



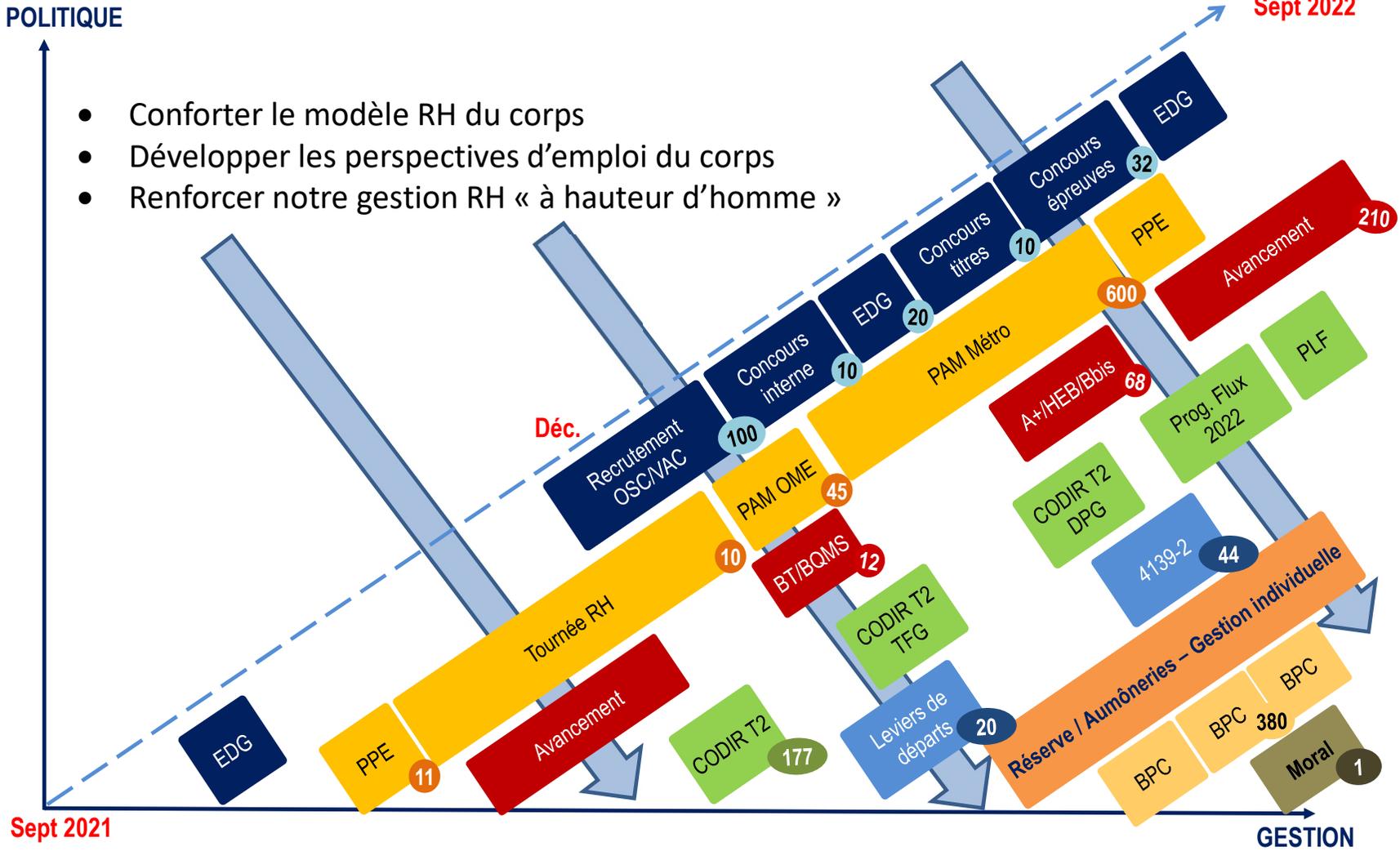
## CONFÉRENCE D'INFORMATION RH 2021

# Missions de la DGC – Bilan 2021 et orientations 2022

Commissariat des armées

POLITIQUE

- Conforter le modèle RH du corps
- Développer les perspectives d'emploi du corps
- Renforcer notre gestion RH « à hauteur d'homme »



## Point de départ

I2M ministériel (sondage employeur) proposé semestriellement à tous les commissaires.

## Constat

- Une érosion du taux de participation
- Un questionnaire de 70 questions dont 50% seulement sont d'intérêt pour le gestionnaire.

## Réflexions

- Recentrer le questionnaire sur les items sur lesquels la DC dispose de leviers d'action.
- Minimiser la lassitude face à de nombreuses sollicitations et à un questionnaire jugé trop long et peu centré sur les points d'attention du corps.
- Tout en évitant une désoptimisation de la connaissance du moral des CRE permise par les différents axes d'analyses de l'ex I2M (H/F, statut...)

## Résultat :

**un I2M transformé en outil opérationnel au service du gestionnaire**

Articulé autour des **4 thématiques** retenues comme enjeux dans le cadre de la PRH.

### Fréquence Annuelle

En 2020 : entre le 15 novembre et le 05 décembre

### Echantillonnage



65% du corps

### Résultats

Dans la Newsletter?

## Présentation du sondage

Volume de commissaires présents dans le corps au 1/11/2020 : **1810**.

Volume de commissaires sondés : **1191 soit 65%**.

Période de sondage : **du 23/11 au 13/12/2020**.

Volume de répondants : **702 soit 59% des sondés**.



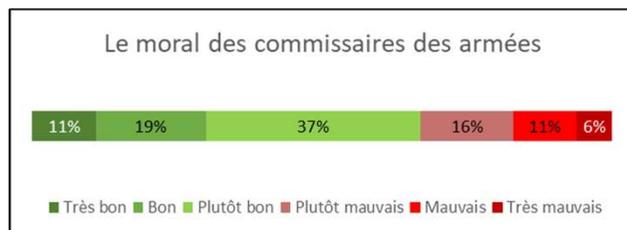
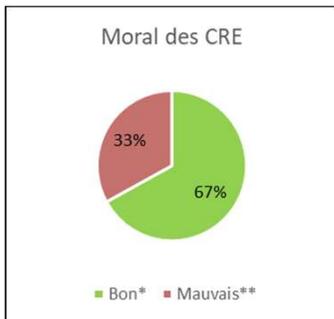
## Présentation du panel de répondants

	Corps des commissaires	Sondés	Répondants
<b>Hommes</b>	<b>65%</b>	<b>66%</b>	<b>69%</b>
<b>Femmes</b>	<b>35%</b>	<b>34%</b>	<b>31%</b>
<b>Carrière</b>	<b>80%</b>	<b>79%</b>	<b>81%</b>
<b>OSC</b>	<b>20%</b>	<b>21%</b>	<b>19%</b>
<b>OFF. Subalternes</b>	<b>47%</b>	<b>47%</b>	<b>43%</b>
<b>OFF. Supérieurs</b>	<b>53%</b>	<b>53%</b>	<b>57%</b>

### Représentatif du corps avec les réserves suivantes:

- les hommes se sont proportionnellement plus mobilisés que les femmes;
- les officiers supérieurs se sont proportionnellement plus mobilisés que les officiers subalternes.

