acte de terrorisme commis depuis le 1^{er} janvier 1992. Le régime d'invalidité des militaires n'indemnise pas une incapacité au travail, mais des infirmités résultant d'un événement de guerre. Le taux d'invalidité est fixé à la suite d'une expertise médicale en fonction d'un guide-barème des invalidités.

(7) Motif de départ pour invalidité des pensions civiles et militaires de retraite – PCMR.

Le personnel militaire

Pensions militaires d'invalidité* attribuées à titre temporaire ou permanent aux militaires ayants droit en 2021, par gestionnaire et par sexe

En nombre de pensions

	PENSIONS D'INVALIDITÉ DÉLIVRÉES À TITRE		TOTAL	DONT PENSIONS ATTRIBUÉES POUR LA 1 ^{RE} FOIS
	TEMPORAIRE	PERMANENT		
TERRE	705	1 118	1 823	741
FEMMES	58	76	134	61
HOMMES	647	1 042	1 689	680
MARINE	70	136	206	95
FEMMES	11	7	18	12
HOMMES	59	129	188	83
AIR ET ESPACE	78	117	195	77
FEMMES	15	19	34	15
HOMMES	63	98	161	62
GENDARMERIE**	131	217	348	131
FEMMES	21	21	42	22
HOMMES	110	196	306	109
AUTRES GESTIONNAIRES***	32	51	83	31
FEMMES	6	10	16	4
HOMMES	26	41	67	27
TOTAL	1 016	1 639	2 655	1 075
FEMMES	111	133	244	114
HOMMES	905	1 506	2 411	961

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

Champ : ensemble des pensions militaires d'invalidité attribuées en 2021.

Lecture : en 2021, 58 pensions militaires d'invalidité ont été attribuées à titre temporaire à des femmes militaires de l'armée de Terre.

* Tous motifs d'inscription confondus : première liquidation, révision individuelle, renouvellement, infirmité nouvelle ou aggravée.

** Y compris gendarmes hors PME.A.

*** SSA, SEO, DGA, SCA, 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

Réserves

Pensions attribuées pour une infirmité* en 2021, par gestionnaire et par sexe

En nombre de pensions

	PENSIONS ATTRIBUÉES POUR UNE INFIRMITÉ	
	ATTRIBUÉES POUR LA 1 ^{RE} FOIS EN 2021	TOTAL
TERRE	863	1 823
FEMMES	65	134
HOMMES	798	1 689
MARINE	110	206
FEMMES	12	18
HOMMES	98	188
AIR ET ESPACE	89	195
FEMMES	17	34
HOMMES	72	161
GENDARMERIE**	152	348
FEMMES	24	42
HOMMES	128	306
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES***	34	83
FEMMES	4	16
HOMMES	30	67
TOTAL	1 248	2 655
FEMMES	122	244
HOMMES	1 126	2 411

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

Champ : ensemble des pensions attribuées pour une infirmité en 2021.

Lecture : en 2021, 65 pensions pour infirmité ont été attribuées à des femmes militaires de l'armée de Terre pour la 1^{re} fois.

* Tous motifs d'inscription confondus : première liquidation, révision individuelle, renouvellement, infirmité nouvelle ou aggravée.

** Y compris gendarmes hors PMEA.

*** SSA, SEO, DGA, SCA, APM, CGA.

Infirmités prises en compte pour la première fois en 2021, par gestionnaire et par sexe

	INFIRMITÉS PRISES EN COMPTE POUR LA 1 ^{RE} FOIS EN 2021, À LA SUITE D'UNE		
	BLESSURE	MALADIE	TOTAL
TERRE	907	20	927
FEMMES	63	3	66
HOMMES	844	17	861
MARINE	66	44	110
FEMMES	8	4	12
HOMMES	58	40	98
AIR ET ESPACE	85	8	93
FEMMES	20	1	21
HOMMES	65	7	72
GENDARMERIE*	151	9	160
FEMMES	28	1	29
HOMMES	123	8	131
AUTRES GESTIONNAIRES**	37	3	40
FEMMES	5	0	5
HOMMES	32	3	35
TOTAL	1 246	84	1 330
FEMMES	124	9	133
HOMMES	1 122	75	1 197

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

Champ : ensemble des infirmités prises en compte pour la 1^{re} fois en 2021 pour le personnel militaire.

Lecture : en 2021, 63 infirmités à la suite d'une blessure ont été prises en compte pour la 1^{re} fois pour des femmes militaires de l'armée de Terre.

* Y compris gendarmes hors PME.A.

** SSA, SEO, DGA, SCA, 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

Réserves

Le personnel civil ⁽⁸⁾

Allocations temporaires d'IPP* versées en 2020 au personnel civil titulaire à la suite d'un accident** ou d'une maladie professionnelle, par catégorie et par sexe

En nombre d'allocation

	ACCIDENT DE SERVICE OU DE TRAVAIL	ACCIDENT DE TRAJET	MALADIE PROFESSIONNELLE	TOTAL
CAT. A***	1	1	2	4
FEMMES	1	1	1	3
HOMMES	0	0	1	1
CAT. B	3	3	2	8
FEMMES	2	2	1	5
HOMMES	1	1	1	3
CAT. C	9	3	4	16
FEMMES	8	3	2	13
HOMMES	1	0	2	3
TOTAL	13	7	8	28
FEMMES	11	6	4	21
HOMMES	2	1	4	7

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

Champ : ensemble des allocations temporaires d'IPP versées en 2020 au personnel civil titulaire à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle

Lecture : en 2020, 1 allocation temporaire d'IPP a été versée à une femme titulaire de catégorie A à la suite d'un accident de travail ou de service.

* IPP : invalidité permanente partielle

** Accident de service ou de travail et accident de trajet

*** Dont A+.

(8) Il s'agit du nombre d'allocations versées au titre de l'année 2020 à la suite d'un accident de service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, qu'ils soient survenus en 2020 ou avant.

Rentes d'IPP* versées en 2020 au personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État, à la suite d'un accident** ou d'une maladie professionnelle, par catégorie et par sexe

En nombre de rentes

		ACCIDENT DE SERVICE OU DE TRAVAIL	ACCIDENT DE TRAJET	MALADIE PROFESSIONNELLE	TOTAL
NON TITULAIRES	Niv. I	2	0	0	2
	FEMMES	0	0	0	0
	HOMMES	2	0	0	2
	Niv. III	0	1	0	1
	FEMMES	0	1	0	1
	HOMMES	0	0	0	0
	S/TOTAL	2	1	0	3
	FEMMES	0	1	0	1
HOMMES	2	0	0	2	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	S/TOTAL	19	3	66	88
	FEMMES	3	0	3	6
	HOMMES	16	3	63	82
TOTAL	S/TOTAL	21	4	66	91
	FEMMES	3	1	3	7
	HOMMES	18	3	63	84

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

Champ : ensemble des rentes d'IPP versées en 2020 au personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

Lecture : en 2020, 2 rentes d'IPP ont été versées à des hommes civils non titulaires de niveau I à la suite d'un accident de service ou de travail.

* IPP: invalidité permanente partielle

** Accident de service ou de travail et accident de trajet.

NB: aucune rente d'IPP n'a été versée à du personnel non titulaire de niv. II en 2020.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

8.2 — LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ

8.2.1 — Les absences liées aux accidents de service ou de travail, de trajet et aux maladies professionnelles

Les données relatives aux jours d'absence en 2020 à la suite d'un accident de service ou du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, concernent les évènements survenus en 2020 ou antérieurement.

8.2.1.1 — Les absences en 2020 à la suite d'un accident de service ou de travail et de trajet

Le personnel militaire

Jours d'absence du personnel militaire en 2020 à la suite d'un accident de service ou de trajet, par employeur et par sexe

En jours

	ACCIDENTS DE SERVICE	ACCIDENTS DE TRAJET
TERRE	14 977	417
MARINE	4 673	939
AIR ET ESPACE	3 589	442
SGA	425	142
SGA/SID	107	245
DGA	7	19
EMA	673	225
DIRISI	362	546
SSA	16	589
SCA	2 502	518
SEO	1 376	319
SIMU	100	5
DRSD	30	10
TOTAL	28 837	4 416

Source : EMA/SCH-PERF/Appui métier/PMRE.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant été absent au moins un jour en 2020 à la suite d'un accident de service ou de trajet.

Lecture : en 2020, 14 977 jours d'absence sont recensés, à la suite d'accidents de service, pour le personnel militaire employé par l'armée de Terre.

Le personnel civil

Jours d'absence du personnel civil en 2020 à la suite d'un accident*, par statut, par employeur et par sexe

En jours

	ACCIDENT DE SERVICE OU DE TRAVAIL	ACCIDENT DE TRAJET	TOTAL
TERRE	7024	2891	9915
FEMMES	1993	1498	3491
HOMMES	5031	1393	6424
MARINE	1161	833	1994
FEMMES	218	434	652
HOMMES	943	399	1342
AIR ET ESPACE	1941	490	2431
FEMMES	246	37	283
HOMMES	1695	453	2148
GENDARMERIE	110	21	131
FEMMES	0	0	0
HOMMES	110	21	131
SGA	2324	1221	3545
FEMMES	1281	561	1842
HOMMES	1043	660	1703
EMA**	10289	2179	12468
FEMMES	6135	1249	7384
HOMMES	4154	930	5084
DGA	1220	757	1977
FEMMES	480	395	875
HOMMES	740	362	1102
TOTAL	24069	8392	32461
FEMMES	10353	4174	14527
HOMMES	13716	4218	17934

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

Champ: ensemble du personnel civil ayant été absent au moins un jour en 2020 à la suite d'un accident de service ou de travail, ou d'un accident de trajet reconnu.

Lecture: en 2020, 1 993 jours d'absence sont recensés à la suite d'accidents de service ou de travail, pour les femmes civiles employées par l'armée de Terre.

* Accident de service ou de travail ou accident de trajet reconnu.

** EMA et organismes interarmées.

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

Réserves

Jours d'absence du personnel civil en 2020 à la suite d'un accident*, par statut, par catégorie et par sexe

En jours

		ACCIDENTS DE TRAVAIL OU DE SERVICE			ACCIDENTS DE TRAJET		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A*	585	499	1 084	252	211	463
	CAT. B	1 238	1 028	2 266	918	537	1 455
	CAT. C	6 228	3 494	9 722	1 875	1 041	2 916
	S/TOTAL	8 051	5 021	13 072	3 045	1 789	4 834
NON TITULAIRES	Niv. I	14	154	168	24	394	418
	Niv. II	48	219	267	3	19	22
	Niv. III	809	571	1 380	341	245	586
	S/TOTAL	871	944	1 815	368	658	1 026
OUVRIERS DE L'ÉTAT		1 431	7 751	9 182	761	1 771	2 532
TOTAL		10 353	13 716	24 069	4 174	4 218	8 392

Source : DRHMD/SR-RH/SPRP.

Champ : ensemble du personnel civil ayant été absent au moins un jour en 2020, à la suite d'un accident de travail ou de service ou d'un accident de trajet avec arrêt reconnu.

Lecture : en 2020, 585 jours d'absence sont recensés à la suite d'accidents de service ou de travail, parmi les femmes civiles titulaires de catégorie A.

* Accident de service ou de travail ou accident de trajet reconnu.

** Dont A+.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

8.2.1.2 – Les absences en 2020 à la suite d'une maladie professionnelle

Le personnel civil

Jours d'absence du personnel civil en 2020 à la suite d'une maladie professionnelle reconnue, par statut, par employeur et par sexe

En jours

	TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
TERRE	981	793	1774
FEMMES	637	145	782
HOMMES	344	648	992
MARINE	14	598	612
FEMMES	0	212	212
HOMMES	14	386	400
AIR ET ESPACE	0	296	296
FEMMES	0	0	0
HOMMES	0	296	296
EMA*	48	0	48
FEMMES	48	0	48
HOMMES	0	0	0
DGA	461	199	660
FEMMES	392	140	532
HOMMES	69	59	128
TOTAL	1 504	1 886	3 390
FEMMES	1 077	497	1 574
HOMMES	427	1 389	1 816

Source : DRHMD/SR-RH/SPRP.

Champ : ensemble du personnel civil ayant été absent au moins un jour en 2020, à la suite d'une maladie professionnelle reconnue.

Lecture : en 2020, 637 jours d'absence sont recensés à la suite d'une maladie professionnelle parmi les femmes civiles titulaires employées par l'armée de Terre.

* EMA et organismes interarmées.

NB : aucun jour d'absence à la suite d'une maladie professionnelle n'est recensé en 2020 au SGA ou au sein de la Gendarmerie, ni pour le personnel non titulaire du ministère.

8.2.2 — Les absences pour maladie

Contrairement aux accidents et maladies professionnelles, les données relatives aux absences pour raison de santé sont répertoriées au titre de l'année 2021.

Le personnel militaire

Jours d'absence pour raison de santé du personnel militaire, par motif, par gestionnaire et par sexe

En jours

	MALADIE ORDINAIRE	LONGUE DURÉE POUR MALADIE	LONGUE MALADIE	TOTAL
TERRE	927 329	753 575	289 861	1 970 765
FEMMES	156 250	116 937	28 216	301 403
HOMMES	771 079	636 638	261 645	1 669 362
MARINE	312 321	85 765	39 598	437 684
FEMMES	78 264	28 214	4 538	111 016
HOMMES	234 057	57 551	35 060	326 668
AIR ET ESPACE	376 387	134 284	37 068	547 739
FEMMES	135 995	59 190	11 629	206 814
HOMMES	240 392	75 094	25 439	340 925
GENDARMERIE	20 098	750	133	20 981
FEMMES	5 549	306	0	5 855
HOMMES	14 549	444	133	15 126
SSA	91 302	63 180	6 390	160 872
FEMMES	71 106	46 530	6 030	123 666
HOMMES	20 196	16 650	360	37 206
SEO	12 387	363	0	12 750
FEMMES	2 395	180	0	2 575
HOMMES	9 992	183	0	10 175
DGA	1 336	476	0	1 812
FEMMES	490	217	0	707
HOMMES	846	259	0	1 105
SCA	5 502	2 579	97	8 178
FEMMES	2 572	1 347	97	4 016
HOMMES	2 930	1 232	0	4 162
AUTRES GESTIONNAIRES*	3 111	1 223	0	4 334
FEMMES	1 456	578	0	2 034
HOMMES	1 655	645	0	2 300
TOTAL	1 749 773	1 042 195	373 147	3 165 115
FEMMES	454 077	253 499	50 510	758 086
HOMMES	1 295 696	788 696	322 637	2 407 029

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services (ADS).

Champ : ensemble du personnel militaire du ministère des Armées ayant connu une absence pour raison de santé en 2021.
Lecture : en 2021, 156 250 jours d'absence pour maladie ordinaire sont recensés pour les femmes militaires de l'armée de Terre.

* APM, CGA, SID.

Le personnel civil

Personnel civil ayant connu une absence pour raison de santé, par motif, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		MOTIF DE L'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ									
		CONGÉ MALADIE ORDINAIRE		CONGÉ LONGUE MALADIE		CONGÉ MALADIE DE LONGUE DURÉE		CONGÉ GRAVE MALADIE		DISPONIBILITÉ D'OFFICE*	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
TITULAIRES ET NON TITULAIRES	CAT. A/ Niv. I**	2 983	2 534	22	22	34	15	776	997	8	6
	CAT. B/ Niv. II	2 115	2 075	69	49	52	39	86	137	1	3
	CAT. C/ Niv. III	4 697	2 436	184	91	174	62	3	2	22	7
	S/TOTAL	9 795	7 045	275	162	260	116	865	1 136	31	16
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TSO	31	196	0	2	6	4	0	0	0	2
	CHEFS D'ÉQUIPE	46	406	1	15	1	14	0	0	0	1
	OUVRIERS	566	2 576	19	70	47	86	0	0	2	8
	S/TOTAL	643	3 178	20	87	54	104	0	0	2	11
TOTAL	10 438	10 223	295	249	314	220	865	1 136	33	27	

Source : DRH-MD/SRHC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une absence pour raison de santé en 2021.

Lecture : en 2021, 2 983 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont connu une absence pour raison de santé au titre de congés de maladie ordinaire.

* Pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions.

** Dont A+ et I+.

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

Réserves

Nombre total de civils ayant connu une absence pour raison de santé, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
Titulaires et non titulaires	CAT. A/Niv. I*	3 823	3 574	7 397
	CAT. B/Niv. II	2 323	2 303	4 626
	CAT. C/Niv. III	5 080	2 598	7 678
	S/TOTAL	11 226	8 475	19 701
Ouvriers de l'État	TSO**	37	204	241
	CHEFS D'ÉQUIPE	48	436	484
	OUVRIERS	634	2 740	3 374
	S/TOTAL	719	3 380	4 099
TOTAL		11 945	11 855	23 800

Source : DRHMD/SRHC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une absence pour raison de santé en 2021.

Lecture : en 2021, 3 823 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont connu une absence pour raison de santé.

* Dont A+ et I+.

** Technicien à statut ouvrier.

Jours d'absence du personnel civil pour raison de santé, par motif, par statut, par catégorie et par sexe

En jours

		MOTIF DE L'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ									
		CONGÉ MALADIE ORDINAIRE		CONGÉ LONGUE MALADIE		CONGÉ MALADIE DE LONGUE DURÉE		CONGÉ GRAVE MALADIE		DISPONIBILITÉ D'OFFICE*	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
TITULAIRES ET NON TITULAIRES	CAT. A/ Niv. I**	32616	24742	5063	5841	10923	3317	1919	4628	880	690
	CAT. B/ Niv. II	43873	44990	15088	10865	13795	11435	181	764	10	430
	CAT. C/ Niv. III	132723	65563	42499	22234	50877	19291	1092	730	4370	1240
	S/TOTAL	209212	135295	62650	38940	75595	34043	3192	6122	5260	2360
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TSO***	1125	4247	0	362	1643	823	0	0	0	370
	CHEFS D'ÉQUIPE	1114	8603	183	2459	273	3762	0	0	0	290
	OUVRIERS	16099	59580	3480	13471	12542	21911	0	0	270	1670
	S/TOTAL	18338	72430	3663	16292	14458	26496	0	0	270	2330
TOTAL	227550	207725	66313	55232	90053	60539	3192	6122	5530	4690	

Source : DRHMD/SRHC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une absence pour raison de santé en 2021.

Lecture : en 2021, 32 616 jours d'absence au titre de congés de maladie ordinaire sont recensés pour des femmes civiles de catégorie A ou de niveau I.

* Pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions.