# ANALYSE DU MORAL DES COMMISSAIRES SONDÉS

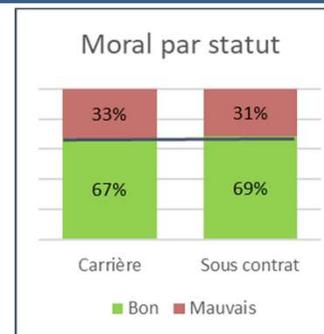


\*Bon = Très bon + Bon + plutôt bon,  
\*\* Mauvais = Plutôt mauvais + Mauvais + très mauvais

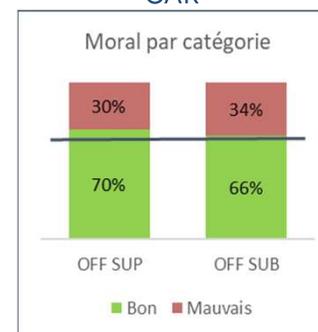
2/3 des sondés affichent un bon moral lors de ce sondage.  
1/3 des sondés affichent un mauvais moral



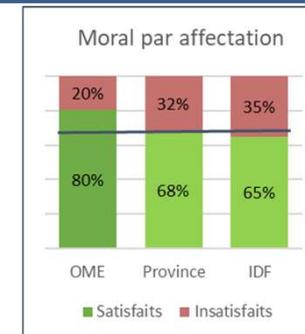
Ce score est relativement stable et éloigné des meilleurs standards par rapport aux précédents exercices, à 7 points du meilleur score atteint.



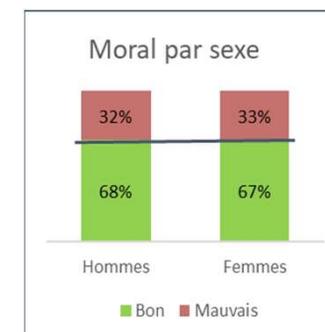
Le moral des OSC, bien qu'en baisse, reste supérieur à celui des CAR



Les OFF SUP ont un moral meilleur que les OFF SUB



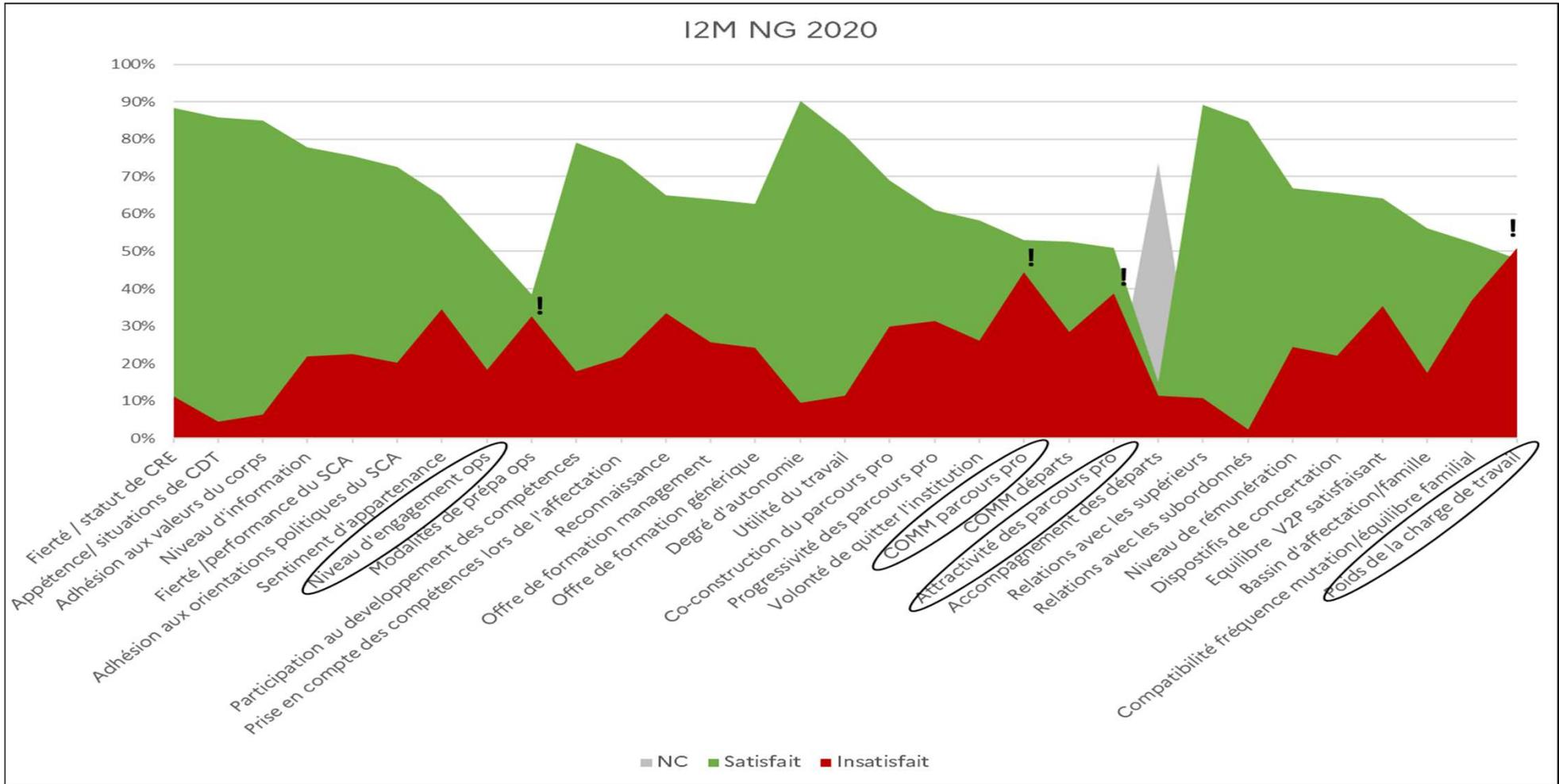
Le moral des commissaires affectés en IDF est le + faible



Peu d'écart entre le moral des hommes et celui des femmes, le premier étant légèrement plus haut que le second



I2M NG 2020



# MOTS CLES EXTRAITS DES PISTES D'AMÉLIORATION EVOQUEES PAR LES COMMISSAIRES

ALIMENTATION IDENTITE **MILITARITE**  
COMPETENCES DIFFERENCIATION RAYONNEMENT  
**DUREE D'AFFECTATION** DESIDERATAS SELECTIVITE  
VISIBILITE **MOBILITE** GEOGRAPHIE QVT  
**PARCOURS PRO** LISIBILITE RECONNAISSANCE  
COHESION FORMATION CONTINUE LOGEMENT  
PERSPECTIVES ANCRAGE **REMUNERATION**  
**AVANCEMENT** CHARGE DE TRAVAIL

- **CONFORTER LE MODÈLE RH DU CORPS**
- **DÉVELOPPER LES PERSPECTIVES D'EMPLOI DU CORPS**
- **RENFORCER UNE GESTION RH « À HAUTEUR D'HOMME »**

## CONFORTER LE MODÈLE RH DU CORPS : QUELS ENJEUX ?

### Evolution des effectifs du corps



# CONFORTER LE MODÈLE RH DU CORPS : (BIEN) RECRUTER

Commissariat des armées

Un contexte de recrutement très concurrentiel

Des concours modernisés qui conservent leur sélectivité

Une trajectoire ambitieuse

Un maillage territorial à régénérer

		2018	2019	2020	2021
Concours 4.1 externe sur épreuves	inscrits	236	251	234	282
	admissibles	70	81	86	81
	admis	25	30	27	30
Concours 4.3 externe sur titres	inscrits	52	69	69	94
	admissibles	22	23	24	26
	admis	10	10	10	10

Un recrutement OSC à conforter

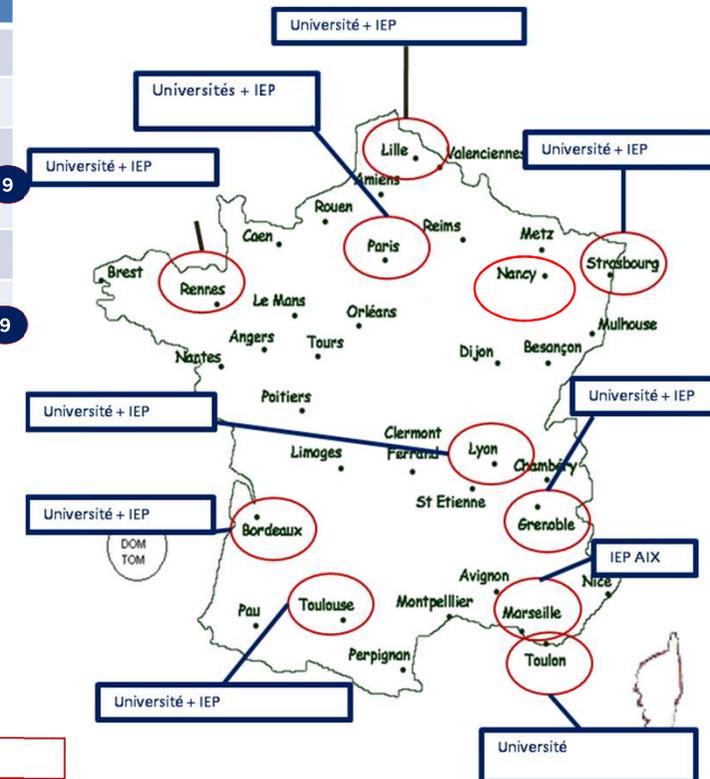
77 offres publiées

26 candidatures par poste

cible 72

55 recrutés

- internalisation du recrutement
- logiciel dédié JOB SCA
- Secteurs en tension
- des leviers pour l'instant efficaces



Des axes d'effort

Aujourd'hui

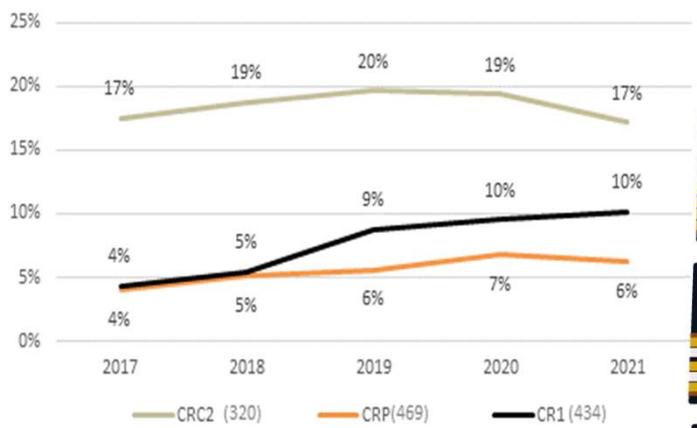
- Des concours modernisés
- Une cible de recrutement qui reste ambitieuse (quantité et qualité)
- Une communication en constante adaptation

Demain

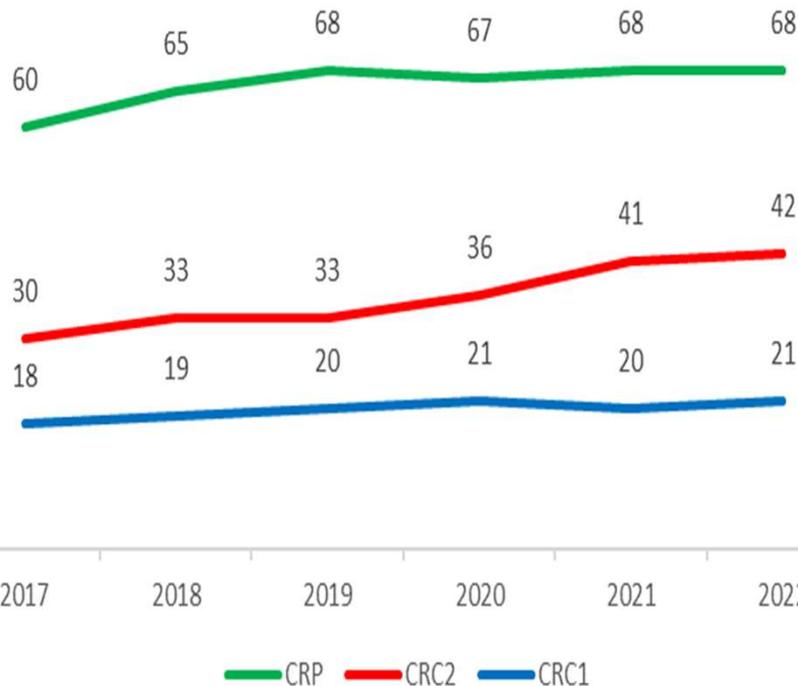
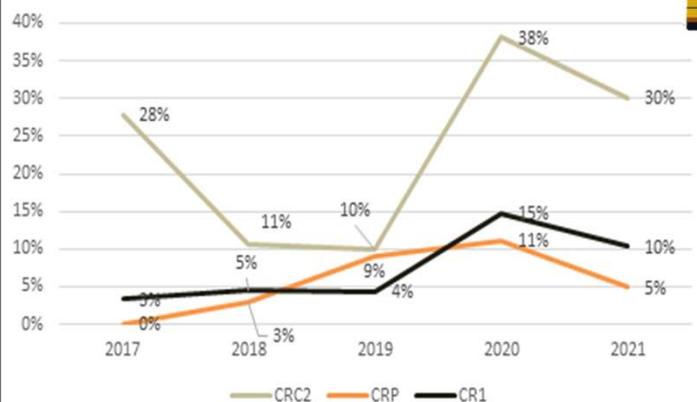
- Poursuivre une stratégie de communication offensive et innovante
- Renforcer l'attractivité des concours
- Accroître la notoriété du corps
- Développer une relation privilégiée avec certaines universités et des IEP