** Dont A+ et I+.

*** Technicien à statut ouvrier.

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

Réserves

Nombre total de jours d'absence du personnel civil pour raison de santé, par statut, par catégorie et par sexe

En jours

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
Titulaires et non titulaires	CAT. A/Niv. I*	51 401	39 218	90 619
	CAT. B/Niv. II	72 947	68 484	141 431
	CAT. C/Niv. III	231 561	109 058	340 619
	S/TOTAL	355 909	216 760	572 669
Ouvriers de l'État	TSO**	2 768	5 802	8 570
	CHEFS D'ÉQUIPE	1 570	15 114	16 684
	OUVRIERS	32 391	96 632	129 023
	S/TOTAL	36 729	117 548	154 277
TOTAL		392 638	334 308	726 946

Source : DDRH-MD/SRHC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une absence pour raison de santé en 2021.

Lecture : en 2021, 51 401 jours d'absence pour raison de santé sont recensés pour des femmes civiles de catégorie A ou de niveau I.

* Dont A+ et I+.

** Technicien à statut ouvrier.

8.3 — LES ABSENCES POUR RAISON FAMILIALE

Le personnel militaire

Personnel militaire ayant pris un congé de maternité et nombre total de jours pris, par statut et par catégorie

En effectifs physiques et en jours

	MILITAIRES DE CARRIÈRE		MILITAIRES SOUS CONTRAT		TOTAL	
	AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ DE MATERNITÉ	NOMBRE DE JOURS PRIS	AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ DE MATERNITÉ	NOMBRE DE JOURS PRIS	AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ DE MATERNITÉ	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS
OFFICIERS	235	24897	141	13769	376	38666
SOUS-OFFICIERS	386	45392	576	59594	962	104986
MILITAIRES DU RANG	-	-	730	75936	730	75936
VOLONTAIRES	-	-	4	448	4	448
TOTAL	621	70289	1451	149747	2072	220036

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire féminin sous PMEA du ministère des Armées ayant pris un congé de maternité en 2021.

Lecture : en 2021, 235 femmes officiers de carrière ont pris un congé de maternité, pour un total de 24 897 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

Réserves

Personnel militaire ayant pris un congé de paternité* et nombre total de jours pris, par type de lieu au service et par catégorie

En effectifs physiques et en jours

	MILITAIRES DE CARRIÈRE		MILITAIRES SOUS CONTRAT		TOTAL	
	AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ DE PATERNITÉ	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS	AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ DE PATERNITÉ	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS	AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ DE PATERNITÉ	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS
OFFICIERS	789	10006	272	3226	1061	13232
SOUS-OFFICIERS	1295	18423	1939	24720	3234	43143
MILITAIRES DU RANG	-	-	2646	31082	2646	31082
TOTAL	2084	28429	4857	59028	6941	87457

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire masculin sous PMEA du ministère des Armées ayant pris un congé de paternité en 2021.

Lecture : en 2021, 789 officiers de carrière ont pris un congé de paternité, pour un total de 10006 jours.

* Hors les 3 jours de congés de naissance.

NB : aucun volontaire n'a pris de congé paternité en 2021.

À compter du 1^{er} février 2021, la réglementation du congé de paternité a évolué. Sa durée a été portée à 25 jours avec possibilité de fractionner le congé en deux périodes :

- 4 jours obligatoirement pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours ;
- 21 jours calendaires pris de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune, dans la limite des 6 mois suivant la naissance.

En cas d'hospitalisation de l'enfant après la naissance, la période de congé de 4 jours consécutifs peut être prolongée, pendant la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs.

Par ailleurs, dans le cadre de la mixité, le congé paternité peut également être octroyé à des femmes.

Personnel militaire ayant bénéficié d'un congé lié à la famille d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, par type de lieu au service, par motif et par sexe

En effectifs physiques

	MILITAIRES DE CARRIÈRE			MILITAIRES SOUS CONTRAT			TOTAL		
	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL
CONGÉ PARENTAL	132	27	159	249	39	288	381	66	447
CONGÉ D'ADOPTION	0	5	5	1	2	3	1	7	8
CONGÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE	117	49	166	97	55	152	214	104	318
CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	6	8	14	17	4	21	23	12	35
TOTAL	255	89	344	364	100	464	619	189	808

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire du ministère des Armées bénéficiant d'un congé lié à la famille d'une durée supérieure ou égale à six mois, en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 132 femmes militaires de carrière ont bénéficié d'un congé parental.

Le personnel civil

Personnel civil ayant été absent pour raison familiale, par motif d'absence, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		MOTIF DE L'ABSENCE						TOTAL		
		CONGÉ LIÉ À L'ACCUEIL D'UN ENFANT*		CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE		CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE				
		F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL
TITULAIRES ET NON TITULAIRES	CAT. A/ Niv. I**	248	289	11	0	1	1	260	290	550
	CAT. B/ Niv. II	84	110	8	0	0	0	92	110	202
	CAT. C/ Niv. III	155	66	3	0	0	1	158	67	225
	S/TOTAL	487	465	22	0	1	2	510	467	977
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TSO	0	7	0	0	0	0	0	7	7
	CHEFS D'ÉQUIPE	0	3	0	0	0	0	0	3	3
	OUVRIERS	6	63	0	1	0	0	6	64	70
	S/TOTAL	6	73	0	1	0	0	6	74	80
TOTAL	493	538	22	1	1	2	516	541	1057	

Source: DRHMD/SRHC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ: ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des Armées ayant bénéficié d'un congé pour raison familiale en 2021.

Lecture: en 2021, 248 femmes de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'un congé lié à l'accueil d'un enfant.

* Maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant

** dont A+.

NB: aucun congé de proche aidant n'est recensé pour 2021.

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

Réserves

Jours d'absence du personnel civil, pour raison familiale, par motif d'absence, par statut, par catégorie et par sexe

En jours

		MOTIF DE L'ABSENCE						TOTAL		
		CONGÉ LIÉ À L'ACCUEIL D'UN ENFANT*		CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE		CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE				
		F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL
TITULAIRES ET NON TITULAIRES	CAT. A/ Niv. I**	19 826	2 970	1 239	0	62	8	21 127	2 978	24 105
	CAT. B/ Niv. II	8 554	1 513	1 621	0	0	0	10 175	1 513	11 688
	CAT. C/ Niv. III	20 499	968	1 886	0	0	8	22 385	976	23 361
	S/TOTAL	48 879	5 451	4 746	0	62	16	53 687	5 467	59 154
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TSO	0	84	0	0	0	0	0	84	84
	CHEFS D'ÉQUIPE	0	33	0	0	0	0	0	33	33
	OUVRIERS	630	867	0	24	0	0	630	891	1 521
	S/TOTAL	630	984	0	24	0	0	630	1 008	1 638
TOTAL	49 509	6 435	4 746	24	62	16	54 317	6 475	60 792	

Source : DRHMD/SRHC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des Armées ayant bénéficié d'un congé pour raison familiale en 2021.

Lecture : en 2021, 19 826 jours d'absences sont recensés pour les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I au titre d'un congé lié à l'accueil d'un enfant.

* Maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant.

** Dont A+ et I+.

NB : aucun jours d'absence n'est recensé pour un congé de proche aidant en 2021.

8.4 — L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL

8.4.1 — Le travail à temps partiel

Personnel civil 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
TITULAIRES ET NON TITULAIRES	CAT. A/Niv. I*	5 102	9 495	14 597	592	238	830
	CAT. B/Niv. II	4 885	8 655	13 540	652	234	886
	CAT. C/Niv. III	10 964	9 209	20 173	1 299	174	1 473
	S/TOTAL	20 951	27 359	48 310	2 543	646	3 189
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TSO	83	895	978	38	29	67
	CHEFS D'ÉQUIPE	145	1 727	1 872	3	14	17
	OUVRIERS	1 216	7 733	8 949	164	195	359
	S/TOTAL	1 444	10 355	11 799	205	238	443
TOTAL	22 395	37 714	60 109	2 748	884	3 632	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des Armées en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 5 102 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I travaillaient à temps plein.

* Dont A+ et I+.

NB : hors vacataires, contrats aidés et 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

Réserves

Personnel civil à temps partiel, par type de temps partiel, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		TEMPS PARTIEL						TOTAL	
		DE DROIT			SUR AUTORISATION				
		FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL		
Caractéristiques du personnel	TITULAIRES ET NON TITULAIRES	CAT. A/Niv. I*	129	26	155	463	212	675	830
		CAT. B/Niv. II	174	71	245	478	163	641	886
		CAT. C/Niv. III	333	63	396	966	111	1077	1473
		S/TOTAL	636	160	796	1 907	486	2393	3 189
Parcours professionnels	Ouvriers de l'État	TSO	3	3	6	35	26	61	67
		CHEFS D'ÉQUIPE	0	2	2	3	12	15	17
		Ouvriers	17	37	54	147	158	305	359
		S/TOTAL	20	42	62	185	196	381	443
TOTAL		656	202	858	2092	682	2774	3632	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées travaillant à temps partiel en décembre 2021.
Lecture : en décembre 2021, 129 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I travaillaient à temps partiel de droit.

* Dont Cat. A+ et niveau I+.

NB : hors vacataires, contrats aidés et PRL.

Personnel civil à temps partiel, par quotité de temps de travail, par statut et par sexe

En effectifs physiques

		QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL					
		90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	< 50 %
TITULAIRES ET NON TITULAIRES	FEMMES	613	1 757	53	40	71	9
	HOMMES	173	403	15	13	30	12
	S/TOTAL	786	2 160	68	53	101	21
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	55	136	4	2	8	0
	HOMMES	73	141	2	1	21	0
	S/TOTAL	128	277	6	3	29	0
TOTAL	FEMMES	668	1 893	57	42	79	9
	HOMMES	246	544	17	14	51	12
	TOTAL	914	2 437	74	56	130	21

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées travaillant à temps partiel en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 613 femmes travaillaient à temps partiel avec une quotité de temps de travail de 90 %.

8.4.2 — Le travail à temps incomplet⁽⁹⁾

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.

À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique du poste. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

(9) Le temps incomplet ne concerne que les agents non titulaires (y compris les ICT/TCT) relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Personnel civil non titulaire à temps incomplet, par niveau, par durée hebdomadaire et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
Niv. I	MOINS DE 17H30	1	15	16
	DE 17H30 À MOINS DE 28 H	6	7	13
	28 H OU PLUS	0	1	1
	S/TOTAL	7	23	30
Niv. III	MOINS DE 17H30	1	2	3
	DE 17H30 À MOINS DE 28 H	133	112	245
	28 H OU PLUS	1	0	1
	S/TOTAL	135	114	249
TOTAL		142	137	279

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble des agents non titulaires 84-16, hors PRL et vacataires, en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 1 femme non titulaire de niveau I travaillait à temps incomplet avec une durée hebdomadaire de moins de 17h30.

NB : l'arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales demande une ventilation par tranche de durée hebdomadaire correspondant juste à 50 % et 80 % de la durée légale de 35 heures soit deux seuils à 28h et 17h30.

Aucun agent de niveau II n'est recensé à temps incomplet.

8.4.3 – Les heures supplémentaires

Personnel civil ayant effectué au moins une heure supplémentaire, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES ET NON TITULAIRES*	CAT. B/Niv. II	1 040	771	1 811
	CAT. C/Niv. III	3 368	3 997	7 365
	S/TOTAL	4 408	4 768	9 176
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	39	508	547
	CHEFS D'ÉQUIPE	866	4 019	4 885
	OUVRIERS D'ÉTAT	323	4 151	4 474
	S/TOTAL	1 228	8 678	9 906
TOTAL	5 636	13 446	19 082	

Source: DRHMD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant fait au moins une heure supplémentaire au cours de l'année 2021, hors DGA et DGSE.

Lecture: en 2021, 1 040 femmes civiles de catégorie B ou de niveau II ont effectué au moins une heure supplémentaire.

* Hors catégorie A ou niveau I.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année, par statut, par catégorie et par sexe

En heures

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES ET NON TITULAIRES*	CAT. B/Niv. II	14 460	28 452	42 912
	CAT. C/Niv. III	25 160	36 227	61 387
	S/TOTAL	39 620	64 680	104 299
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	1 194	11 447	12 641
	CHEFS D'ÉQUIPE	3 115	33 598	36 714
	OUVRIERS D'ÉTAT	14 315	121 978	136 294
	S/TOTAL	18 625	167 024	185 648
TOTAL	58 244	231 703	289 947	

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées ayant fait au moins une heure supplémentaire au cours de l'année 2021, hors DGA et DGSE.

Lecture : en 2021, 14 460 heures supplémentaires rémunérées ont été effectuées par des femmes de catégorie B ou de niveau II.

* Hors catégorie A ou niveau I.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en heures et jours sous forme d'arrondis.

8.4.4 – Le compte épargne-temps

Personnel civil ayant un compte épargne-temps, dont comptes ouverts au cours de l'année 2021, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		COMPTES ÉPARGNE-TEMPS :					
		OUVERTS AU 31 DÉCEMBRE 2021			DONT OUVERTS AU COURS DE L'ANNÉE		
		FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL
TITULAIRES ET NON TITULAIRES	CAT. A/Niv. I*	2301	2858	5159	168	206	374
	CAT. B/Niv. II	2048	2932	4980	164	226	390
	CAT. C/Niv. III	4024	2836	6860	391	286	677
	S/TOTAL	8373	8626	16999	723	718	1441
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	85	264	349	6	27	33
	CHEFS D'ÉQUIPE	66	697	763	5	29	34
	OUVRIERS	552	2800	3352	33	177	210
	S/TOTAL	703	3761	4464	44	233	277
TOTAL	9076	12387	21463	767	951	1718	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant un compte épargne-temps ouvert au 31 décembre 2021.

Lecture : au 31 décembre 2021, 2301 femmes de catégorie A ou de niveau I avaient un compte épargne temps ouvert.

* Dont A+ et I+.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

liées
au personnel

diépenses
Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Personnel civil ayant déposé des jours sur son compte épargne-temps au cours de l'année, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES ET NON TITULAIRES	CAT. A/Niv. I*	1 609	1 775	3 384
	CAT. B/Niv. II	1 517	1 827	3 344
	CAT. C/Niv. III	2 678	1 637	4 315
	S/TOTAL	5 804	5 239	11 043
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	26	94	120
	CHEFS D'ÉQUIPE	31	325	356
	OUVRIERS D'ÉTAT	234	1 201	1 435
	S/TOTAL	291	1 620	1 911
TOTAL	6 095	6 859	12 954	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant un compte épargne-temps ouvert au 31 décembre 2021.

Lecture : au 31 décembre 2021, 1 609 femmes de catégorie A ou de niveau I ont déposé des jours sur leur compte épargne temps.

* Dont A+ et I+.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Jours stockés sur les comptes épargne-temps, dont jours versés au cours de l'année 2021

En jours

		JOURS STOCKÉS SUR COMPTES ÉPARGNE-TEMPS :					
		AU 31 DÉCEMBRE 2021			DONT VERSÉS AU COURS DE L'ANNÉE		
		FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL
TITULAIRES ET NON TITULAIRES	CAT. A/Niv. I*	54 778,5	100 190,0	154 968,5	9 650,5	13 359,0	23 009,5
	CAT. B/Niv. II	54 563,5	69 135,0	123 698,5	9 419,0	13 211,5	22 630,5
	CAT. C/Niv. III	84 627,5	56 476,5	141 104,0	16 025,5	11 930,5	27 956,0
	S/TOTAL	193 969,5	225 801,5	419 771,0	35 095,0	38 501,0	73 596,0
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	1 014,0	4 727,5	5 741,5	113,0	846,0	959,0
	CHEFS D'ÉQUIPE	2 108,0	17 547,0	19 655,0	207,5	2 201,0	2 408,5
	OUVRIERS	10 557,0	59 224,5	69 781,5	1 610,0	7 780,0	9 390,0
	S/TOTAL	13 679,0	81 499,0	95 178,0	1 930,5	10 827,0	12 757,5
TOTAL	207 648,5	307 300,5	514 949,0	37 025,5	49 328,0	86 353,5	

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant un compte épargne-temps ouvert au 31 décembre 2021.

Lecture: au 31 décembre 2021, 54 778,5 jours étaient stockés sur des comptes épargne-temps appartenant à des femmes de catégorie A ou de niveau I+.

* Dont A+ et I+.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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
Réserves

8.4.5 — Le télétravail

8.4.5.1 — Le cadre réglementaire du télétravail

Dans le cadre de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique et dans la continuité de l'accord interministériel du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, la DRH-MD a conduit un chantier de négociation avec les employeurs et les organisations syndicales. Ces négociations ont permis de redéfinir le cadre d'exercice du télétravail au travers de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au ministère des Armées.

Cet accord négocié est désormais juridiquement opposable conformément aux dispositions du décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique.

Afin de permettre aux agents et aux employeurs de disposer d'un document de référence pratique et immédiatement opérationnel, l'accord, signé par la ministre et à l'unanimité des quatre organisations syndicales représentatives au niveau ministériel le 24 février 2022, reprend volontairement le format en fiches thématiques de la circulaire-guide du 28 avril 2021 relative aux modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du ministère des armées.

8.4.5.2 — Le déploiement du télétravail au ministère des Armées

Nombre moyen de jours de télétravail accordés au personnel civil

En jours

	NOMBRE MOYEN HEBDOMADAIRE ACCORDÉ DE JOURS TÉLÉTRAVAILLÉS	
	FIXES	FLOTTANTS
PERSONNEL CIVIL SOUS PME A DU MINISTÈRE DES ARMÉES	1,65	1,74
PERSONNEL CIVIL AFFECTÉ DANS UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC	1,61	1,78
ENSEMBLE	1,64	1,75

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ayant demandé et obtenu une autorisation de télétravail au 31 décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, le nombre moyen hebdomadaire de jours fixes de télétravail accordés au personnel civil sous PME A du ministère des Armées était 1,65.

Part des télétravailleurs au sein du personnel civil selon la durée hebdomadaire de télétravail

	MOYENNE HEBDOMADAIRE		
	UN JOUR	DEUX JOURS	TROIS JOURS
PERSONNEL CIVIL SOUS PMEA DU MINISTÈRE DES ARMÉES	6 %	5 %	2 %
PERSONNEL CIVIL AFFECTÉ DANS UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC	18 %	18 %	6 %
ENSEMBLE	6 %	5 %	2 %

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ayant demandé et obtenu une autorisation de télétravail au 31 décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 6 % du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées a obtenu une autorisation de télétravail d'1 jour par semaine.

8.5 — LES FAITS DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

L'arrêté du 1^{er} août 2021 relatif à la procédure de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au sein du ministère de la défense offre une base réglementaire au traitement institutionnel de la souffrance au travail qui relève, en tout premier lieu, de la responsabilité de l'employeur. Les victimes et témoins de ces situations peuvent aussi les signaler à la cellule Thémis.

8.5.1 — La cellule Thémis

Principalement chargée de s'assurer du traitement adapté des infractions sexuelles et des discriminations de toute nature ainsi que d'accompagner les victimes qui la saisissent dans l'ensemble de leurs démarches administratives, judiciaires, statutaires et médicales, la cellule Thémis s'appuie sur la hiérarchie et différents services du ministère. Elle est habilitée à conseiller le commandement et le personnel militaire et civil du ministère et est également un acteur de la prévention.

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

Réserves

8.5.2 — Les signalements recueillis par la cellule Thémis

La cellule Thémis peut être sollicitée par toute personne s'estimant victime ou témoin des faits visés par l'arrêté du 31 août 2021 précité. Si ces faits sont susceptibles de constituer une violence ou du harcèlement moral au travail, elle en transfère le signalement à l'inspection du travail dans les armées. Dans les autres cas, elle demande à l'employeur de la personne mise en cause de réaliser une enquête interne, pouvant conduire à la mise en œuvre de l'article 40 du code de procédure pénale ainsi qu'au prononcé de sanctions disciplinaires. La cellule Thémis peut également se saisir d'une situation dont elle est informée par message fl@shevent.

Pour l'année 2021, Thémis a procédé à 67 saisines des états-majors, directions et services à la demande des victimes ou à la suite d'un lancement d'alerte. Elle a effectué 136 conseils auprès des victimes et du commandement. Elle s'est également saisie de 27 situations dont elle a été informée par le dispositif fl@shevent⁽¹⁰⁾.

8.5.3 — La prévention

Au titre de la prévention, la cellule Thémis a poursuivi en 2021 la mise en œuvre du plan de formation pour les infractions relevant de son périmètre de compétence. Ce plan prévoit que tout personnel militaire ou civil (en école, centre de formation ou en emploi) reçoive, au moins une fois dans sa carrière, une sensibilisation adaptée à son grade et à son niveau de responsabilité.

Au cours des séances de prévention, l'accent est mis sur la définition des infractions, la conduite à tenir et l'aspect disciplinaire de tout comportement déplacé. La cellule souligne aussi l'importance qu'il y a à comprendre la démarche des victimes et à les reconnaître en cette qualité au travers d'actes de gestion concrets qui ne se limitent pas à la sanction des auteurs.

Concrètement, la cellule Thémis forme tout d'abord des formateurs-relais qui sont ensuite chargés de sensibiliser le personnel de leur organisme aux situations de harcèlement sexuel, de violences sexuelles et de discriminations de toute nature. En 2021, 310 formateurs-relais ont ainsi été formés et les formateurs-relais ont eux-mêmes sensibilisé 56 473 agents, civils et militaires.

Thémis intervient aussi directement devant des cadres avant leur prise de poste. À ce titre, elle a directement sensibilisé 1 122 agents en 2021.

Enfin, la cellule Thémis propose des supports didactiques : un « kit de prévention » a, par exemple, été mis à disposition de même que des conférences à orientation juridique lors desquelles des cas concrets sont étudiés. Un dispositif de e-learning est désormais disponible.

(10) Une instruction du 30 avril 2020 fixe la conduite à tenir par les autorités civiles et militaires en cas d'accidents ou d'incidents survenus au sein du ministère des Armées ou des établissements publics qui en dépendent.

8.5.4 – Les dossiers instruits par la cellule Thémis

Victimes de faits présumés de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel, par type d'infraction et par sexe

En effectifs physiques

	VICTIMES CONCERNÉES EN 2021			
	FEMMES	HOMMES	DONNÉES NON GENRÉES*	TOTAL
VIOL/TENTATIVE DE VIOL	29	1	5	35
AGRESSION SEXUELLE	25	3	15	43
HARCÈLEMENT SEXUEL	70	8	14	92
CAPTATION D'IMAGE-VOYEURISME-ATTEINTE À LA VIE PRIVÉE	5	1	2	8
DISCRIMINATION (DONT HOMOPHOBIE)	10	10	2	22
OUTRAGE SEXISTE	7	1	1	9
DIVERS	11	3	7	21
TOTAL	157	27	46	230

Source : CGA/PRB/THÉMIS.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil pour lequel la cellule THÉMIS a été contactée ou est intervenue pour des faits susceptibles de constituer une infraction sexuelle ou une discrimination en 2021.

Lecture : en 2021, la cellule Thémis a été saisie par 29 victimes féminines pour faits présumés de viol ou tentative de viol.

* Victimes signalées à la cellule dans le cadre de conseils effectués auprès de la hiérarchie ou auprès des lanceurs d'alerte, le genre n'étant pas renseigné dans ce cadre.

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

Réserves

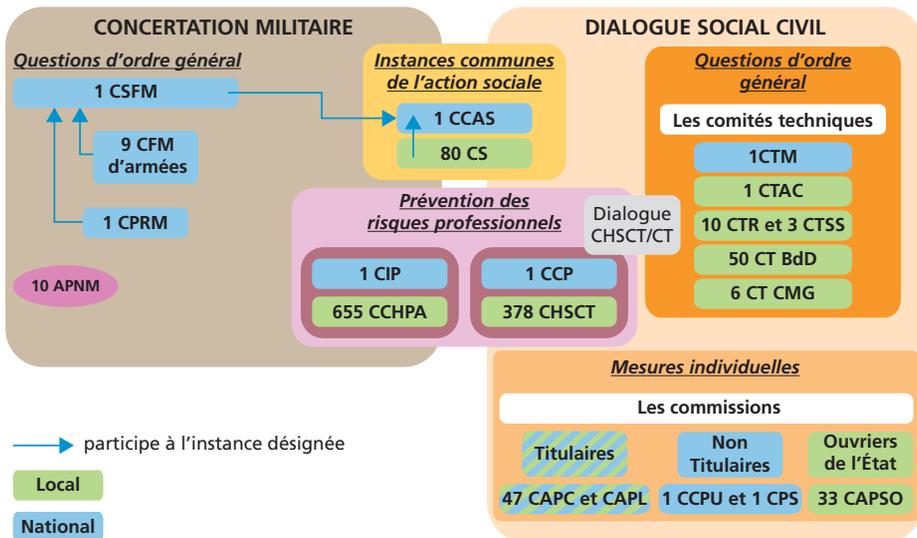


© Julien Fechter / Armée de l'Air et de l'Espace

LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL

- 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

L'essentiel



APNM: Association professionnelle nationale de militaires; CAPC: Commission administrative paritaire centrale; CAPL: Commission administrative paritaire locale; CAPSO: Commission d'avancement des personnels à statut ouvrier; CCAS: Conseil central de l'action sociale; CCHPA: Commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents; CCP: Commission centrale de prévention; CCPU: Commission consultative paritaire unifiée; CFM: Conseil 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; CPS: Commission paritaire spécifique; 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; CTSS: Comité technique spécial de service.

9.1 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION GÉNÉRALISTES

9.1.1 — La concertation 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 pour la Gendarmerie nationale) :

- le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) ;
- les conseils de la fonction militaire (CFM) ;
- le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM).

Par ailleurs, les associations professionnelles nationales de militaires (APNM) participent à la concertation militaire.

9.1.1.1 — Le Conseil supérieur de la fonction militaire et les conseils de la fonction militaire

Attributions

Le CSFM rend un avis sur les questions à caractère général relatives à la condition des militaires telle que définie à l'article L.4114-1 du Code de la défense. Il est obligatoirement saisi sur les projets de loi modifiant le statut général des militaires ainsi que sur les textes d'application qui ont une portée statutaire, judiciaire ou indemnitaire.

Les CFM d'armée ou de formations rattachées étudient toute question relative à leur armée, direction ou service, quant aux 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 périmètre de compétence.

Composition

Le CSFM et les neuf CFM sont présidés par le ministre des Armées. Celui de la Gendarmerie nationale est co-présidé par le ministre de l'Intérieur. Les chefs d'état-major d'armée et les directeurs des services concernés sont vice-président de leur CFM. Chaque conseil est animé par un secrétaire général, un contrôleur général des armées pour le CSFM et un officier général ou supérieur pour les CFM.

Le CSFM est constitué de :

- 42 sièges pour les représentants permanents de militaires, désignés par les membres des CFM parmi les volontaires ;
- 3 sièges pour les représentants des retraités militaires ;
- 16 sièges maximum pour les représentants d'APNM dès lors qu'elles remplissent les critères de représentativité exigés par le Code de la défense.

Au 1^{er} août 2021, les membres nouvellement élus au CSFM ont débuté leur mandat. Ils ont bénéficié d'une formation approfondie en mai et juin sur l'organisation du ministère, le fonctionnement de la concertation, la connaissance des statuts des différents corps militaires, leur régime judiciaire et indemnitaire.

Composition du CSFM, par gestionnaire, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.	DGA	SSA	SEO	SCA	SID	CPRM	TOTAL
OFFICIERS	4	1	2	2	1	1	1	1	1	0	14
<i>FEMMES</i>	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
<i>HOMMES</i>	3	0	1	2	1	1	1	1	1	0	11
SOUS-OFFICIERS	4	4	2	10	0	1	0	0	0	0	21
<i>FEMMES</i>	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
<i>HOMMES</i>	4	3	1	10	0	1	0	0	0	0	19
MDR	4	1	2	0	0	0	0	0	0	0	7
<i>FEMMES</i>	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
<i>HOMMES</i>	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0	5
RETRAITÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
<i>FEMMES</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>HOMMES</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
TOTAL	12	6	6	12	1	2	1	1	1	3	45
<i>FEMMES</i>	3	2	2	0	0	0	0	0	0	0	7
<i>HOMMES</i>	9	4	4	12	1	2	1	1	1	3	38

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble du personnel militaire et des retraités militaires composant le CSFM.

Lecture : en 2021, le CSFM comprenait 4 officiers de l'armée de Terre dont 1 femme.

Remarque : aucune APNM ne remplit en 2021 les conditions de représentativité nécessaires à l'envoi de représentants au CSFM.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Composition des CFM, par gestionnaire, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.	DGA	SSA	SEO	SCA	SID	TOTAL
OFFICIERS	18	8	7	8	7	17	3	15	7	90
FEMMES	1	4	1	2	3	4	0	6	1	22
HOMMES	17	4	6	6	4	13	3	9	6	68
SOUS-OFFICIERS	25	25	24	67	0	23	4	0	0	168
FEMMES	2	9	9	12	0	12	0	0	0	44
HOMMES	23	16	15	55	0	11	4	0	0	124
MdR	22	5	11	0	0	0	4	0	0	42
FEMMES	4	3	5	0	0	0	2	0	0	14
HOMMES	18	2	6	0	0	0	2	0	0	28
TOTAL	65	38	42	75	7	40	11	15	7	300
FEMMES	7	16	15	14	3	16	2	6	1	80
HOMMES	58	22	27	61	4	24	9	9	6	220

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble du personnel militaire siégeant dans les CFM.

Lecture : en 2021, 18 officiers de l'armée de Terre, dont 1 femme, siégeaient au CFM de l'armée de Terre.

Organisation et activité du CSFM

Les membres du CSFM travaillent au sein de l'une des trois commissions du Conseil : « statuts », « rémunération » et « condition du personnel ».

Cette année encore a été marquée par la crise sanitaire liée à la Covid-19. Une partie des travaux du Conseil a donc été réalisée à distance.

Au cours de l'année écoulée, le CSFM a rendu un avis sur les 46 projets de textes qui lui ont été soumis avec, en point d'orgue, l'étude des projets de décrets et arrêtés relatifs à l'annuité 2022 de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM). Les autres projets avaient trait à des modifications statutaires ou visaient à améliorer la condition des militaires et de leur famille.

Enfin, plusieurs points d'étapes ont été effectués devant le CSFM au sujet de l'application du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires.

9.1.1.2 — Le Conseil permanent des retraités militaires

Attributions

Le CPRM a pour mission de veiller aux intérêts des retraités militaires et de leurs familles.

Composition

Présidé par le DRH-MD, par délégation de la ministre des Armées, il est composé de :

- 7 titulaires représentant chaque association de retraités représentative⁽¹⁾ ;
- 2 personnalités qualifiées, nommées par la ministre en raison de leur compétence et de leur activité dans le domaine de la condition des retraités ;
- 3 représentants de l'administration⁽²⁾.

Activité

L'année 2021 a été l'occasion, pour le CPRM, d'élire ses trois représentants au CSFM, du fait du renouvellement de ce dernier.

Lors des deux sessions organisées au cours de l'année, les associations du CPRM ont questionné notamment l'administration sur les dispositifs d'accès des militaires à la fonction publique, l'accompagnement dans le cadre du plan Famille, la délivrance d'attestations de suivi post-professionnel d'exposition à l'amiante au sein de la Marine nationale, l'incidence du projet de protection sociale complémentaire pour les retraités militaires, les règles d'accès des retraités et conjoints auprès des cercles des armées.

Enfin, lors de la dernière session de l'année, le Service de l'action sociale des armées et l'Office nationale des anciens combattants et victimes de guerre ont présenté leurs structures et leurs actions au profit des retraités et leurs familles.

9.1.1.3 — Les associations professionnelles nationales de militaires

Les APNM ont été instituées à partir de 2016 dans le cadre de la rénovation de la concertation militaire. Associations régies par le droit commun, elles sont toutefois soumises aux dispositions particulières du Code de la défense.

Exclusivement composées de militaires d'active ou de réserve, les APNM ont pour objet de préserver et de promouvoir les intérêts du personnel en matière de condition militaire. Chaque APNM représente les militaires issus d'une ou plusieurs forces armées et formations rattachées (FAFR), sans distinction de grade.

Le ministère des Armées reconnaît dix APNM. Celles-ci disposent de la capacité à ester en justice pour défendre les intérêts collectifs des militaires qu'elles représentent. Dans le cadre de leurs activités, 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 et aucune référence à cette appartenance ne peut être indiquée dans les dossiers individuels ou tout document administratif.

(1) ANOCR, AOM, CNRM, FNOM, FNRG, UNPRG et UNSOR.

(2) Le détail de cette composition est précisé dans l'arrêté du 29 août 2016 portant organisation et fonctionnement du CPRM.

À la suite du renouvellement de ses membres en 2021, le CSFM a procédé à l'examen de représentativité des APNM⁽³⁾ qui en ont fait la demande. Les six APNM disposant déjà d'une reconnaissance de la représentativité dite de premier niveau au titre d'une ou plusieurs FAFR l'ont vu reconduite :

- « AP3M », au titre des corps militaires servant au ministère de la Mer ;
- « France Armement » au titre de la DGA ;
- « APNM – Commissariat » au titre du SCA ;
- « APRODEF » au titre de la DGA ;
- « APNM-Marine » au titre de la Marine nationale ;
- « APN-Air » au titre de l'armée de l'Air et de l'Espace.

Ces APNM sont auditionnées chaque année par le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire et par la DRH-MD. Elles peuvent également être reçues à l'Assemblée nationale, sur l'invitation de certains députés.

En revanche, aucune APNM ne remplit actuellement les conditions de représentativité de deuxième niveau⁽⁴⁾ permettant de siéger au CSFM.

9.1.2 — Le dialogue social civil

9.1.2.1 — Les comités techniques

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 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État⁽⁵⁾.

(3) Arrêté du 26 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 21 octobre 2016 pris en application des articles R.4126-1 à R.4124-7 du code de la défense relatifs aux associations professionnelles nationales de militaires.

(4) Pour siéger au CSFM, les APNM ou unions d'APNM doivent être représentatives d'au moins trois FA et deux FR.

(5) 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.

Attributions

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 ⁽⁶⁾ ;
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- aux évolutions technologiques et de 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, la parité et la lutte contre toutes les discriminations ;
- à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) n'est placé auprès des CT ;
- aux lignes directrices de gestion.

Organisation

Au sein du ministère des Armées, il existe cinq catégories de CT :

- 1 comité technique ministériel (CTM) ;
- 1 comité technique d'administration centrale (CTAC) ;
- 50 comités techniques de base de défense (CT BdD) ;
- 10 comités techniques de réseau (CTR) ainsi que 3 comités techniques spéciaux de service (CTSS) ;
- 6 comités techniques de centre ministériel de gestion (CT CMG).

Certains établissements publics administratifs (EPA), sous tutelle du ministère des Armées, disposent également de leur propre CT.

Le dispositif des CT reste en vigueur jusqu'aux prochaines élections professionnelles prévues en 2022. Ils seront remplacés par les comités sociaux d'administration (CSA), instaurés par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Les évolutions à venir du dialogue social sont détaillées dans l'encart en fin de chapitre.

(6) 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.

Composition

La répartition des suffrages et des sièges correspond à celle issue des résultats des dernières élections professionnelles de 2018.

Répartition des suffrages et des sièges attribués au CTM, par organisation syndicale

	SUFFRAGES EXPRIMÉS	%	NOMBRE DE SIÈGES AU CTM	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
CGC	2 207	5,2	0	0
CFTC	2 182	5,2	0	0
TOTAL	42 196	100,0	15	5

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 civil au CTM.

Lecture : la CFDT a recueilli 11 533 voix, soit 27,3 % des suffrages exprimés et dispose de 5 sièges au CTM, dont 2 occupés par des femmes.

NB : **CFDT** : Confédération française démocratique du travail ; **FO** : Force ouvrière ; **UNSA** : Union nationale des syndicats autonomes ; **CGT** : Confédération générale du travail ; **CGC** : Confédération générale des cadres ; **CFTC** : Confédération française des travailleurs chrétiens.

Répartition des sièges, par type de comité technique et par organisation syndicale

	CFDT	FO	UNSA	CGT	CGC	CFTC	AUTRES	TOTAL
CTM	5	4	3	3	0	0	0	15
CTAC	3	3	2	1	1	0	0	10
CTR	41	34	30	20	2	1	0	128
CT BdD*	108	112	56	58	9	3	1	347
CT CMG	18	17	13	12	0	0	0	60
CT EPA**	23,25	18,25	11,25	9,25	0	0	6	68
TOTAL	198	188	115	103	12	4	7	628

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 civil aux CT.

Lecture: en 2021, la CFDT disposait de 5 sièges au CTM.

* Autres CT de BdD de Polynésie française, 1 siège à A TIA I MUA.

** Les représentants des CT EPA, sous tutelle du ministère des Armées, sont désignés à la suite d'élections propres à l'EPA. Les représentants du CT de l'École polytechnique ont mené une liste commune rassemblant la CFDT, FO, l'UNSA et la CGT, ce qui conduit à attribuer 2,25 sièges à chacune de ces organisations syndicales. Autres CT EPA: CT du Musée de l'Air et de l'Espace (3 sièges attribués à SNUAC/FSU), CT de l'ENSTA Bretagne (2 sièges à SPCE Défense), CT de l'École de l'Air (1 siège à SPCE).

Répartition des représentants du personnel civil, par type de comité technique et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES		SUPPLÉANTS		TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CTM	5	10	6	9	11	19	30
CTAC	4	6	7	3	11	9	20
CTR	39	90	39	87	78	177	255
CT BdD	99	262	109	232	208	494	702
CT CMG	21	49	18	52	39	101	140
CT EPA	25	34	32	25	57	59	116
TOTAL	193	451	211	408	404	859	1 263

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

Champ: ensemble des représentants du personnel civil déclarés siégeant aux différents CT en décembre 2021.