# CONFORTER LE MODÈLE RH DU CORPS : PROMOUVOIR

**Graphe 2: 2021: Proportion des + de 10 ans de grade**



**Graphe 7: Proportion des + de 10 ans dans les TA**



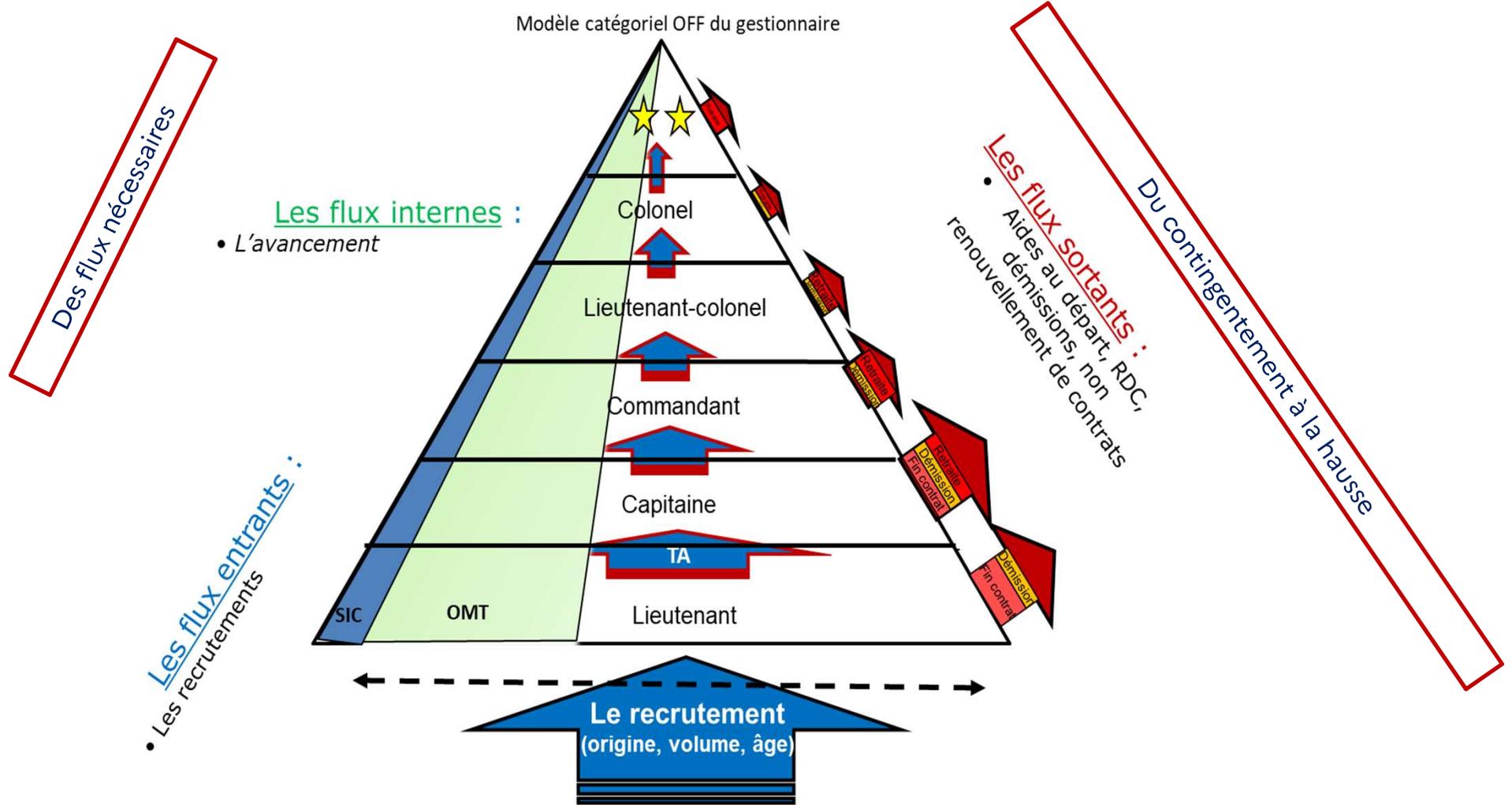
**Au – 4 ans  
vs 6 ans en gestion, dérogation possible  
à 5 ans (max 15%), 7 ans pour les OSC**

**Au – 5 ans vs 5/6 ans  
pour EMS2 (max 40%) vs 7 ans en  
gestion pour non BEMS, 8 ans pour les  
OSC**

**Au – 4 ans vs 7 ans  
en gestion et 45  
ans pour les BEMS  
– 9 ans / 47 ans  
pour les non BEMS**

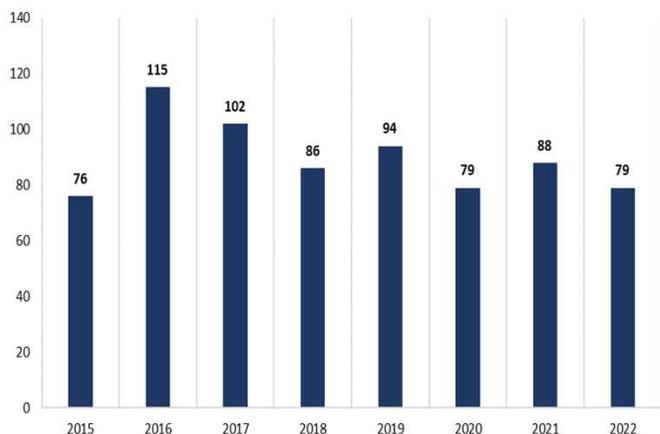
**Dérogations  
possibles K5 (5) et  
43/44 ans (3)**