Lecture: en 2021, 5 femmes siégeaient au CTM en qualité de titulaire.

NB: le même tableau est repris depuis les élections de 2018. Les variations d'une année sur l'autre sont dues à des démissions ou des sièges en cours de remplacement.

L'activité du CTM

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	33	2	35
CT BdD	103	4	107
CT CMG	12	0	12
CT EPA	103	4	107
TOTAL	257	10	267

Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des réunions des CT en 2021.

Lecture : en 2021, le CTM s'est réuni à 4 reprises.

* Les reconvoications ont été rendues nécessaires par un défaut de quorum ou par un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

Au cours de l'année 2021, le CTM s'est réuni quatre fois pour aborder divers sujets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services du ministère des Armées, parmi lesquels figurent :

- la fin de la réorganisation de l'administration centrale du ministère (OCM), dont la mise en œuvre s'échelonnait jusqu'en 2021 ;
- les modifications de l'arrêté désignant les opérations de restructuration concernant les états-majors, directions, services et établissements publics relevant du ministère des Armées ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration sur la période 2020-2022. Arrêté dont les termes de « restructuration » sont désormais remplacés par ceux de « transformation » depuis le mois de décembre 2021 à la demande de la ministre des Armées ;
- l'actualisation de l'instruction relative au plan d'accompagnement des restructurations (PAR), qui porte désormais le nom de plan d'accompagnement des transformations (PAT) ;
- la détermination d'un cadre juridique adapté à la mise en œuvre de traitements automatisés de données à caractère personnel destinés au contrôle des accès aux locaux et emprises du ministère et à la vidéosurveillance ;

- le point d'avancement régulier sur les travaux préparatoires aux élections professionnelles de décembre 2022 avec le recours au vote électronique généralisé (cf. encart dédié en fin de chapitre);
- les mesures relatives à la transposition du Ségur de la santé aux personnels paramédicaux du ministère des Armées.

Par ailleurs, plusieurs textes statutaires ont été revus parmi lesquels figurent :

- les textes réglementaires relatifs au personnel à statut ouvrier ;
- les textes réglementaires relatifs aux recrutements dans le corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrication (TSEF) ;
- les textes revalorisant le déroulement de carrière des corps paramédicaux de la catégorie A du ministère ;
- les dispositions relatives à certains personnels paramédicaux du SSA et de l'institution nationale des Invalides permettant de conserver la catégorie active ;
- les textes relatifs aux nouvelles grilles indiciaires de professions paramédicales.

Principal accord négocié

Au niveau ministériel, l'accord sur le télétravail a été négocié avec l'ensemble des organisations syndicales pour décliner les mesures interministérielles⁽⁷⁾. Il a été préparé par un accord de méthode signé le 29 novembre 2021 par le DRH-MD et les quatre organisations syndicales représentatives au CTM. Cet accord de méthode a encadré la préparation du projet d'accord ministériel par un groupe de travail composé de représentants de l'administration et des organisations syndicales représentatives. Il a fixé le calendrier ainsi que les thématiques à négocier, parmi lesquelles l'indemnisation des jours télétravaillés ou encore la formation au télétravail. Les parties prenantes ont, à l'occasion de cet accord de méthode, réaffirmé leur volonté de promouvoir le recours au télétravail.

Au terme des négociations, l'accord ministériel a été signé le 24 février 2022 par les partenaires sociaux et la ministre des Armées.

(7) Définies dans le premier accord interministériel relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, du 13 juillet 2021.

9.1.2.2 — Les droits et les moyens octroyés aux organisations syndicales

Pour exercer leur activité, les organisations syndicales bénéficient de moyens humains, attribués en fonction de leur représentativité. Ces moyens humains correspondent à un crédit de temps syndical qui comprend :

- un contingent de décharges d'activité de service (DAS), qui permet aux représentants syndicaux d'exercer, à temps plein ou partiel, pendant leurs heures de service, une activité syndicale en lieu et place de leur activité ;
- un contingent d'heures, qui permet aux représentants syndicaux de bénéficier d'autorisations d'absence pour participer aux congrès ou aux réunions des instances de direction d'un niveau autre que celui qui ouvre droit à des autorisations spéciales d'absence dans la limite de 10 ou 20 jours.

Répartition des équivalents temps plein (ETP) utilisés, par organisation syndicale

En ETP

	ETP UTILISÉS SOUS FORME DE DAS*	ETP UTILISÉS SOUS FORME DE CRÉDITS D'HEURES	TOTAL ETP UTILISÉS
CFDT	55,2	28,2	83,4
FO	60,5	12,0	72,5
UNSA	47,5	7,7	55,2
CGT	44,4	5,1	49,6
CGC	6,9	0,3	7,2
CFTC	7,1	0,0	7,1
TOTAL	221,7	53,3	275,0

Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des ETP utilisés par les organisations syndicales ayant obtenu des suffrages lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018, pour la désignation des représentants du personnel au CTM.

Lecture : en 2021, 55,2 ETP ont été utilisés par la CFDT sous forme de décharges d'activité de service.

* DAS : décharges d'activité de service.

NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPE et ETPT sous forme d'arrondis.

Enfin, des moyens matériels (locaux, équipements des bureaux, etc.) sont octroyés aux différentes organisations syndicales au niveau des organismes du ministère comprenant au moins 50 agents civils. Ils sont rattachés au budget spécifique de chaque organisme.

9.1.2.3 — Les mouvements de grève

En 2021 le ministère des Armées a enregistré 6 mouvements de grève, donnant lieu à la comptabilisation d'au moins un gréviste :

- 5 mouvements de portée nationale ont été suivis avec une participation des organisations syndicales ministérielles ;
- 1 mouvement de portée locale a été relevé au sein de l'hôpital interarmées Desgenettes de Lyon.

Par ailleurs, 3 rassemblements ont eu lieu au sein des établissements du SIAé, avec pour objet l'avenir et l'attractivité de l'établissement.

Au total, 783 journées non travaillées ont été recensées pour fait de grève en 2021. Les mouvements intervenus au niveau national portaient majoritairement sur :

- la contestation de la loi de transformation de la fonction publique ;
- la défense de l'emploi public et des missions de service public ;
- le développement des services publics de proximité ;
- la défense du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique ;
- l'augmentation du point d'indice ;
- la titularisation massive des contractuels pour limiter la précarité de ces personnels.

Au niveau local, les revendications les plus importantes portaient sur :

- le maintien des hôpitaux du SSA ;
- la révision de l'abattement de zone pour compenser la hausse du foncier dans la région bordelaise ;
- les besoins en recrutements pour compenser les départs à la retraite.

Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève

	<i>En jours</i>
CORRESPONDANT À UN MOT D'ORDRE NATIONAL	774
CORRESPONDANT À UN MOT D'ORDRE LOCAL	9
TOTAL	783

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

Champ : ensemble des jours non travaillés pour faits de grève au cours de l'année 2021.

Lecture : en 2021, 774 jours non travaillés pour faits de grève correspondaient à un mot d'ordre national.

9.2 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

9.2.1 – Les instances de concertation d'échelon central en matière de santé et sécurité au travail pour le personnel militaire et civil

9.2.1.1 – La commission interarmées de prévention et la commission centrale de prévention

Les instances ministérielles compétentes en santé et sécurité au travail (SST) sont, d'une part, la commission interarmées de prévention (CIP)⁽⁸⁾ pour le personnel militaire et, d'autre part, la commission centrale de prévention (CCP)⁽⁹⁾ pour le personnel civil. Compte tenu de la crise sanitaire, ces deux instances se sont réunies fréquemment et ont abordé de nombreux sujets transverses aux militaires et civils du ministère.

Attributions

Ces instances examinent les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail du personnel militaire (à l'exception des activités à caractère opérationnel ou d'entraînement au combat) et civil, notamment :

- la politique ministérielle ;
- les projets de réglementation générale ;
- le fonctionnement de la médecine de prévention ;
- les statistiques relatives aux accidents du travail ou en service, de trajet et aux maladies professionnelles.

Organisation

Ces commissions se réunissent trois fois par an :

- la CIP se réunit sous la présidence du chef d'état-major des armées (CEMA). Elle se compose de représentants des états-majors d'armée, de la DGA, du SGA, du SSA, du SEO, de la DIRISI et du personnel militaire (désignés par les états-majors parmi les militaires en activité, membres des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents [CCHPA]) ;
- la CCP se réunit sous la présidence de la Secrétaire générale pour l'administration. Elle est composée de représentants du SGA et de la DRH-MD, de conseillers de prévention de l'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 (ITA), 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.

(8) La CIP est régie par les dispositions du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 et arrêté du 3 janvier 1986 modifié relatif à la commission interarmées de prévention du ministère de la défense.

(9) La CCP est régie par les dispositions du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense et de l'arrêté du 19 décembre 2018 portant création de la commission centrale de prévention du ministère de la défense.

Composition

Répartition des représentants du personnel militaire à la CIP, par sexe

En effectifs physiques

CIP	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	1	2	3
HOMMES	8	5	13
TOTAL	9	7	16

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

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire à la CIP en 2021.

Lecture : en 2021, 1 femme militaire siégeait à la CIP en qualité de titulaire.

Répartition des représentants du personnel civil à la CCP, par sexe

En effectifs physiques

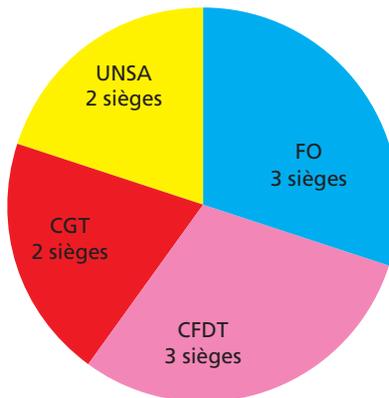
CCP	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	1	2	3
HOMMES	9	8	17
TOTAL	10	10	20

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

Champ : ensemble des représentants du personnel civil à la CCP en 2021.

Lecture : en 2021, 1 femme civile siégeait en qualité de titulaire à la CCP.

Répartition des sièges à la CCP, par organisation syndicale



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

Champ : ensemble des sièges de représentants du personnel civil (titulaires ou suppléants) à la CCP en 2021.

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

Réserves

Activité

La CIP s'est réunie à quatre reprises en 2021 :

- deux sessions ordinaires ;
- deux sessions extraordinaires.

La CCP s'est, quant à elle, réunie à cinq reprises :

- trois sessions ordinaires ;
- deux sessions extraordinaires.

Ont été portés à l'ordre du jour de ces commissions :

• l'examen de projets de textes et plans ministériels :

- projet d'arrêté autorisant la mise en œuvre de traitements automatisés de données à caractère personnel destinés au contrôle des accès aux locaux et emprises relevant du ministère de la défense et à la vidéosurveillance ;
- présentation des travaux relatifs à l'élaboration d'un modèle de plan de prévention ministériel ;
- arrêté du 19 avril 2021 fixant les dispositions applicables en matière de prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants au ministère de la défense ;
- détermination des indicateurs de suivi relatifs aux contrôles et vérifications périodiques obligatoires ;
- arrêté du 31 août 2021 relatif à la procédure de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au sein du ministère de la défense ;
- plan handicap et inclusion 2022-2024 et projet de renouvellement de la convention entre le ministère des Armées et le FIPHFP ;
- arrêté du 14 avril 2021 modifiant l'arrêté du 24 avril 2020 portant dispositions particulières en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense en situation d'urgence sanitaire Covid-19 ;
- plan d'actions ministériel SST au titre de l'année 2022 ;
- plan d'actions ministériel résultant des recommandations du rapport d'audit de la prévention maîtrise des risques environnement (PMRE).

• la présentation de points d'information, de bilans et de rapports :

Présentations en CIP et en CCP :

- point de situation sur le dossier « charge de travail des préventeurs » ;
- information sur les travaux conduits par la commission spécialisée pour la formation santé, sécurité au travail et environnement ;
- bilan handicap 2020 ;
- statistiques des accidents de services survenus parmi le personnel en 2020⁽¹⁰⁾ ;
- bilan du plan d'actions ministériel SST au titre de l'année 2021.

Dans le cadre des instances extraordinaires liées à la crise sanitaire de la Covid-19, ont été portées à l'ordre du jour :

- les informations sanitaires ;
- les mesures en matière d'organisation du travail et de position administrative du personnel en période de gestion de sortie de crise sanitaire ;
- les mesures de prévention, notamment le guide des mesures sanitaires et des bonnes pratiques sous Covid-19.

(10) Initialement programmée à la CCP de fin d'année 2021, la présentation de ces statistiques a été reportée à la 1^{re} CCP de 2022.

Présentation en CIP uniquement :

- bilan de la mise en œuvre du suivi médical post professionnel au titre de l'année 2020 ;
- rapport annuel sur la médecine de prévention au titre de l'année 2020 ;
- rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au ministère des Armées au titre de l'année 2020.

Présentation en CCP uniquement :

- information sur la cartographie des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- information sur la désignation du référent « violences sexistes et sexuelles ».

9.2.2 — Pour les militaires, les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents

Attributions

Les CCHPA sont compétentes pour analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les militaires et pour effectuer des visites dans l'organisme au titre duquel elles sont constituées. Elles participent également à la prévention des risques professionnels et proposent toute mesure 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.

Organisation

Les CCHPA se réunissent quatre fois par an, à l'initiative du chef d'organisme d'implantation ou, exceptionnellement, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. Les CCHPA de chaque organisme sont présidées par le chef d'organisme et comprennent le chargé de prévention des risques professionnels, le médecin de prévention du personnel militaire, 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 le personnel militaire de l'organisme. La représentation doit tenir compte de la répartition par catégorie du personnel militaire affecté au sein de l'organisme.

Composition

Les CCHPA sont constituées dans toute unité formant corps ou organisme militaire assimilé comptant plus de 50 militaires. Le ministère des Armées compte 655 CCHPA en 2021.

Répartition des représentants du personnel militaire aux CCHPA, par sexe

En effectifs physiques

CCHPA	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	601	243	844
HOMMES	1 711	970	2 681
TOTAL	2 312	1 213	3 525

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

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire aux CCHPA en 2021.

Lecture : en 2021, 601 femmes siégeaient en qualité de titulaire aux CCHPA.

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

Réserves

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
Réserves

9.2.3 — Pour le personnel civil, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Attributions

Les CHSCT sont des instances consultatives, spécialisées dans l'examen des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail du personnel civil. Ils apportent leur concours aux CT. Ils procèdent à l'analyse des risques professionnels, contribuent à la promotion de la prévention de ces risques et proposent toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail.

Organisation

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.

La cartographie des CHSCT repose sur une logique d'emprise permettant une plus grande proximité vis-à-vis du personnel. Le CHSCT d'administration centrale, ceux de réseaux et ceux de base de défense se réunissent au moins trois fois par an. Les CHSCT locaux et spéciaux, quant à eux, se réunissent au moins quatre fois par an, à l'initiative de leur président.

Les règles relatives aux attributions et au fonctionnement des CHSCT sont communes à l'ensemble des départements ministériels.

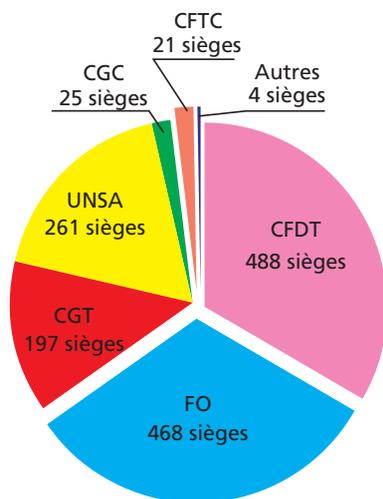
À la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018, 378 CHSCT ont été constitués ou renouvelés dans leur composition en 2019 :

- 365 CHSCT au sein du ministère des Armées ;
- 13 au sein des établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère des Armées.

À l'issue des élections professionnelles de 2022, les CHSCT seront remplacés par des formations spécialisées (FS) compétentes en matière de SST, rattachées aux comités sociaux d'administration (CSA).

Composition

Répartition des sièges aux CHSCT, par organisation syndicale



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

Champ : ensemble des sièges de représentants du personnel civil (titulaires ou suppléants) aux CHSCT en 2021, selon la répartition issue des élections du 6 décembre 2018.

Répartition des représentants du personnel civil dans les CHSCT ⁽¹¹⁾, par statut et par sexe

En %

CHSCT	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	23	27	25
HOMMES	77	73	75
TOTAL	100	100	100

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

Champ : ensemble des représentants du personnel civil au titre de l'année 2020, selon la répartition des suffrages à l'issue des élections du 6 décembre 2018.

Lecture : au 31 décembre 2020, 23 % des représentants du personnel civil titulaire au sein des CHSCT étaient des femmes.

Activité

Les CHSCT ont tenu 1 205 réunions au cours de l'année 2020 ⁽¹²⁾. Les membres des CHSCT bénéficient, pour l'exercice de certaines de leurs missions, d'un contingent annuel d'autorisations d'absences spécifiques fixé en jours par décret ⁽¹³⁾. Ce contingent est majoré, par arrêté interministériel, pour 156 CHSCT traitant des risques particuliers ou ayant une couverture géographique importante.

(11) Les données des CHSCT sur l'année 2021 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec les échéances de publication du rapport social unique 2021. Le tableau ci-dessus s'appuie sur l'enquête annuelle de la DGAFP au titre de l'année 2020, à laquelle seuls 230 CHSCT ont répondu. Ce tableau ne permet donc pas de ventiler l'ensemble des effectifs des CHSCT par sexe. Le périmètre des 230 CHSCT compte 895 titulaires (208 femmes et 687 hommes) et 806 suppléants (218 femmes et 588 hommes).

(12) Cette donnée a été recueillie au 31 décembre 2020 et ne porte que sur 230 CHSCT (soit 63 %) ayant répondu à l'enquête (le nombre de réunions tel que réglementairement prévu serait au moins de 1 417, si les 365 CHSCT répondaient à l'enquête). Les données des CHSCT sur l'année 2021 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec les échéances de publication du Rapport social unique 2021.

(13) 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.

9.3 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS L'ACTION SOCIALE

Les instances de concertation relatives à l'action sociale, communes au personnel militaire et au personnel civil, comprennent :

- le Conseil central de l'action sociale (CCAS), instance nationale de concertation ;
- les comités sociaux (CS) à l'échelon local.

9.3.1 — Le Conseil central de l'action sociale

Attributions

Le CCAS :

- définit la politique d'action sociale des armées en associant les représentants du personnel, militaire et civil, ainsi que les principales autorités du ministère ;
- délibère sur les orientations à apporter en matière d'action sociale ;
- donne 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.