# CONFORTER LE MODÈLE RH DU CORPS : PROMOUVOIR

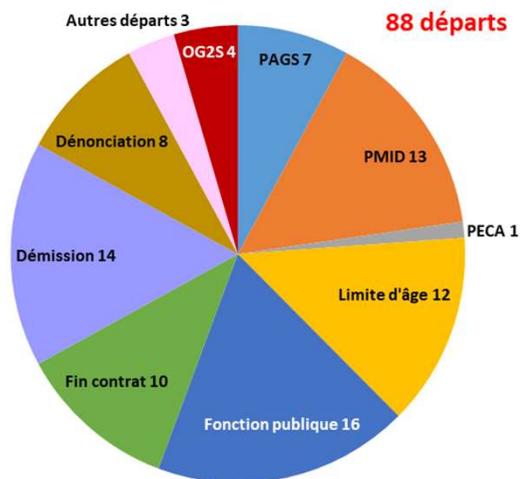


# Manœuvre RH du corps – Focus départs

Evolution des départs

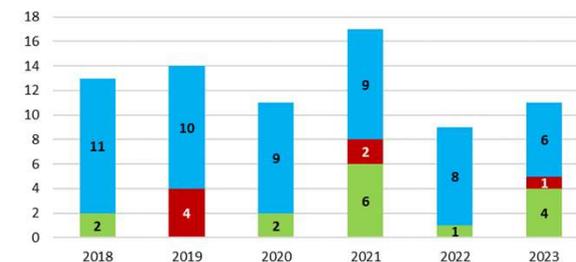


Répartition des départs en 2021

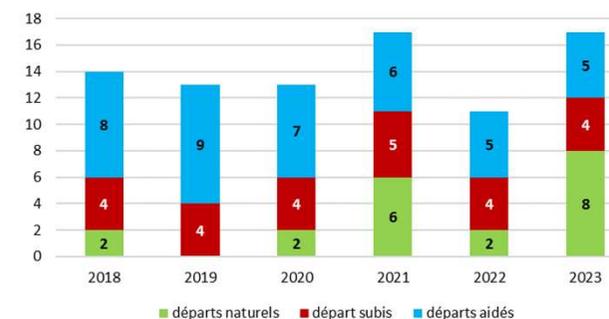


Commissariat des armées

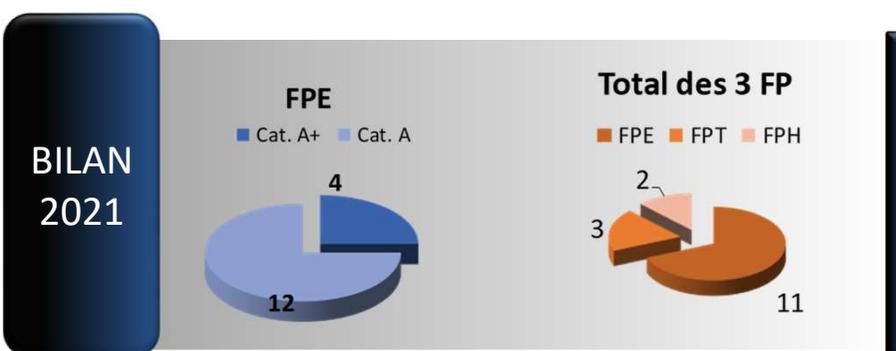
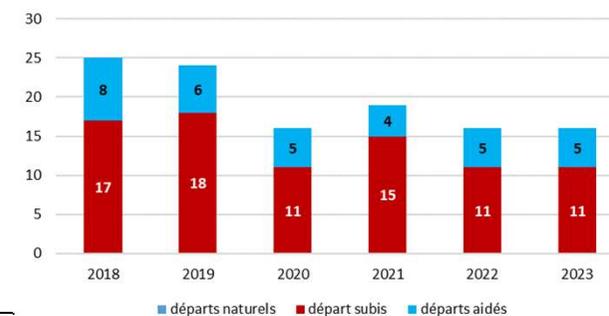
CRC1



CRC2



CRP



## Bilan provisoire de la campagne 2021

- Stabilité des volumes (candidats, agréments, orientés).
- 16 orientations (12 A et 4 A+) à l'occasion des 5 premières sessions de la CNOI.
- Confirmation de la diminution des orientations vers les corps A+ de la FPE.
- Prochaine et dernière session 24 novembre 2021.
- Evolution de la procédure à compter de la dernière session 2021.

## CONFORTER LE MODÈLE RH DU CORPS : ÉVOLUER

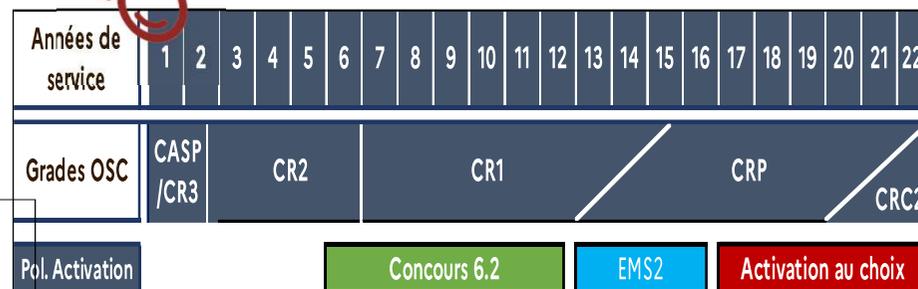
**23%**  
part des COM OSC  
Au 31/12/2021

**30%**  
Au 31/12/2024

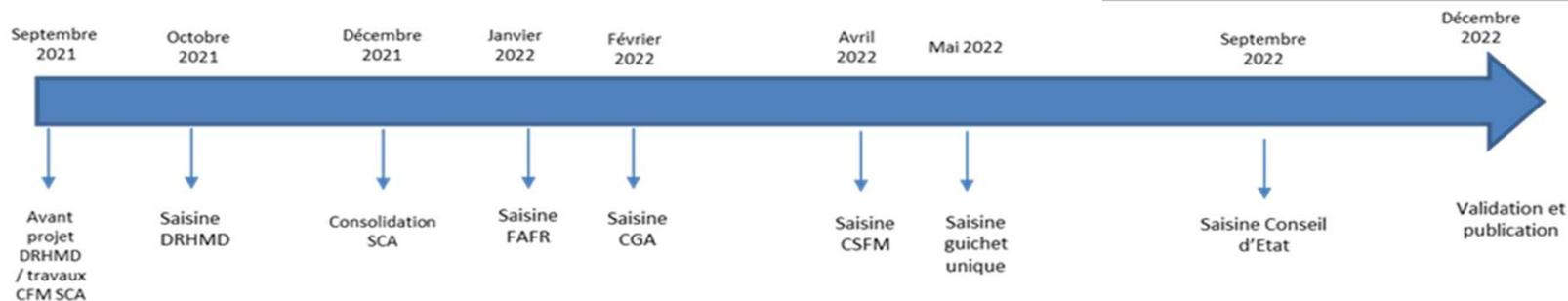
GRADE	2021	2024
CRC2	0%	1%
CRP	7%	9%
CR1	24%	43%
CR2	49%	38%
CR3	16%	8%
CASP	4%	2%

### Remise à plat de notre politique RH OSC :

- Formation initiale revisitée
- Durée des contrats maintenue : 4/4/4/5/3
- Politique d'avancement adaptée : 4/7/7
- Ouverture de l'EMS2 décidée
- Processus d'activation rénové
- Augmentation du nombre de places offertes au concours 6.2



- Maintien du 6.2 dans sa configuration actuelle = voie prioritaire d'activation ;
- Après modification du statut du corps des commissaires des armées :
  - ouverture du concours EMS2 ;
  - activation tardive au choix pour les OSC OFF SUP ;
- Suppression de la reprise d'ancienneté dans le grade (2 ans).

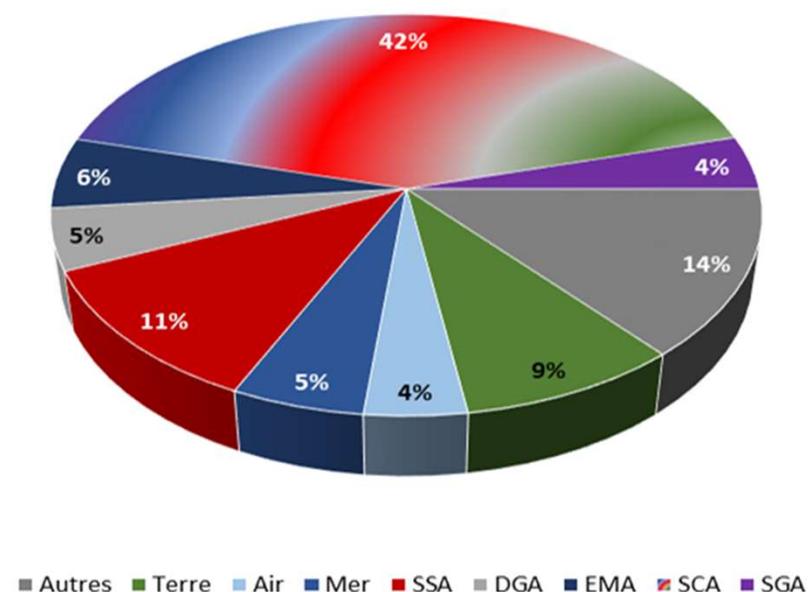


- CONFORTER LE MODÈLE RH DU CORPS
- **DÉVELOPPER LES PERSPECTIVES D'EMPLOI DU CORPS**
- RENFORCER UNE GESTION RH « À HAUTEUR D'HOMME »

## DÉVELOPPER LES PERSPECTIVES D'EMPLOI DU CORPS

- Maintenir +/- 60% du corps hors du SCA ;
- Lisibilité des parcours post EdG ;
- Conforter le rôle et la place du corps dans le haut encadrement militaire interarmées et d'ancrage ;
- Développer les perspectives d'emploi à l'international ;
- Développer les mobilités externes en interministériel et dans le secteur privé ;
- **Renforcer les parcours d'ancrage ;**
- **Mieux former.**

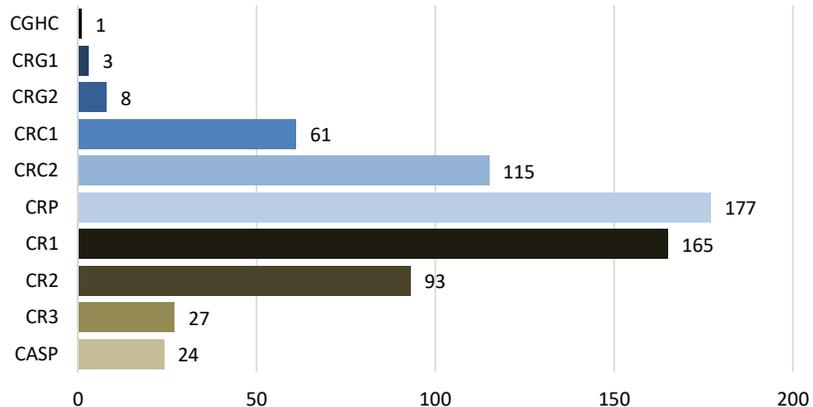
2026 - besoin employeurs



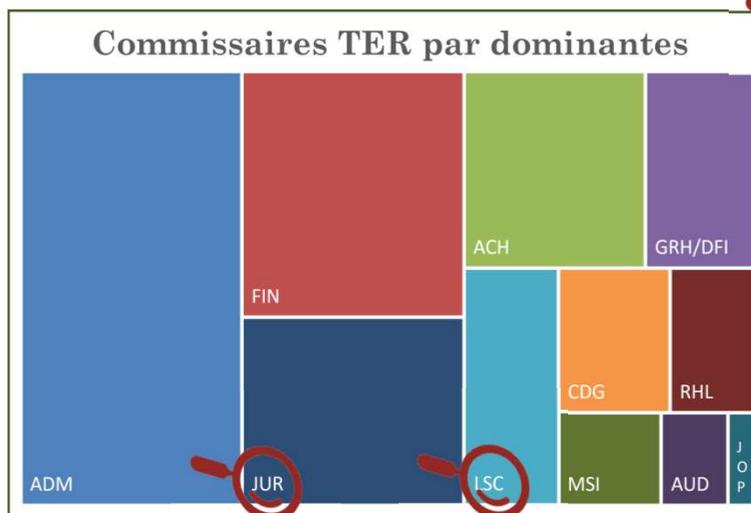
# Les commissaires d'ancrage Terre

674 commissaires TER soit 35,5% du corps des commissaires des armées

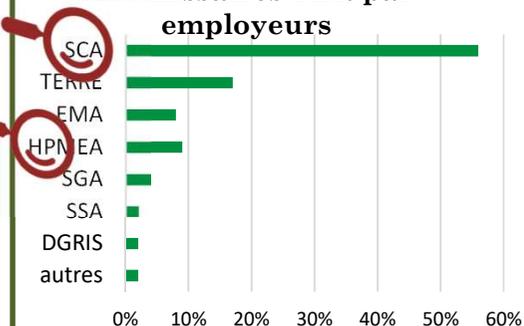
### Commissaires TER par grades



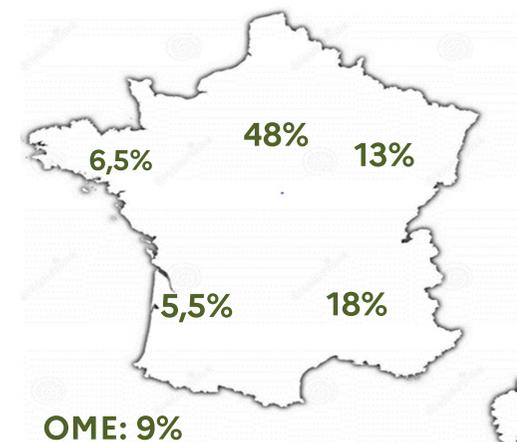
### Commissaires TER par dominantes



### Commissaires TER par employeurs

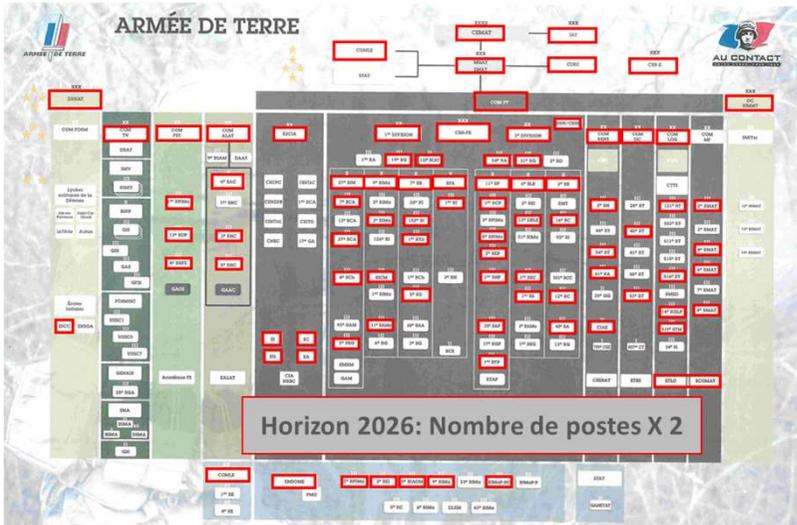


Grade	Années de service											
	CASP	CR3	CR2		CR1						CRP	
Années de service	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
TERRE	ECA	Armée de terre (régiments - Chef SCAB) ADM	SCA (GSBdD-adjoint pôle) ADM		Armée de terre pilier ou brigade dominante 1						EDG	
			IA dominante 1		SCA (GSBdD chef de pôle) ADM							