Organisation

Le CCAS est présidé par la 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 CTM). Il est renouvelé tous les quatre ans.

Des représentants des retraités militaires et civils et des mutuelles référencées par le ministère siègent également au CCAS avec voix consultative.

Composition

Répartition des représentants du personnel militaire et civil au CCAS, par statut et par sexe

En effectifs physiques

STATUT		TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
MILITAIRES	FEMMES	12	7	19
	HOMMES	20	23	43
	S/TOTAL	32	30	62
CIVILS	FEMMES	4	3	7
	HOMMES	4	5	9
	S/TOTAL	8	8	16
TOTAL	FEMMES	16	10	26
	HOMMES	24	28	52
	TOTAL	40	38*	78
NOMBRE DE SIÈGES		40	40	80

Source: DRHMD/ASA.

Champ: ensemble des représentants du personnel militaire et civil au CCAS en 2021.

Lecture: en 2021, 12 femmes militaires siégeaient au CCAS en qualité de titulaire.

* 2 sièges de représentants suppléants du personnel militaire au CCAS étaient en attente de désignation au moment de l'élaboration du Rapport social unique.

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

Réserves

Activité

Le CCAS s'est réuni à deux reprises en 2021 (les 23 juin et 30 novembre), sous la présidence de la Secrétaire générale pour l'administration. Six projets de textes relatifs aux prestations ministérielles de l'action sociale des armées et à l'organisation du CCAS ont été étudiés et soumis au vote ainsi que des points d'information variés, dont les principaux sont :

- la circulaire relative au prêt habitat ;
- le budget de l'action sociale des armées pour l'année 2022 ;
- la circulaire relative à l'aide à l'accueil périscolaire des enfants scolarisés à l'école élémentaire ;
- la circulaire relative à l'aide aux assistants maternels exerçant leur profession au profit d'enfants bénéficiaires de l'action sociale des armées ;
- un point d'information concernant l'utilisation des reliquats d'actions sociales communautaires et culturelles (ASCC) 2020 et la consommation des ASCC en 2021 dans un contexte de crise sanitaire ;
- la présentation par l'IGESA du portail numérique AGORA pour l'inscription des enfants dans les crèches ;
- la présentation du portail *e-social des armées*, qui permet de faire une demande de prestation sociale en ligne.

9.3.2 — Les comités sociaux

Attributions

Les comités sociaux (CS) constituent des instances locales de concertation. Ils relayent 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 ASCC.

Organisation

Le ministère compte 80 CS (70 en métropole et 10 en outre-mer et à l'étranger) présidés par les commandants de base de défense, leurs représentants, ou par des chefs d'organisme. Ces CS sont composés de représentants du personnel militaire (désignés), du personnel civil (élus) et de retraités.

Par ailleurs, la Gendarmerie nationale assure en propre le fonctionnement de ses CS. À ce titre, le nombre de CS gendarmerie est passé de 31 en 2020 à 23 en 2021 à la suite de la publication de l'arrêté du 8 décembre 2021 portant modification de l'arrêté du 12 décembre 2013 relatif aux comités sociaux de la Gendarmerie nationale. Cette évolution s'inscrit dans le cadre de la réorganisation de certaines régions de gendarmerie.

9.4 — LES COMMISSIONS SPÉCIALISÉES SUR LES MESURES INDIVIDUELLES DU PERSONNEL CIVIL

Pour les mesures individuelles relatives au personnel civil, dont les sanctions disciplinaires, le ministère des Armées dispose :

- pour les titulaires, de commissions administratives paritaires centrales (CAPC) et locales (CAPL) ;
- pour les non titulaires, d'une commission consultative paritaire unique (CCPU) et 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) ;
- pour les ouvriers de l'État, de commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier (CAPSO).

9.4.1 — Les commissions administratives paritaires centrales et locales

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.

Compétentes à l'égard de chacun des corps de fonctionnaires, les CAPC sont consultées pour toutes les sanctions relevant du 3^e et 4^e groupe pour les fonctionnaires de catégories B et C et pour les sanctions du 2^e au 4^e groupes pour les fonctionnaires de catégorie A. Elles traitent également des refus de titularisation pour toutes les catégories de personnel. Pour les corps de catégorie A, elles sont par ailleurs compétentes pour les recours sur le compte-rendu d'entretien professionnel et les sanctions disciplinaires du 2^e groupe.

Pour les corps de catégorie B et C, des CAPL ont été créées et sont présidées par les directeurs des CMG et le directeur de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS). Elles sont notamment compétentes en matière de recours sur le compte-rendu d'entretien professionnel et en matière de discipline (pour les sanctions du 2^e groupe).

Les compétences des CAP évoluent dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Depuis le 1^{er} janvier 2020, elles ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité. À compter du 1^{er} janvier 2021, elles cessent également de l'être pour les promotions et les avancements. Par ailleurs, l'organisation des CAP sera modifiée aux prochaines élections professionnelles.

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

Réserves

Répartition du nombre de représentants appelés à siéger aux CAP, par catégorie, par sexe et nombre de réunions

CATÉGORIES	NOMBRE DE CAP CONCERNÉES*	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2021**
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	TOTAL	
A ET A+	9	13	21	34	19	14	33	32	35	67	12
B	19	53	52	105	47	57	104	100	109	209	23
C	19	60	53	113	64	44	108	124	97	221	35
TOTAL	47	126	126	252	130	115	245	256	241	497	70

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des représentants du personnel siégeant aux CAP, en 2021, selon la répartition issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Lecture : en 2021, les 9 CAP du corps des fonctionnaires de catégorie A ou A+ se sont réunies 12 fois.

* Centrales et locales pour chaque corps.

** Hors réunions des CAP siégeant en conseil de discipline.

9.4.2 — Les commissions consultatives paritaires

Pour les agents non titulaires (hors ICT et TCT), les commissions consultatives paritaires (CCP) sont obligatoirement saisies lors d'un licenciement ou d'une sanction disciplinaire supérieure au blâme ou à l'avertissement ainsi que sur les refus d'autorisation de télétravail. Elles peuvent également être saisies sur des recours en matière d'évaluation ou de refus de formation ou 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 unifiée (CCPU) est consultée sur les avancements de catégorie et d'échelon.

La commission paritaire spécifique (CPS)⁽¹⁴⁾ de la DGA est organisée autour de deux collègues, celui des ICT et celui des TCT. Même si la CPS se réunit à la même date pour examiner les changements de position et de coefficient, cette instance se déroule en deux réunions correspondant aux deux collègues.

Dans le prolongement des normes fixées par la DRH-MD pour les personnels civils du ministère des Armées, les lignes directrices de gestion (LDG) pour les ICT ont été signées le 27 mai 2021. Ces dernières tout en reconnaissant et en maintenant la spécificité de la gestion des ICT, ont conduit à la modification de la compétence de la CPS notamment en matière de promotion et de recours. À cet effet, l'arrêté du 20 novembre 2014 relatif à la CPS de la DGA été modifié le 4 juin 2021. Depuis, la CPS n'est plus l'instance de dialogue pour traiter des changements de position ou de coefficient ni des recours concernant la rémunération ; en revanche elle reste compétente pour les recours concernant la notation et pour les licenciements pour inaptitude physique, et acquiert une compétence en matière de refus de demande, initiale ou de renouvellement, de télétravail.

(14) Prévus par l'arrêté du 20 novembre 2014 modifié par l'arrêté du 5 juin 2018.

Répartition des représentants appelés à siéger aux CCPU et CPSICT, par sexe, et nombre de réunions tenues

	NOMBRE DE CCP CONCERNÉES	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2021
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	TOTAL	
CCPU	1	7	3	10	6	4	10	13	7	20	6
CPSICT	1	0	5	5	3	2	5	3	7	10	4
TOTAL	2	7	8	15	9	6	15	16	14	30	10

Source : DRH-MD/SRHC/GPC et DGA/DRH/SDGS/OAC.

Champ : ensemble des représentants du personnel siégeant aux CCPU et CPSICT en 2021 selon la répartition issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Lecture : en 2021, la CCPU s'est réunie 6 fois.

NB : **CCPU** : Commission consultative paritaire unifiée; **CPSICT** : Commission paritaire spécifique des ICT et TCT de la DGA.

9.4.3 — Les commissions d'avancement du personnel à statut ouvrier

Les commissions d'avancement du personnel à statut ouvrier (CAPSO) sont constituées par employeur ou groupe d'employeurs. Le rôle des représentants des employeurs (autorité territoriale d'emploi [ATE]) a été renforcé. Elles sont compétentes à l'égard des trois catégories de personnels à statut ouvrier. La présidence des CAPSO est assurée par le directeur du CMG. À l'issue de la CAPSO, il appartient au directeur du CMG concerné qui a reçu délégation de pouvoir de la ministre, de prendre les décisions individuelles d'avancement ou de nomination.

Les CAPSO sont chargées d'émettre des avis sur les propositions nominatives concernant le passage à l'échelon au choix ou au groupe supérieur au choix, les candidatures aux essais professionnels d'avancement, les candidatures aux formations qualifiantes, les changements de catégorie, les changements de profession et les nominations en qualité de chef d'équipe.

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

Réserves

Répartition des représentants appelés à siéger aux CAPSO, par catégorie et par sexe, et nombre de réunions tenues

	NOMBRE DE CAPSO CONCERNÉES	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2021
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	TOTAL	
TSO	33	4	35	39	3	32	35	7	67	74	35
CHEFS D'ÉQUIPE		2	58	60	5	55	60	7	113	120	
OUVRIERS		34	143	177	25	146	171	59	289	348	
TOTAL	33	40	236	276	33	233	266	73	469	542	35

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : ensemble des représentants du personnel siégeant aux commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier, en 2021.

Lecture : en 2021, les 33 CAPSO se sont réunies 35 fois.

9.4.4 — Les recours examinés par les commissions paritaires

Répartition des recours examinés par les commissions paritaires, par type de commission

NOMBRE DE RECOURS EXAMINÉS	EN CAPL	EN CAPC	EN CCPU	EN CPSICT
SUITE À SAISINE DE DROIT	28	21	2	0
SUITE À LA DEMANDE DES AGENTS	63	28	2	13
TOTAL	91	49	4	13

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : ensemble des recours examinés en commissions paritaires en 2021.

Lecture : en 2021, 28 recours ont été examinés en CAPL à la suite d'une saisine de droit.

Les évolutions du dialogue social civil

Des instances collectives de dialogue social renouvelées par la loi du 6 août 2019

Les CT et les CHSCT seront remplacés, à l'issue des prochaines élections professionnelles et à compter du 1^{er} janvier 2023, par les comités sociaux d'administration (CSA). Ils disposeront en leur sein, lorsque les effectifs sont supérieurs à 200 agents, d'une formation spécialisée (FS), compétente en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Les CSA seront consultés par les employeurs sur des sujets qui concernent le quotidien des agents tels que l'organisation des services, les orientations de la politique indemnitaire, les conditions de travail et les décisions individuelles défavorables qui les concernent.

Une nouvelle architecture des instances, de la maille ministérielle au niveau local

Un même agent pourra élire ses représentants dans plusieurs instances exerçant leurs compétences sur différents périmètres imbriqués.

L'instance ministérielle sera le comité social d'administration ministériel (CSA-M).

L'instance de dialogue social de proximité sera :

- le comité social d'administration de proximité, si l'agent travaille en administration centrale (CSA-AC) ;
- le comité social d'administration de base de défense (CSA-BdD), s'il travaille dans un service extérieur à l'administration centrale.

Enfin, l'instance de dialogue social de la chaîne d'emploi sera :

- le comité social d'administration de réseau (CSA-R), si l'agent travaille au sein de la DGA, la Marine, l'armée de Terre, l'armée de l'Air et de l'Espace, la DRH-MD, la DSNJ, la DIRISI, le SCA, le SID ou le SSA ;
- le comité social d'administration spécial de service (CSA-SS) si l'agent exerce ses fonctions au sein du SEO, du SIAé ou du SIMu.

La généralisation du vote électronique pour les élections professionnelles de 2022

Les prochaines élections professionnelles de la fonction publique de l'État s'organiseront, pour la première fois, selon un système de vote électronique généralisé¹.

Lors des précédentes élections professionnelles en 2018, le ministère des Armées avait déjà expérimenté le vote électronique pour deux scrutins :

- la commission administrative paritaire des administrateurs civils ;
- le comité technique de la BdD de Tours.

Le vote électronique via internet permettra à chaque électeur de voter à partir d'un smartphone, d'une tablette ou d'un ordinateur (personnel ou professionnel), 24 heures sur 24, entre le 1^{er} et le 8 décembre 2022. Tous les scrutins auxquels l'agent pourra participer seront automatiquement affichés sur son écran après sa connexion au portail de vote.

Les modalités de mise en œuvre du vote électronique sont définies en concertation avec les organisations syndicales du ministère des Armées, afin que le scrutin respecte les principes électoraux. De plus, un expert indépendant garantit le respect de l'ensemble du processus du vote et la sécurité du système déployé.

¹ En application de l'article 36 du décret du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.



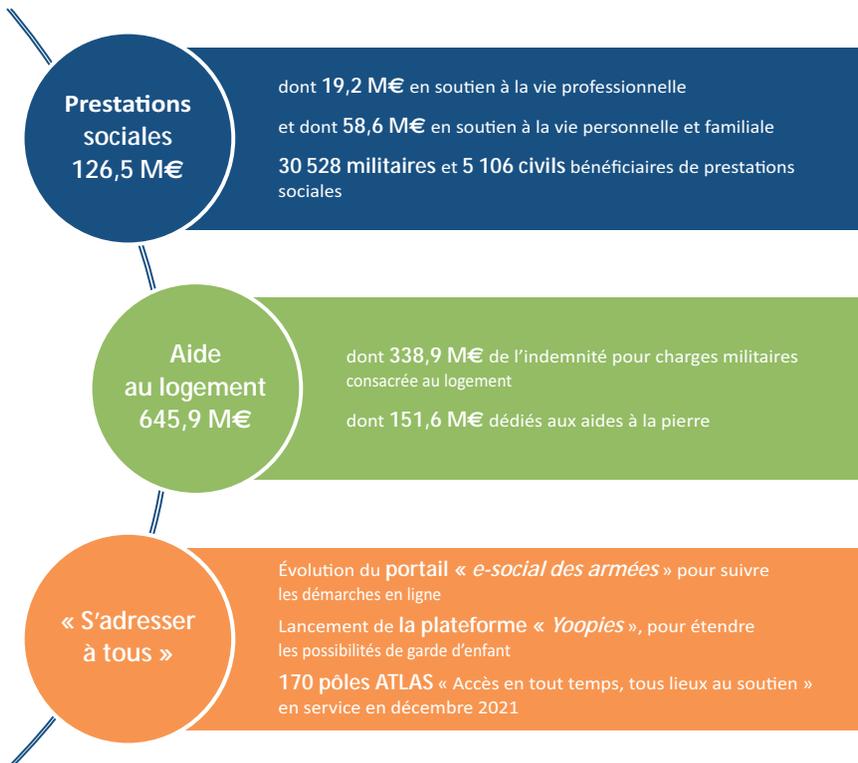
© Benjamin Papin / Marine Nationale / Défense

Chapitre 10

LA POLITIQUE SOCIALE

- L'action sociale des armées
- Les prestations sociales
- L'aide au logement

L'essentiel



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

Réserves



Le plan famille en 2021 : 61 actions engagées au terme de la 4^e année

Le plan Famille a pour ambition de compenser les contraintes spécifiques de la vie militaire afin de concilier l'engagement exigeant qu'elle implique avec une vie privée épanouie. Quatre années de concertation, de consultation et d'échanges ont abouti à la réalisation de 61 actions avec des effets tangibles sur le quotidien du personnel et de sa famille.

Amélioration des conditions de vie et d'hébergement des militaires

Une attention particulière a été portée cette année à l'amélioration des conditions de vie en enceinte militaire et en unité, afin de prendre en compte la spécificité du métier militaire. Plusieurs actions ont été consacrées aux conditions de vie des célibataires géographiques. Par exemple, 300 chambres ont été livrées en Ile-de-France. Le déploiement du Wifi gratuit en métropole et en outre-mer a été en grande partie réalisé. Par ailleurs, l'offre de services en garnison a été étoffée. Les crédits alloués à l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire ont été augmentés, permettant l'accès à de nouvelles installations de sport 24 heures sur 24 et la rénovation de lieux de convivialité.

Augmentation de l'offre de logement familial

La cible plan Famille en logements neufs a été atteinte, avec 765 réservations de logements neufs effectuées en métropole sur la période 2018-2021. Par ailleurs, la mise en service du nouveau portail logement offre la possibilité de déposer et suivre sa demande de logement sur l'intranet du ministère.

Services à la petite enfance et au soutien à la parentalité

L'IGESA propose depuis octobre 2021 un accès gratuit pour le personnel militaire et civil à la plateforme Yoopies. Qu'il s'agisse de garde d'enfants, d'accueil périscolaire, d'aide aux devoirs, de garde occasionnelle ou en dernière minute, Yoopies permet aux familles de trouver une solution de garde en quelques clics tout en simplifiant les procédures administratives. Plus de 3000 familles sont inscrites sur cette plateforme. L'offre de garde s'adapte notamment aux spécificités des familles de militaires en particulier en cas d'horaires atypiques et irréguliers. L'IGESA a lancé un espace petite enfance permettant de visualiser sur une carte l'offre de crèches défense et de demander une place en ligne. Deux crèches ont par ailleurs ouvert leurs portes en 2021, à Mérignac et à Calvi.

Accompagnement des conjoints, un axe d'action fort

L'offre de services de Défense mobilité a été enrichie avec notamment du coaching emploi et des prestations favorisant l'accès à l'emploi public. De plus, un observatoire des conjoints de militaires, lieu d'information et d'échanges, a été installé par la ministre des Armées, le 19 novembre 2021, avec l'association nationale des femmes de militaires (ANFEM) et le réseau d'entraide professionnel des femmes de militaires (Women Forces).

10.1 — L'ACTION SOCIALE DES ARMÉES

L'action sociale des armées intervient en complément du régime social général et de l'action sociale interministérielle, par l'octroi d'aides diversifiées, individuelles ou collectives, qui tiennent compte des conditions particulières d'exercice des missions professionnelles.

Les orientations de l'action sociale ministérielle sont proposées à la ministre des Armées par la Secrétaire générale pour l'administration, en lien avec les instances de concertation sociale ⁽¹⁾.