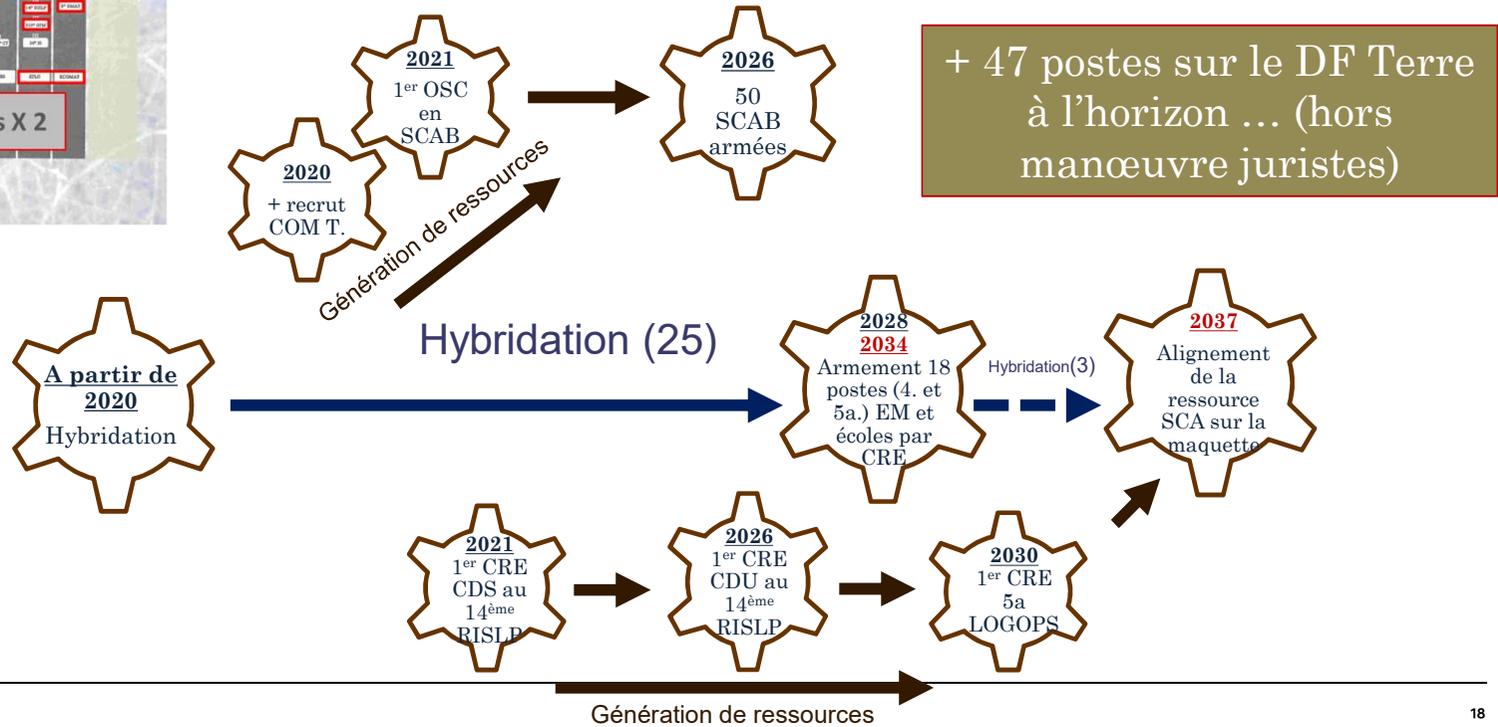


# Evolution dans l'Ancre Terre

Commissariat des armées



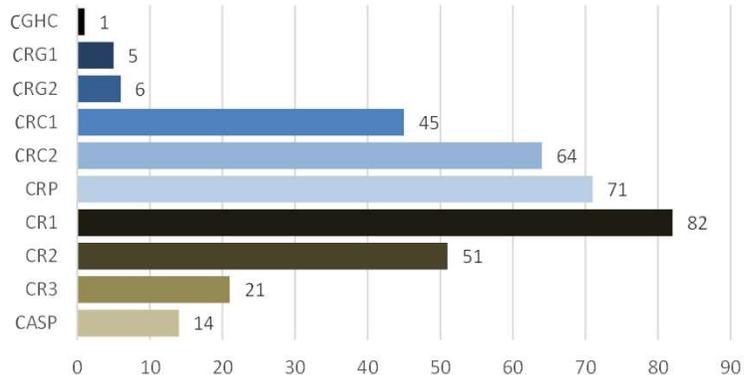
Transfert de 57 postes de juristes à horizon 2025



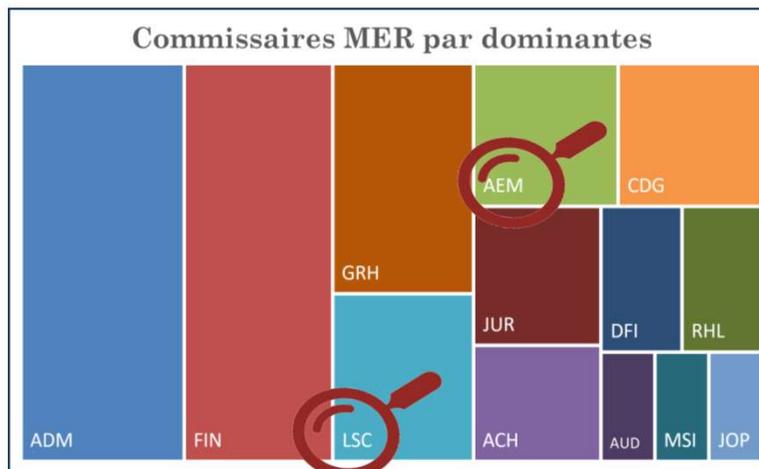
# Les commissaires d'ancrage Marine

360 commissaires MER soit 19 % du corps des commissaires des armées

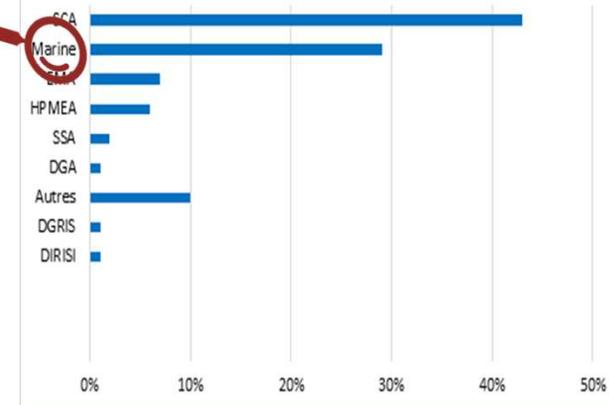
Commissaires MER par grades



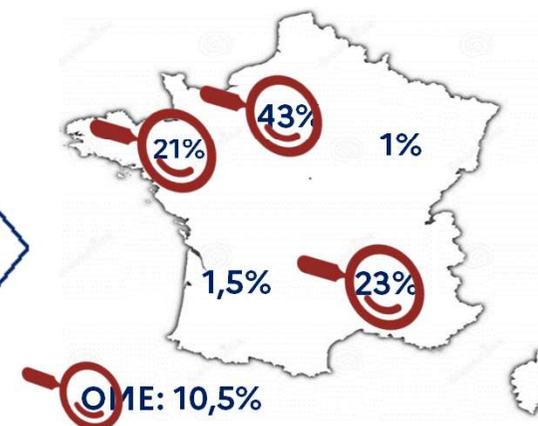
Commissaires MER par dominantes



Commissaires MER par employeurs



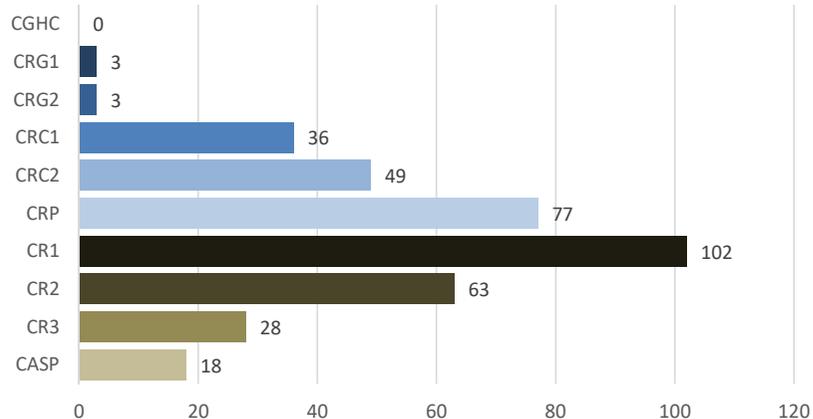
Grade	Années de service	CASP	CR3	CR2		CR1						CRP
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
MARINE		ECA	Marine nationale (embarquements) ADM	Marine nationale (embarquements) ADM	Marine nationale / IA ADM	SCA / IA Dominante 1						EDG
				Marine nationale / IA ADM	SCA / IA Dominante 1	Marine nationale (embarquements) (PHA/ADM)						