10.1.1 — Le service de l'action sociale

Directement rattachée au directeur des ressources humaines du ministère des Armées depuis le 1^{er} juillet 2020 en tant que service à compétence nationale, l'action sociale des armées (ASA) :

- contribue à la définition, la mise en œuvre et l'évaluation de l'action sociale du ministère des Armées et des établissements publics placés sous sa tutelle ;
- pilote les relations conventionnelles et financières avec les associations à caractère social ;
- assure le secrétariat général des instances de concertation en matière d'action sociale, conduit leur renouvellement et instruit les dossiers soumis pour avis ou information au Conseil central de l'action sociale (CCAS) ;
- exerce le rôle d'autorité centrale d'emploi de l'ensemble des agents de la filière sociale.

10.1.2 — Le réseau de l'action sociale

L'ASA, dont la direction est implantée à La Rochelle, comprend 1 039 agents en 2021, dont :

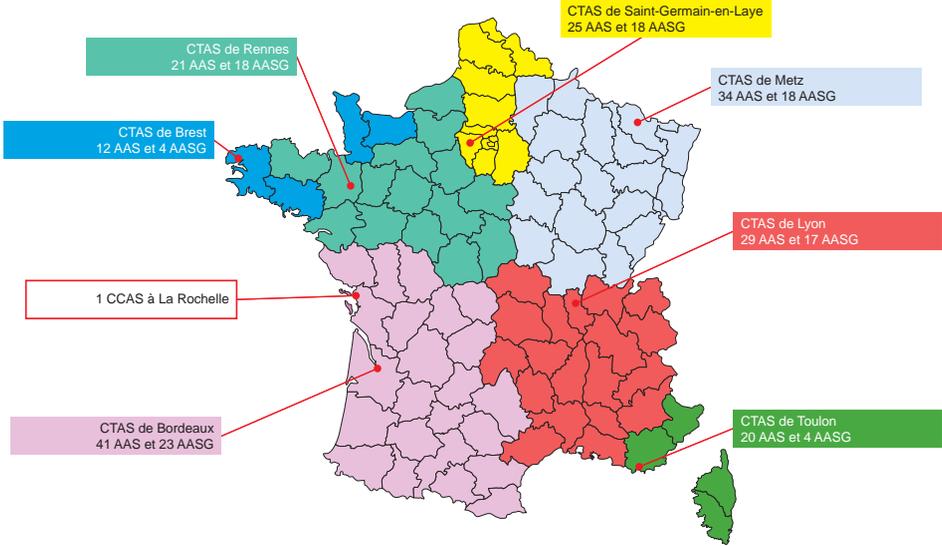
- 597 agents de la filière sociale, parmi lesquels 81 conseillers techniques de service social (CTSS) et 516 assistants de service social (ASS) ;
- 434 civils des filières administrative et technique et 8 militaires.

En métropole, sept centres territoriaux d'action sociale (CTAS) à Brest, Bordeaux, Lyon, Metz, Rennes, Saint-Germain-en-Laye et Toulon, interviennent dans le cadre d'un réseau social mutualisé. 280 antennes d'action sociale sont placées auprès des unités. Deux cellules sont dédiées à l'aide aux blessés.

(1) Ces instantes sont présentées au chapitre 9.

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
Réserves

Le réseau d'action sociale en métropole



AAS : antenne d'action sociale
AASG : antenne d'action sociale Gendarmerie nationale

L'outre-mer comprend 5 CASOM: Antilles, Guyane, La Réunion-Mayotte, Nouvelle-Calédonie et Polynésie française.

Enfin, le service de l'action sociale des armées dispose à l'étranger de quatre échelons sociaux interarmées (ESIA) aux Émirats arabes unis, à Djibouti, au Gabon et au Sénégal.

Les centres d'action sociale en outre-mer et à l'étranger



CASOM : centres d'action sociale d'outre-mer
ESIA : échelon social interarmées
ES : échelon social

10.1.3 – Les bénéficiaires des prestations sociales

Sous réserve des dispositions spécifiques, l'action sociale s'exerce au profit :

- des militaires de carrière ou sous contrat, en position d'activité, de non activité pour raisons de santé, en congé parental, ainsi que leur famille ⁽²⁾ ;
- des agents civils titulaires, non titulaires et ouvriers de l'État en activité ou en congé parental, ainsi que leur famille ;
- des anciens militaires et civils du ministère des Armées ⁽³⁾ et leur famille ;
- des veuves et veufs d'anciens ressortissants du ministère des Armées, non remariés ;
- des orphelins ⁽⁴⁾ à charge des personnels mentionnés ci-dessus ;
- des militaires servant en qualité de volontaires dans la réserve opérationnelle ;
- des retraités militaires et civils.

Le personnel militaire et civil employé et rémunéré par les établissements publics à caractère administratif (EPA) placés sous tutelle du ministère, ainsi que sa famille, bénéficie également de l'ASA, lorsqu'une convention a été conclue. Celle-ci prévoit le remboursement, par l'EPA concerné, des aides versées et détermine les modalités d'attribution des prestations sociales et d'intervention du réseau social.

(2) Y compris les militaires de la Gendarmerie nationale.

(3) Y compris ceux titulaires d'une pension d'invalidité.

(4) Au sens de la législation fiscale.

10.1.3.1 — Le personnel militaire ayant bénéficié de prestations en 2021

Personnel militaire bénéficiaire de l'action sociale, par type de prestations, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	PENSIONNÉS	NON RENSEIGNÉS*	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	608	1 933	2 649	0	0	5 190
	PRÊTS	105	333	77	67	0	582
	S/TOTAL	713	2 266	2 726	67	0	5 772
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE	ACTIONS SOCIALES	1 726	9 205	3 888	259	0	15 078
	PRÊTS	50	475	353	0	0	878
	S/TOTAL	1 776	9 680	4 241	259	0	15 956
AIDE AUX VACANCES ET LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	296	2 167	658	0	5 679	8 800
TOTAL		2 785	14 113	7 625	326	5 679	30 528

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire bénéficiaire de l'action sociale.

Lecture : en 2021, 608 officiers ont bénéficié de prestations d'action sociale au titre du soutien à la vie professionnelle.

* Bénéficiaires pour lesquels l'IGESA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon le statut.

Sont également inclus dans cette colonne : les non-ressortissants du ministère, le personnel employé par l'IGESA, les agents d'établissements conventionnés et les élèves des lycées militaires.

Personnel militaire bénéficiaire de l'action sociale, par tranche d'âge et par type de prestations

En effectifs physiques

		- DE 30 ANS	DE 30/39 ANS	DE 40/49 ANS	+ DE 50 ANS	NON RENSEIGNÉS*	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	704	1 204	1 030	692	1 560	5 190
	PRÊTS	65	202	187	113	15	582
	S/TOTAL	769	1 406	1 217	805	1 575	5 772
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE	ACTIONS SOCIALES	2 004	3 213	3 944	2 456	3 461	15 078
	PRÊTS	212	317	224	66	59	878
	S/TOTAL	2 216	3 530	4 168	2 522	3 520	15 956
AIDE AUX VACANCES ET LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	96	1 604	3 002	977	3 121	8 800
TOTAL		3 081	6 540	8 387	4 304	8 216	30 528

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire bénéficiaire de l'action sociale.

Lecture : en 2021, 704 militaires de moins de 30 ans ont bénéficié de prestations d'actions sociales au titre du soutien à la vie professionnelle.

* Bénéficiaires pour lesquels l'IGESA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon le statut.

Sont également inclus dans cette colonne : les non-ressortissants du ministère, le personnel employé par l'IGESA, les agents d'établissements conventionnés et les élèves des lycées militaires.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

10.1.3.2 — Le personnel civil ayant bénéficié de prestations en 2021

Personnel civil bénéficiaire de l'action sociale, par statut, par type de prestations et par catégorie

En effectifs physiques

		TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	RETRAITÉS	NON RENSEIGNÉS*	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	173	85	30	0	0	288
	PRÊTS	43	35	33	13	74	198
	S/TOTAL	216	120	63	13	74	486
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE	ACTIONS SOCIALES	2 187	247	427	146	0	3 007
	PRÊTS	201	5	56	0	86	348
	S/TOTAL	2 388	252	483	146	86	3 355
AIDE AUX VACANCES ET LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	445	55	87	0	678	1 265
TOTAL		3 049	427	633	159	838	5 106

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel civil bénéficiaire de l'action sociale.

Lecture : en 2021, 173 civils titulaires ont bénéficié de prestations d'actions sociales au titre du soutien à la vie professionnelle.

* Bénéficiaires pour lesquels l'IGESA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon le statut. Sont inclus dans cette colonne : les non-ressortissants du ministère, le personnel employé par l'IGESA, les agents d'établissements conventionnés et les élèves des lycées militaires.

Personnel civil bénéficiaire de l'action sociale, par tranche d'âge et par type de prestations

En effectifs physiques

		- DE 30 ANS	DE 30/39 ANS	DE 40/49 ANS	+ DE 50 ANS	NON RENSEIGNÉS*	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	41	56	53	44	94	288
	PRÊTS	5	27	64	86	16	198
	S/TOTAL	46	83	117	130	110	486
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE	ACTIONS SOCIALES	347	665	913	510	572	3007
	PRÊTS	12	33	130	173	0	348
	S/TOTAL	359	698	1 043	683	572	3355
AIDE AUX VACANCES ET LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	11	163	359	144	588	1265
TOTAL		416	944	1 519	957	1 270	5 106

Source: IGESA.

Champ: ensemble du personnel civil bénéficiaire de l'action sociale.

Lecture: en 2021, 41 civils titulaires de moins de 30 ans ont bénéficié de prestations d'action sociale au titre du soutien à la vie professionnelle

* Bénéficiaires pour lesquels l'IGESA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon le statut. Sont inclus dans cette colonne: les non-ressortissants du ministère, le personnel employé par l'IGESA, les agents d'établissements conventionnés et les élèves des lycées militaires.

10.2 — LES PRESTATIONS SOCIALES

L'année 2021 est marquée par plusieurs évolutions.

Depuis juillet 2021, les ressortissants peuvent formuler leurs demandes d'aide sociale via le portail numérique *e-social des armées* et suivre le cheminement de leur dossier en temps réel. Ce traitement entièrement dématérialisé des demandes de prestations sociales permet de simplifier l'accès aux droits des bénéficiaires et d'appliquer le principe « Dites-le nous une fois ». En 2021, neuf prestations ont été digitalisées.

Le barème relatif à l'aide aux assistants maternels exerçant leur profession au profit d'enfants de ressortissants bénéficiaires de l'action sociale (ASMAT) a été révisé.

Enfin, l'accès aux prêts de financement de travaux et d'accession à la propriété a été simplifié. Par ailleurs, les plafonds des prêts pour l'accession à la propriété, du prêt personnel ou encore du prêt à la mobilité ont été relevés.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Bilan de l'action sociale, par titre de dépenses et par domaine

En M€

	CRÉDITS DE PAIEMENT				TOTAL
	TITRE 2	TITRE 3	TITRE 5	TRÉSORERIE	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	0,0	19,2	0,0	13,1	32,3
PRESTATIONS INDIVIDUELLES	0,0	7,6	0,0	0,0	7,6
PRESTATIONS COLLECTIVES	0,0	11,6	0,0	0,0	11,6
PRÊTS	0,0	0,0	0,0	13,1	13,1
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	12,1	46,5	0,0	3,3	61,9
SECOURS ET AIDES	12,1	13,7	0,0	0,0	25,8
ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	0,0	22,1	0,0	0,0	22,1
GARDE D'ENFANTS	0,0	10,7	0,0	0,0	10,7
PRÊTS	0,0	0,0	0,0	3,3	3,3
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	0,0	23,4	8,2	0,0	31,6
SOUTIEN DU RÉSEAU AS	0,0	0,7	0,0	0,0	0,7
TOTAL	12,1	89,8	8,2	16,4	126,5

Source : DRH/MD/ASA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire de l'action sociale.

Lecture : en 2021, 7,6 M€ ont été consacrés à des prestations individuelles, sur des crédits de paiement de titre 3.

NB : titre 2 : dépenses de rémunération (concernent l'allocation parents d'enfants en situation de handicap [APEH] versée par les organismes liquidatifs de la rémunération) ;

titre 3 : dépenses de fonctionnement (concernent les prestations d'action sociale individuelles et collectives et les crédits de fonctionnement du réseau) ;

titre 5 : dépenses d'investissement, concernent les crédits d'infrastructure (travaux lourds de rénovation et/ou de construction dédiés notamment aux établissements gérés par l'IGESA).

10.2.1 — Les prestations sociales de soutien à la vie professionnelle

Montant des prestations pour le soutien à la vie professionnelle, par type de prestations

		En M€	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE			
PRESTATIONS INDIVIDUELLES	AIDE À LA RESTAURATION 4055 573 MILLIONS DE REPAS SUBVENTIONNÉS	5,2	Flux de personnel
	AIDE À LA RECONNAISSANCE D'UNE AFFECTATION 843 BÉNÉFICIAIRES	0,3	Caractéristiques du personnel
	ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES RESTRUCTURATIONS 47 BÉNÉFICIAIRES DE L'AIDE À L'ACQUISITION D'UN NOUVEAU LOGEMENT 56 BÉNÉFICIAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE À LA LOCATION	0,2	Parcours professionnels
	AIDE À L'EMPLOI DU PERSONNEL HANDICAPÉ (VOIR LE BILAN DE CETTE PRESTATION AU CHAPITRE 3)	1,3	
	AIDE EN SANTÉ POUR LES JEUNES RECRUES MILITAIRES ET CIVILES (ASJR) 205043 AIDES D'UN MONTANT FORFAITAIRE DE 190 € VERSÉES*	0,0	
	AUTRES**	0,6	Dépenses liées au personnel
	S/TOTAL	7,6	
PRESTATIONS COLLECTIVES	ACTIONS SOCIALES COMMUNAUTAIRES ET CULTURELLES (ASCC) 4867 PAIEMENTS RÉALISÉS (ARBRES DE NOËL, VISITES CULTURELLES, CONFÉRENCES, SORTIES DE COHÉSION, ETC.)	8,7	Formation
	ALLOCATIONS POUR L'AMÉLIORATION DU CADRE DE VIE EN ENCEINTE MILITAIRE 1 661 PAIEMENTS RÉALISÉS (CRÉATION DE CYBERCAFÉS, DE ZONES D'ACTIVITÉ LUDIQUES, ETC.)	0,8	Reconversion
	ACTIONS DE PRÉVENTION 149 PAIEMENTS RÉALISÉS	0,3	Conditions de travail
	SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS 29 ASSOCIATIONS SOUTENUES (FÉDÉRATION DES CLUBS DE DÉFENSE, SOLIDARITÉ DÉFENSE, ETC.) DONT 11 RELÈVENT DU GUICHET AS	1,2	Concertation et dialogue social
	BOURSES ÉDUCATION NATIONALE 1 312 ÉLÈVES ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE BOURSE	0,5	Reserves
	AUTRES***	0,1	
	S/TOTAL	11,6	
TOTAL	19,2		

Source : DRH-MD/ASA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire de l'action sociale.

Lecture : en 2021, 7,6 M€ ont été versés au titre des prestations individuelles dans le cadre du soutien à la vie professionnelle.

* Aides financées sur l'avance de fond perçue en 2020.

** Support AS, remboursements de frais pour raison de santé, aide financière accordée aux familles de blessés hospitalisés.

*** Soutien psychologique des familles et travailleurs sociaux, ASCC OPEX.

NB : aucun acompte versé en 2021 au titre de la participation à la protection sociale complémentaire (PSC).

10.2.2 — Les prestations sociales de soutien à la vie personnelle et familiale

Montant des prestations pour le soutien à la vie personnelle et familiale, par type de prestations

En M€

SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		
SECOURS ET AIDES	SECOURS	6,2
	5 924 SECOURS DÉLIVRÉS	
	AIDES FAMILIALES ET MÉNAGÈRES À DOMICILE	0,3
	845 PRESTATIONS DÉLIVRÉES	
	PRESTATIONS ÉDUCATION	2,6
	5 002 PRESTATIONS DÉLIVRÉES	
	HANDICAP	12,1
	4 170 BÉNÉFICIAIRES DE L'ALLOCATION AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS (APEH) POUR 7,3 M€	
	PRESTATIONS DE SOUTIEN EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE DU DOMICILE (PSAD)	2,6
	6 224 PSAD DÉLIVRÉES	
AIDES AUX PARENTS EXERÇANT UN DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT À LA SUITE D'UNE SÉPARATION (APDVH)	0,5	
1 307 PRESTATIONS DÉLIVRÉES		
PRESTATIONS POUR LA GARDE D'ENFANTS PENDANT DES HORAIRES ATYPIQUES	0,2	
836 PRESTATIONS DÉLIVRÉES		
AIDES À L'ACCUEIL PÉRISCOLAIRE DES ENFANTS EN ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE	0,5	
4 994 PRESTATIONS DÉLIVRÉES		
PRESTATIONS SOCIALES LYCÉES MILITAIRES ET PLAN ÉGALITÉ DES CHANCES (PEC)	0,6	
2 188 PRESTATIONS DÉLIVRÉES		
RÉDUCTIONS DES FRAIS DE SÉJOUR EN MAISON D'ENFANTS FAVORISANT UN ACCUEIL AVEC RESPONSABILITÉ ÉDUCATIVE (FARE)	0,2	
66 ENFANTS ACCUEILLIS		
S/TOTAL	25,8	
ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL POUR JEUNES ENFANTS*	16,1
	3 050 ENFANTS ACCUEILLIS, DONT 2 741 ENFANTS DE RESSORTISSANTS	
	FINANCEMENTS DE MAISONS D'ENFANTS FARE**	3,8
	AUTRES***	2,2
S/TOTAL	22,1	
GARDE D'ENFANTS	RÉSERVATIONS DE BERCEAUX HORS STRUCTURES DU MINISTÈRE	6,6
	925 BERCEAUX RÉSERVÉS VIA 96 MARCHÉS PUBLICS DANS DES STRUCTURES D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS DU SECTEUR PRIVÉ	
	AIDES AUX ASSISTANTS MATERNELS EXERÇANT LEUR PROFESSION AU PROFIT D'ENFANTS DE RESSORTISSANTS (ASMAT)	2,9
	8 180 ENFANTS DE RESSORTISSANTS BÉNÉFICIAIRES ET 6 517 CONVENTIONS MINARM/ASMAT SIGNÉES	
AUTRES ****	1,2	
S/TOTAL	10,7	
TOTAL	58,6	

Source : DRHMD/ASA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2021, 5 924 secours ont été versés pour un montant total de 6,2 M€ au titre des prestations de secours et aides dans le cadre du soutien à la vie personnelle et familiale.

* L'IGESA gère 50 établissements d'accueil de jeunes enfants pour une capacité de 1 674 places.

** Le budget de l'action sociale participe au financement de deux maisons d'enfants FARE. L'une est située à La Roche-Guyon (95) et l'autre à Sathonay-Camp (69).

*** Support ES, centres sociaux, bibliothèque Balard, centre de consultation, LEP La Colette (83).

**** Support PE, crèches et autres action pour la garde d'enfants.

10.2.3 — Les prêts

Dépenses de prêts, par type de prêt

		EN M€	
		PRÊT	
VIE PROFESSIONNELLE	PRÊTS D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ ET PRÊTS POUR FINANCEMENT DE TRAVAUX 287 PRÊTS POUR L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ POUR UN MONTANT MOYEN DE 18 150 € 590 PRÊTS POUR FINANCEMENT DE TRAVAUX POUR UN MONTANT MOYEN DE 10 886 €	11,6	Flux de personnel
	PRÊTS COMPLÉMENTAIRES HABITAT 149 PRÊTS ACCORDÉS POUR UN MONTANT MOYEN DE 9 940 €	1,5	Caractéristiques du personnel
	S/TOTAL	13,1	
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	PRÊTS PERSONNELS 1 370 PRÊTS ACCORDÉS POUR UN MONTANT MOYEN DE 1 620 €	2,2	Parcours professionnels
	PRÊTS SOCIAUX 196 PRÊTS ACCORDÉS POUR UN MONTANT MOYEN DE 5 273 €	1,1	Dépenses liées au personnel
	PRÊTS MOBILITÉ 10 PRÊTS ACCORDÉS POUR UN MONTANT MOYEN DE 196 €	0,0	
S/TOTAL	3,3		
TOTAL	16,4		Formation

Source: DRHMD/ASA.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture: en 2021, 13,1 M€ de prêts ont été accordés au titre du soutien à la vie professionnelle.

10.2.4 — Les aides aux vacances et aux loisirs

En matière d'aides aux vacances et aux loisirs, les agents de l'État peuvent notamment prétendre aux chèques vacances (gérés par l'Agence nationale des chèques vacances, ANCV) ainsi qu'à la participation aux frais de séjours d'enfants en centres familiaux de vacances agréés (gérée par l'IGESA).

En 2021, l'IGESA gère 57 établissements de vacances pour le compte du ministère des Armées.

Ce parc se décompose en 28 établissements familiaux de vacances et 29 centres de vacances jeunes. Les aides aux vacances et aux loisirs représentent 23,4 M€ en 2021.

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

Réserves

Aides aux vacances et aux loisirs, par type d'établissement

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS (DONT OUTRE-MER)	NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES*	NOMBRE DE JOURNÉES
ÉTABLISSEMENTS GÉRÉS PAR L'IGESA	28	36 706	299 983
ÉTABLISSEMENTS EXTÉRIEURS À L'IGESA**	3	671	1 453
TOTAL	31	37 377	301 436

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2021, 28 établissements gérés par l'IGESA et destinés aux ressortissants du ministère et à leur famille ont accueilli 36 706 personnes, pour un total de 299 983 journées.

* Personnel militaire et civil bénéficiaire.

** Les Arcs, Les 2 Alpes, Aydat.

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 SESSIONS OUVERTES	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
COLONIES DE VACANCES EN MÉTROPOLE	18	2 341	25 482
COLONIES DE VACANCES OUTRE-MER	2	352	3 356
CENTRES DE PRÉADOLESCENTS	14	1 358	15 375
CAMPS D'ADOLESCENTS	12	699	8 308
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT	3	568	7 612
CENTRES DE PROXIMITÉ	7	661	3 966
SÉJOURS LINGUISTIQUES	7	49	604
TOTAL	63	6 028	64 703

Source : IGESA.

Champ : ensemble des enfants des ressortissants.

Lecture : en 2021, 18 colonies de vacances organisées en métropole ont accueilli 2 341 enfants pour un total de 25 482 journées.

Une participation financière peut également être accordée pour des séjours dans des organismes extérieurs au ministère des Armées. En 2021, ceux-ci ont représenté 12 550 journées en centres de vacances et 120 629 journées d'accueil de loisirs sans hébergement (ALSH), conventionnés ou non.

10.3 — L'AIDE AU LOGEMENT

10.3.1 — Le logement familial

La politique d'aide au logement du ministère des Armées poursuit un double objectif de compenser la mobilité des militaires et de 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 lui permettre de se loger, en lui épargnant des démarches longues et souvent onéreuses et, d'autre part, à lui proposer 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 une instruction ministérielle ⁽⁵⁾ qui s'appuie, notamment, sur des critères statutaires et familiaux.

Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction des demandes de logements, est de 64 % au niveau national pour 2021. Il varie en fonction de la région et de la situation du parc locatif local. À titre d'exemple, pour le personnel militaire, il est de 75 % en Ile-de-France et de 72 % sur la base de défense de Toulon, zones de tension locative.

10.3.2 — Les aides à la personne et à la pierre

En 2021, le ministère a consacré 645,9 M€ à la mise en œuvre de sa politique d'aide au logement. Celle-ci s'appuie sur les aides à la personne et les aides à la pierre.

(5) Instruction n° 1136/ARM/SGA/DPMA/SDL/BSEL sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère de la défense en métropole publiée le 10 décembre 2021.

10.3.2.1 — Les aides à la personne

Depuis le 1^{er} janvier 2021, dans le cadre de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM), l'indemnité de mobilité géographique des militaires (IMGM) compense toute mobilité avec changement de résidence imposée au militaire. En 2021, 76,5 M€ ont été versés au titre de cette indemnité.

Par ailleurs, l'indemnité pour charges militaires (ICM) compense les sujétions et frais liés à la condition militaire. Pour le personnel non logé gratuitement par l'administration, l'ICM intègre une part dédiée au logement, dont le montant varie en fonction de la situation familiale. La part d'ICM consacrée spécifiquement au logement est estimée à 338,9 M€⁽⁶⁾ en 2021.

La majoration de l'ICM (MICM) compense les contraintes liées à la mobilité, notamment en cas de logement par voie locative. Elle est soumise à conditions⁽⁷⁾ et représente une dépense de 78,1 M€ en 2021.

10.3.2.2 — Les aides à la pierre

Les 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), s'élèvent en 2021 à 151,6 M€.

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.

La définition de priorités géographiques, tenant compte de la nouvelle organisation territoriale des armées, doit permettre une évolution du parc de logements en privilégiant les secteurs où le marché locatif est tendu.

En 2021, 306 logements neufs ont été livrés, dont 127 en Ile-de-France et 52 sur la région toulonnaise.

Un effort particulier consacré au logement outre-mer a permis la construction et/ou la rénovation de logements domaniaux.

En 2021, 877 logements ont été commandés dont 184 logements neufs (73 en Ile-de-France et 62 sur la région toulonnaise) et 693 logements renouvelés.

(6) Estimation de la part « logement » du taux d'ICM non logé gratuitement pour l'année 2021 (source DAF).

(7) Pour bénéficier de la MICM, les militaires ayant fait l'objet d'une mutation avec changement de résidence doivent être mariés ou pacsés depuis au moins 2 ans ou avoir au moins un enfant à charge, percevoir l'ICM, ne pas avoir refusé un logement attribué par le ministère qui correspond à leur situation de famille, être obligés de louer un logement dont le loyer principal, charges exclues, est supérieur à un loyer plancher fixé par arrêté.

Aides à la pierre par type de dépenses

En M€

AIDES À LA PIERRE : ACTIONS COLLECTIVES	AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT	CRÉDITS DE PAIEMENT
TITRE 3 : PAIEMENT DES LOYERS ET PAIEMENT DES GARANTIES D'OCCUPATION	79,0	69,8
LOYERS DES LOGEMENTS PRIS À BAIL OUTRE-MER	43,7	42,5
LOYERS DES LOGEMENTS MÉTROPOLE	21,5	15,1
ENTRETIEN LOGEMENTS DU DOMAINE PUBLIC	11,2	10,3
GARANTIES D'OCCUPATION	2,6	1,9
TITRE 5 : CONSTITUTION DU PARC ET TRAVAUX SUR LES LOGEMENTS DOMANIAUX	58,0	81,8
ÉVOLUTION DU PARC (LIVRAISON NOUVEAUX LOGEMENTS)	1,7	5,7
MAINTIEN DU PARC (RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS)	28,2	21,5
MAINTIEN EN CONDITION DES LOGEMENTS DOMANIAUX	20,7	43,6
CONSTRUCTION DE LOGEMENTS DOMANIAUX*	6,9	10,6
FINANCEMENT DE L'EXTERNALISATION DE LOGEMENTS DOMANIAUX	0,5	0,4
TOTAL	137,0	151,6

Source: DPMA/L.

Champ: ensemble des crédits octroyés à l'aide à la pierre sous forme d'actions collectives.

Lecture: en 2021, 43,7 M€ d'autorisations d'engagement ont été consacrés aux loyers des logements pris à bail en outre-mer.

* Les crédits hors programme 212 ne sont pas pris en compte.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Répartition des logements, par type de logement et par région (parc utile)

		LOGEMENTS RÉSERVÉS	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
MÉTROPOLE	ILE-DE-FRANCE	8 628	132	2 034	10 794
	BORDEAUX	1 903	78	837	2 818
	LYON	3 421	101	1 042	4 564
	METZ	1 421	137	2 211	3 769
	RENNES	1 793	194	1 454	3 441
	TOULON	3 252	23	379	3 654
	S/TOTAL	20 418	665	7 957	29 040
OUTRE-MER ET ÉTRANGER	OUTRE-MER	0	2 308	1 922	4 230
	ÉTRANGER	0	281	740	1 021
	S/TOTAL	0	2 589	2 662	5 251
TOTAL		20 418	3 254	10 619	34 291

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 2021, 8 628 logements réservés se trouvent en Ile-de-France.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Un nouveau cadre en 2021 pour la politique sociale ministérielle

L'efficacité des armées repose sur un engagement sans faille des hommes et des femmes du ministère. Les soutenir et favoriser la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle constituent des enjeux RH importants.

La politique d'accompagnement social (PAS) a vocation à mettre en cohérence l'ensemble des engagements en matière d'action sociale et de soutien aux militaires et à leur famille, tant sur le volet individuel, avec les prestations, aides et prêts, que sur le volet collectif qui couvre l'amélioration du cadre de vie professionnelle, les actions en faveur de la cohésion au sein des garnisons et l'offre d'hébergement dans les emprises.

S'appuyant sur différents acteurs, comme le Service de l'action sociale des armées (ASA), le Service du commissariat des armées (SCA) ou l'Institution de gestion sociale des armées (IGESA), elle est structurée selon trois axes déclinés en actions.

Favoriser la stabilité familiale des ressortissants du ministère

Le soutien à la vie familiale s'appuie sur les prestations du service de l'action sociale des armées (ASA) ainsi que des actions du plan Famille. Un effort particulier porte sur l'amélioration des infrastructures d'accueil des enfants de militaire. À titre d'exemple, 400 places de crèche ont été créées en 2021. La scolarité, les vacances et les loisirs des enfants sont également une priorité, au travers des actions menées par l'IGESA. Ainsi, 4 626 élèves ont été accueillis dans les lycées de défense sur l'année scolaire 2021-2022.

Parmi les actions emblématiques, le projet interarmées de maisons « ATHOS » a été lancé pour aider au rétablissement et à la réhabilitation psychosociale des militaires blessés en service. Deux maisons sont ouvertes depuis le 1^{er} janvier 2021, à titre expérimental.

Garantir et rehausser la qualité des conditions de vie sur les emprises

Les structures d'accueil des militaires et leur famille sont un levier de valorisation et de reconnaissance de leur engagement au service de la Nation. Plusieurs mesures visent à créer un environnement moderne sur les lieux d'affectation, à renforcer les activités de cohésion et à développer la solidarité au sein de la communauté des armées. Le plan hébergement 2019-2025 prévoit, par exemple, d'ambitieux travaux de réhabilitation et de rénovation pour un budget de 1,2 milliards d'euros.

Assurer un accompagnement social accessible au plus grand nombre

La PAS repose sur une diffusion efficace de l'information et offre un accès simplifié aux services qu'elle propose : portail *e-social des armées* qui a fait peau neuve en 2021, plateforme numérique « PEG@SE » de Défense mobilité, site internet « Famille des armées ». Enfin, en complément des outils numériques, les espaces ATLAS « Accès en tout temps et en tous lieux au soutien » offrent un soutien de proximité aux personnels et à leurs familles pour faciliter l'accès aux prestations du SCA, de l'IGESA et de l'ASA.



© Sabrina Vincent / Armée de Terre / Défense

Chapitre 11

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

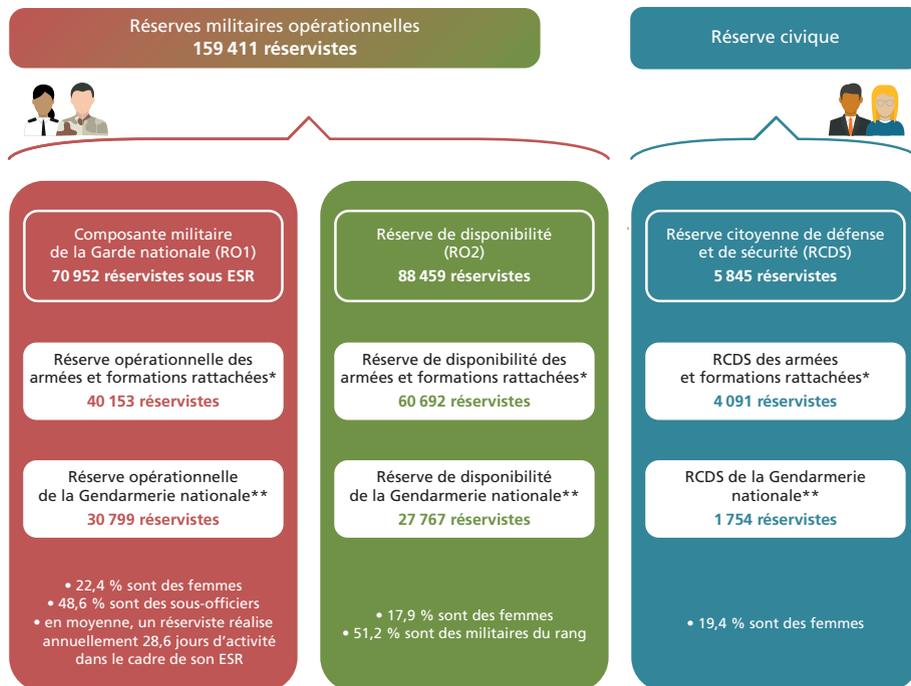
Concertation et dialogue social

Politique sociale

LES RÉSERVES

- La composante militaire de la Garde nationale (réserve opérationnelle de premier niveau)
- La réserve de disponibilité (réserve opérationnelle de deuxième niveau)
- La réserve citoyenne de défense et de sécurité

L'essentiel



* Terre, Marine, Air et Espace, DGA, SCA, SSA, SEO, SID.

** La Gendarmerie nationale est considérée dans son ensemble et non au travers de la seule part des gendarmes sous PMEA du ministère des Armées.

11.1 — LA COMPOSANTE MILITAIRE DE LA GARDE NATIONALE

11.1.1 — Le principe

Créée en 2016⁽¹⁾, « 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 ». À ce titre, elle poursuit trois objectifs :

- accroître la participation des réserves au renforcement de la sécurité des Français ;
- apporter une réponse concrète au désir d'engagement de la jeunesse ;
- favoriser la cohésion nationale et développer l'esprit de résilience face aux menaces actuelles.

Elle rassemble les volontaires des réserves opérationnelles des armées, directions et services, de la Gendarmerie nationale et de la Police nationale, qui souscrivent un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR).

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.

11.1.2 — La gouvernance

Le comité directeur, coprésidé par les ministres des Armées et de l'Intérieur, définit la politique conduite au titre de la Garde nationale en matière de recrutement, d'attractivité, de développement de partenariats et de communication. Il est assisté par :

- le conseil consultatif de la Garde nationale, chargé d'émettre des avis et des recommandations (hors champ de l'emploi et de la préparation opérationnelle) ;
- le secrétariat général de la Garde nationale (SGGN), chargé de proposer les décisions relevant de la compétence du comité directeur et de veiller à leur mise en œuvre.

11.1.3 — Le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM)

Le CSRM émet des avis et des recommandations, non soumis aux principes d'obligation et de conformité, sur les questions spécifiques aux réserves militaires. Il assure par ailleurs la cohérence des politiques en matière de réserve citoyenne de défense et de sécurité, lesquelles ne relèvent pas de la compétence de la Garde nationale.

(1) Cf. Décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016 modifié relatif à la Garde nationale.

11.1.4 – L'accès à la Garde nationale

11.1.4.1 – Les conditions d'accès

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 d'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, Journée défense et citoyenneté) ;
- 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⁽²⁾.

11.1.4.2 – Des mesures pour renforcer l'attractivité de la Garde nationale

34 % des effectifs de réservistes ont moins de 30 ans.

Afin d'encourager l'engagement de la jeunesse, de fidéliser les réservistes et d'inciter les employeurs à faciliter l'engagement de leur personnel, des mesures d'attractivité (soumises à conditions) ont été mises en place dès la création de la Garde nationale.

Deux mesures financières concernent spécifiquement les jeunes de moins de 25 ans, cœur de cible de la Garde nationale : l'aide au financement du permis de conduire B et l'allocation d'études spécifiques.

Autre mesure pécuniaire, une prime de fidélité s'adresse à tous les réservistes, quel que soit leur âge.

Ces mesures sont en cours de rénovation afin qu'elles correspondent davantage aux attentes des jeunes réservistes.

L'attribution par équivalence du certificat de qualification professionnelle « sécurité » est proposée aux réservistes⁽³⁾.

Le dispositif de reconnaissance de l'engagement 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⁽⁴⁾.

Par ailleurs, le SGGN travaille au développement de mesures dans d'autres domaines. À titre d'exemple, les réservistes militaires peuvent depuis 2019, comme leurs camarades d'active, accéder gratuitement à l'ensemble des musées relevant du ministère des Armées.

(2) Les forces armées recrutent prioritairement des jeunes de 17 à 40 ans. La DGA, le SCA et le SEO recrutent à des limites d'âge supérieures car ils recherchent des personnes bénéficiant d'expérience professionnelle ou d'un niveau d'expertise particulier. La limite d'âge est alors 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).

(3) Décret n° 2017-606 du 21 avril 2017 relatif aux conditions d'exercice des activités privées de sécurité.

(4) 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 — Le partenariat avec les employeurs

11.1.5.1 — Les enjeux de la politique partenariale

Un partenariat, formalisé par le Code de la défense⁽⁵⁾, se matérialise par l'engagement pris par un employeur auprès du ministère des Armées pour soutenir la Garde nationale.

Il se concrétise par la signature d'une convention de soutien à la politique de la réserve opérationnelle visant à :

- faciliter la disponibilité et la réactivité des personnels ayant souscrit un ESR ;
- maintenir tout ou partie de la rémunération des réservistes pendant leur activité militaire ;
- resserrer les liens entre l'employeur et les forces armées par l'intermédiaire de ses réservistes et du référent défense désigné dans la structure, interlocuteur direct du SGGN ;
- mettre en place le socle d'un partenariat durable permettant de développer d'autres domaines ou formes de coopération.

En contrepartie, l'employeur 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 partenaires ;
- le développement d'autres domaines et formes de coopération avec le ministère des Armées.

En 2021, près de 200 conventions ont été signées dans le cadre d'un nouveau partenariat ou d'un renouvellement, portant le nombre total de « partenaires de la défense nationale », actifs au titre de la réserve opérationnelle, à près de 700⁽⁶⁾.

Afin d'encourager les entreprises à soutenir la politique de la réserve opérationnelle et à faciliter l'engagement de leurs employés au sein de la Garde nationale, des mesures d'incitation existent en sus de la politique de partenariat :

- ouverture des droits à réduction d'impôt pour les entreprises mettant à disposition des salariés réservistes pendant les heures de travail en cas de maintien de tout ou partie du salaire de l'employé lors de ses périodes de réserve opérationnelle⁽⁷⁾ ;
- pour les sociétés de plus de 500 salariés facilitant les activités de réserve de leurs salariés, possibilité de faire valoir leur soutien à la Garde nationale, devant les agences de notation, au titre de la responsabilité sociale des entreprises⁽⁸⁾.

(5) Partie 4, Livre II.

(6) Les 839 conventions indiquées en 2020 recouvraient l'ensemble des conventions signées depuis 2004, incluant également toutes celles expirées et non renouvelées. Le mode de décompte a évolué en 2021 et seules les conventions actives au 1^{er} janvier 2022 sont comptabilisées.

(7) Articles 238 bis et 244 quater N du Code général des impôts.

(8) 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.

11.1.5.2 — La compatibilité des activités dans la réserve avec l'emploi de salarié ou d'agent public

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 au sein de la Garde nationale pendant son temps de travail est suspendu durant cette période. Aucun licenciement ou déclassement professionnel, aucune sanction disciplinaire, ne peut être prononcé à l'encontre d'un réserviste en raison d'absences liées à un engagement à servir dans la réserve.

Le réserviste, en fonction de ses compétences militaires et/ou civiles, reçoit une affectation dans les états-majors, directions, services ou au sein des organismes qui leur sont rattachés, conformément au plan d'emploi arrêté par les unités concernées.

Il bénéficie, de plein droit, d'une autorisation d'absence sur son temps de travail lorsque ses activités militaires n'excèdent pas :

- 8 jours cumulés par année civile s'il est salarié du secteur privé ;
- 5 jours s'il est agent public.

Lorsque les activités accomplies pendant le temps de travail dépassent ces seuils, l'accord de son employeur est nécessaire. Tout refus doit être motivé et notifié à l'intéressé ainsi qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours qui suivent la réception de la demande.

Par exception, dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'employeur peut décider de limiter le temps de cette autorisation d'absence à 5 jours, afin de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise. Le cas échéant, l'émission d'un document formel, porté à la connaissance de l'ensemble des salariés, sera privilégiée.

Le réserviste peut également accomplir ses activités de réserve pendant son temps libre (week-end, congés annuels, RTT, etc.).

Le SGGN travaille, par ailleurs, à l'amélioration de l'employabilité des réservistes en concluant, avec les employeurs, des conventions dans lesquelles ils s'accordent sur des conditions de disponibilité plus favorables que celles fixées par la législation.

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

Réserves

11.1.6 — Les effectifs et les activités de la réserve opérationnelle de premier niveau (RO1)

11.1.6.1 — Les effectifs

Répartition des réservistes militaires sous ESR, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	4 832	6 624	13 582	25 038
FEMMES	448	958	3 348	4 754
HOMMES	4 384	5 666	10 234	20 284
MARINE	1 648	2 647	806	5 101
FEMMES	295	333	370	998
HOMMES	1 353	2 314	436	4 103
AIR ET ESPACE	1 346	2 183	1 672	5 201
FEMMES	147	425	629	1 201
HOMMES	1 199	1 758	1 043	4 000
GENDARMERIE*	1 901	20 725	8 173	30 799
FEMMES	138	3 765	2 929	6 832
HOMMES	1 763	16 960	5 244	23 967
SSA	1 862	2 192	16	4 070
FEMMES	592	1 369	9	1 970
HOMMES	1 270	823	7	2 100
SEO	50	69	65	184
FEMMES	2	5	13	20
HOMMES	48	64	52	164
DGA	69	42	4	115
FEMMES	11	2	1	14
HOMMES	58	40	3	101
SCA**	422	0	0	422
FEMMES	91	0	0	91
HOMMES	331	0	0	331
SID	22	0	0	22
FEMMES	2	0	0	2
HOMMES	20	0	0	20
TOTAL	12 152	34 482	24 318	70 952
FEMMES	1 726	6 857	7 299	15 882
HOMMES	10 426	27 625	17 019	55 070
%	17,1	48,6	34,3	100,0

Source : SGGN.

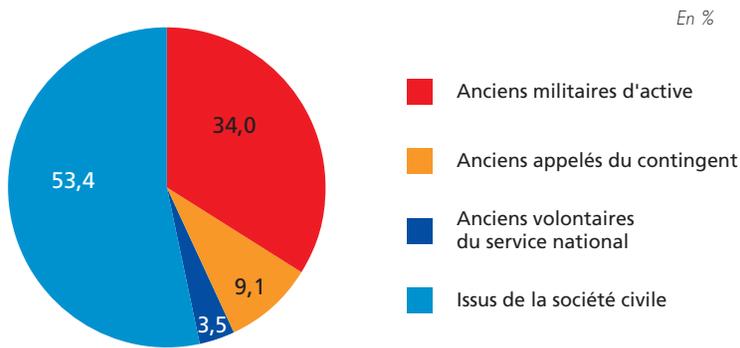
Champ : ensemble des réservistes militaires de la Garde nationale sous ESR en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, l'armée de Terre compte 4 832 officiers réservistes sous ESR, dont 448 femmes et 4 384 hommes.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PMEA.

** Aumôniers et commissaires.

Répartition des réservistes militaires sous ESR, par origine



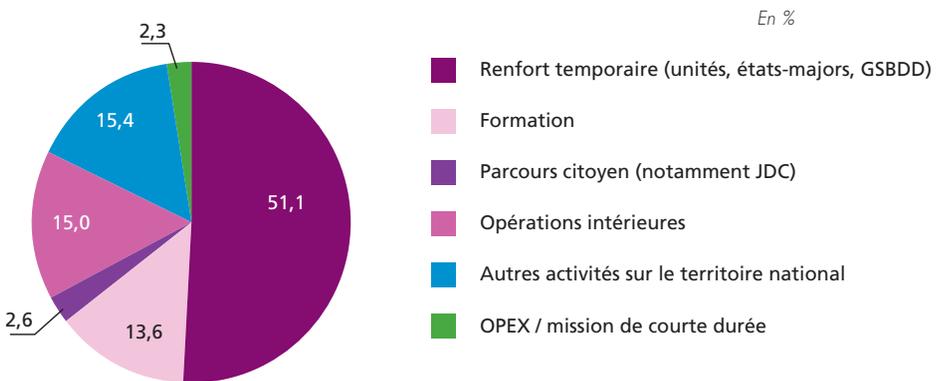
Source : SGGN.

Champ : ensemble des réservistes militaires de la Garde nationale sous ESR en décembre 2021.

11.1.6.2 — 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 forces armées et formations rattachées. L'engagement est concrétisé par un contrat d'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 : SGGN.

Champ : ensemble des réservistes militaires de la Garde nationale sous ESR en décembre 2021.

NB : aucune autre activité en dehors du territoire national n'est recensée pour 2021.

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

Réserves

11.1.6.3 — La durée des activités

La durée annuelle des activités à accomplir au titre de la réserve opérationnelle est déterminée conjointement par l'autorité militaire d'emploi et par le réserviste. Elle est au maximum de 60 jours par an, mais peut être prolongée jusqu'à 150, notamment pour répondre aux besoins des forces armées et des formations rattachées, voire 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.

11.1.6.4 — Les jours d'activité sur l'année 2021

Plus de 2 millions de jours d'activité d'ESR sont recensés pour 2021, soit une légère hausse par rapport à 2020 (+1,1 %), liée, d'une part, à l'évolution du contexte épidémique et, d'autre part, à l'évolution des dotations budgétaires dédiées à l'emploi des réservistes.

Répartition des jours d'activité d'ESR, par gestionnaire

	JOURS RÉALISÉS	MOYENNE (JOURS/RÉSERVISTE)
TERRE	892 956	35,7
MARINE	175 832	34,5
AIR ET ESPACE	183 522	35,3
GENDARMERIE*	647 802	21,0
SSA	106 152	26,1
SEO	5 907	32,1
DGA**	3 019	26,3
SCA***	13 388	31,7
SID	527	24,0
TOTAL	2 029 105	28,6

Source : SGGN.

Champ : ensemble des réservistes militaires de la Garde nationale sous ESR en 2021.

Lecture : en moyenne, un réserviste de l'armée de Terre a réalisé 35,7 jours d'activité dans le cadre de son ESR en 2021.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PMEA.

** Comprend également les effectifs et l'activité des gendarmes de l'armement non recensés les années précédentes.

*** Aumôniers et commissaires.

Les réservistes opérationnels relevant du ministère des Armées ont accompli en moyenne 34,4 jours d'activité.

Enfin, 30 437 jours d'activité ont été réalisés en opérations extérieures, soit 15 % du nombre total de jours d'activité d'ESR.

11.2 — LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ

11.2.1 — Le principe

La réserve de disponibilité (réserve opérationnelle de 2^e niveau [RO2]) 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⁽⁹⁾.

Lorsqu'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, les réservistes ont la qualité de militaire⁽¹⁰⁾.

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⁽¹¹⁾.

Ce contingent de réservistes peut également être rappelé, pour une durée d'un mois renouvelable, en cas de mise en œuvre du dispositif de réserve de sécurité nationale (RSN)⁽¹²⁾ qui intervient en complément des effectifs militaires de la Garde nationale dans des situations exceptionnelles. À ce jour, la RSN n'a jamais été engagée.

(9) Article L.4231-1 du Code de la défense.

(10) Article L.4211-5 du Code de la défense.

(11) Article L.4231-4 du Code de la défense.

(12) Article L.2171-1 du Code de la défense.

11.2.2 – Les effectifs

Répartition des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	2 182	9 053	24 528	35 763
FEMMES	248	903	2 750	3 901
HOMMES	1 934	8 150	21 778	31 862
MARINE	1 141	6 290	3 082	10 513
FEMMES	226	698	495	1 419
HOMMES	915	5 592	2 587	9 094
AIR ET ESPACE	1 053	6 289	3 612	10 954
FEMMES	133	1 115	1 167	2 415
HOMMES	920	5 174	2 445	8 539
GENDARMERIE	1 391	12 861	13 515	27 767
FEMMES	114	2 147	4 484	6 745
HOMMES	1 277	10 714	9 031	21 022
SSA	649	1 134	228	2 011
FEMMES	240	770	157	1 167
HOMMES	409	364	71	844
SEO	28	100	310	438
FEMMES	4	8	28	40
HOMMES	24	92	282	398
DGA	519	0	0	519
FEMMES	33	0	0	33
HOMMES	486	0	0	486
SCA*	407	7	0	414
FEMMES	121	0	0	121
HOMMES	286	7	0	293
SID	80	0	0	80
FEMMES	10	0	0	10
HOMMES	70	0	0	70
TOTAL	7 450	35 734	45 275	88 459
FEMMES	1 129	5 641	9 081	15 851
HOMMES	6 321	30 093	36 194	72 608
%	8,4	40,4	51,2	100,0

Source : Secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité en décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, l'armée de Terre compte 2 182 anciens officiers soumis à l'obligation de disponibilité, dont 248 femmes et 1 934 hommes.

* Anciens aumôniers et commissaires.

11.2.3 – Les exercices de rappel d’anciens militaires d’active

Les anciens militaires d’active soumis à l’obligation de disponibilité relèvent de la compétence de centres de rappel de la réserve de disponibilité. Implantés au sein d’emprises militaires, ces centres assurent le 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. Les anciens militaires peuvent être convoqués pour une durée qui ne peut excéder un total de 5 jours sur une durée de 5 ans⁽¹³⁾.

Les forces armées organisent annuellement des exercices de rappel d’une partie de leur réserve de disponibilité afin d’estimer son potentiel opérationnel, de définir et d’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

La réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS)⁽¹⁴⁾ a pour mission d’entretenir l’esprit de défense et de renforcer le lien armées-Nation.

Elle est 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, 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, ni de porter l’uniforme⁽¹⁵⁾.

La RCDS constitue un relais capital auprès de la société civile et offre un potentiel important de rayonnement au sein de la population. Ces réservistes, ambassadeurs pour les forces armées parmi la société civile, 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 ESR.

(13) Article L.4231-2 du Code de la défense.

(14) 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.

(15) Le port de l’uniforme par les RCDS a été interdit dans les armées, directions et services par la note n° D-21-6029/ARM/EMA/CEMA/NP du 29 octobre 2021.

11.3.2 — Les effectifs

Répartition des réservistes citoyens de défense et de sécurité (attribution d'un grade à titre honorifique), par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	1 998	208	8	2 214
FEMMES	424	27	3	454
HOMMES	1 574	181	5	1 760
MARINE	458	10	0	468
FEMMES	67	0	0	67
HOMMES	391	10	0	401
AIR ET ESPACE	1 107	74	2	1 183
FEMMES	270	18	2	290
HOMMES	837	56	0	893
GENDARMERIE	1 746	8	0	1 754
FEMMES	300	1	0	301
HOMMES	1 446	7	0	1 453
SSA	52	4	0	56
FEMMES	6	2	0	8
HOMMES	46	2	0	48
SEO	2	0	0	2
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	2	0	0	2
DGA	102	0	0	102
FEMMES	10	0	0	10
HOMMES	92	0	0	92
SCA	65	0	0	65
FEMMES	3	0	0	3
HOMMES	62	0	0	62
SID	1	0	0	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	1	0	0	1
TOTAL	5 531	304	10	5 845
FEMMES	1 080	48	5	1 133
HOMMES	4 451	256	5	4 712
%	94,6	5,2	0,2	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 au 31 décembre 2021.

Lecture : en décembre 2021, 1 998 réservistes citoyens se sont vu attribuer un grade d'officier à titre honorifique par l'armée de Terre, dont 424 femmes et 1 574 hommes.

Préparer la Garde nationale de demain

Cinq années après sa création, la Garde nationale compte désormais plus de 77 000* réservistes opérationnels. Ces nombreux volontaires, majoritairement issus du milieu civil sans passer dans les services actifs, témoignent du potentiel des citoyens à contribuer pleinement à l'effort opérationnel.

Consolider l'acquis

Les lois de programmation militaire pour les années 2014 à 2019, puis 2019 à 2025, ont permis aux armées de renforcer significativement leurs réserves opérationnelles. Fortes de 12 000 volontaires supplémentaires depuis la création de la Garde nationale, les armées, directions et services s'appuient désormais sur un solide vivier de 40 153 réservistes et en emploient près de 3 800 quotidiennement.

Répondre aux nouveaux besoins

L'actualisation stratégique 2021 pose les fondations d'un nouvel engagement pour les réserves. L'hypothèse de la guerre de haute intensité réaffirme le besoin de résilience et de volume des forces, auquel les réserves contribuent. Le renforcement et le soutien de la communauté humaine des armées, sa permanence, ses compétences et sa richesse, constituent ainsi le premier axe d'effort de la vision stratégique du chef d'état-major des armées.

Préparer l'avenir dès à présent

C'est dans cette perspective que les réserves ont vocation à prendre une part croissante dans le contrat opérationnel des armées. Une réflexion sur l'évolution du modèle d'emploi des réservistes, au sein de chaque armée, direction et service, doit déterminer les fondamentaux d'une montée en puissance d'ampleur pouvant impliquer jusqu'au doublement des effectifs actuellement sous ESR.

Les politiques menées au titre de la Garde nationale doivent répondre efficacement à la dynamique d'engagement et aux besoins des forces. À cet effet, la disponibilité professionnelle est un des axes majeurs de réflexion à l'aune des nouveaux champs de conflictualité. L'effort de coopération et d'incitation réalisé auprès des employeurs de réservistes demeure une priorité. Le secrétariat général de la Garde nationale poursuit l'ancrage territorial de la politique partenariale au plus proche des réservistes, de leurs employeurs et des concitoyens de leur entourage. Une potentielle adaptation du cadre général des obligations, tant des réservistes que de leurs employeurs, n'est toutefois pas à exclure.

Cet effort s'accompagne d'une vigilance accrue au regard de la dynamique globale de l'engagement citoyen au profit de la défense et de la sécurité. En effet, tandis que la Gendarmerie nationale souhaite également s'armer de 20 000 réservistes supplémentaires, la Police nationale met en place une véritable réserve opérationnelle reposant sur une ambition de 30 000 volontaires. La concomitance de ces montées en puissance représente à la fois une opportunité d'ensemble pour la Garde nationale et un enjeu à relever de sorte que ces dynamiques ne s'avèrent pas concurrentielles.

* Dont plus de 6 000 policiers réservistes.



© Adjudant Thomas Anthony-Trophime / DicoD

Ce document a été réalisé par le

Secrétariat général pour l'administration
Direction des ressources humaines du ministère de la défense
Service de la politique des ressources humaines
Bureau des études et de l'exploitation des données

Directeur de la publication : CGA Thibaut de Vanssay,
directeur des ressources humaines du ministère des Armées
Directeur adjoint de la publication : GCA Benoît Paris,
officier général adjoint du directeur des ressources humaines du ministère des Armées

Rédacteurs en chef : Christophe Chauffour, chef du service de la politique
des ressources humaines
Valérie Porcherot, adjointe au chef du service de la politique
des ressources humaines

Rédacteurs : Aurore Le Nouveau, cheffe du bureau des études et de l'exploitation
des données,
Jérôme Bensoussan, adjoint à la cheffe du bureau des études et de
l'exploitation des données,
Catherine Pialat, cheffe de la section « bilan social »/Anne-Claire Parret

Statistiques : Ensemble des armées, directions et services du ministère des Armées
Crédits photos : DICOd, ECPAD, SIRPA d'armées, SHD

Conception graphique/PAO/Fabrication :
COMMISSARIAT DES ARMÉES - IR - PG 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 97
Courriel : drhmd-bs.trait.fct@intradef.gouv.fr

Ce document est accessible en ligne
Internet > www.defense.gouv.fr/sga
Internet > portail-sga.intradef.gouv.fr



SGACONNECT
portail-sga.intradef.gouv.fr

INTERNET
defense.gouv.fr/sga

SGA du ministère des Armées



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
pour l'administration**

Direction des ressources
humaines du ministère
de la Défense