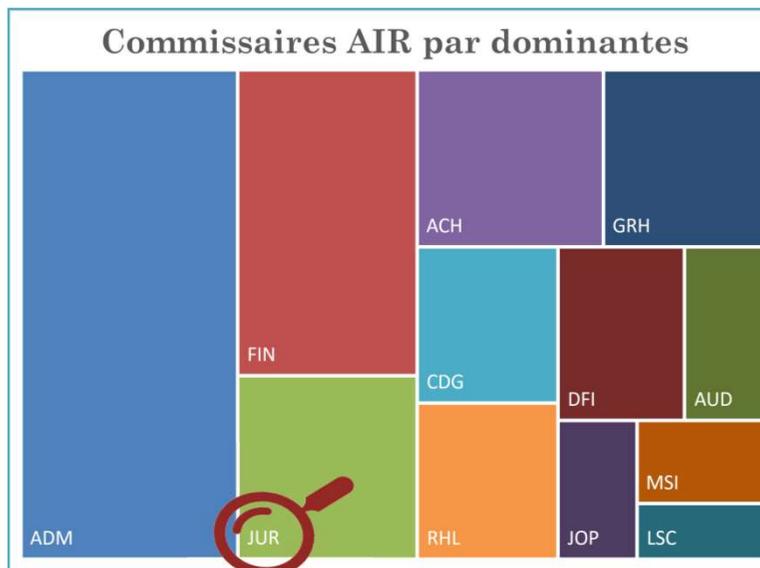
# Les commissaires d'ancrage Air

379 commissaires AIR soit 20% du corps des commissaires des armées

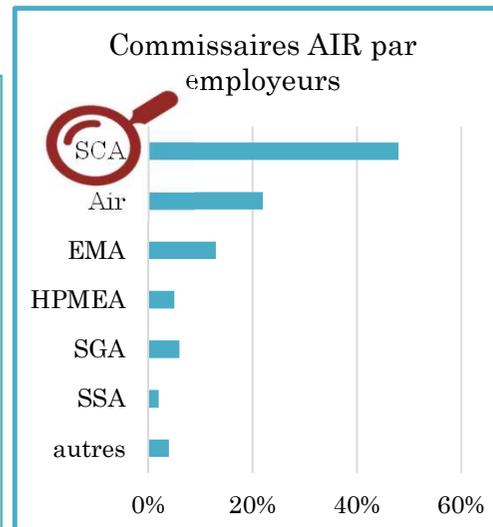
Commissaires AIR par grades



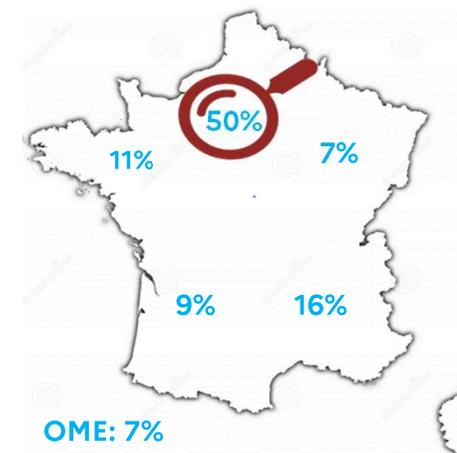
Commissaires AIR par dominantes



Commissaires AIR par employeurs



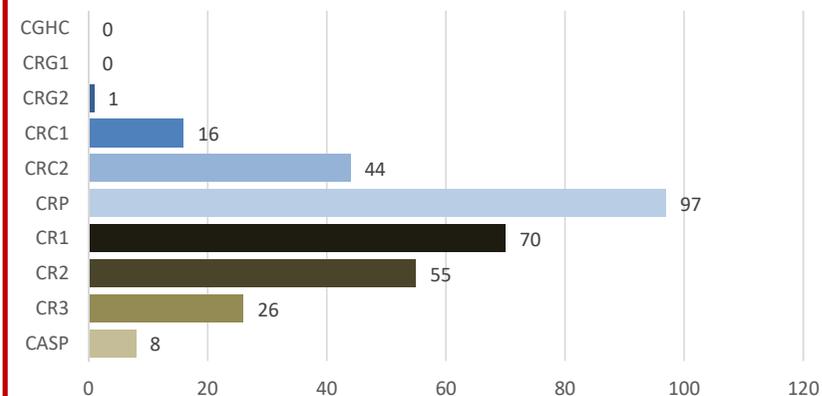
Grade	CASP		CR3		CR2				CR1				CRP
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
AIR	ECA		Armée de l'air (Bases aériennes) ADM (circled)		SCA (GSBdD adjoint chef de pôle) ADM				Armée de l'air/IA Dominante 1				EDG
			Armée de l'air (Bases aériennes) ADM		Armée de l'air/ IA Dominante 1		SCA (GSBdD chef de pôle) ADM						



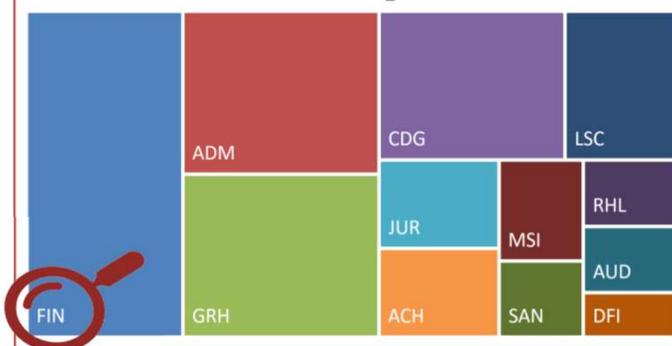
# Les commissaires d'ancrage Santé

317 commissaires SAN soit 16,5 % du corps des commissaires des armées

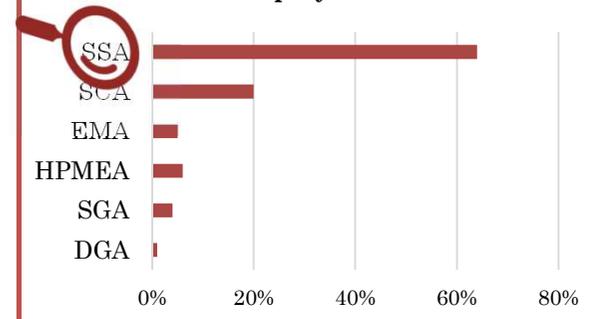
Commissaires SAN par grades



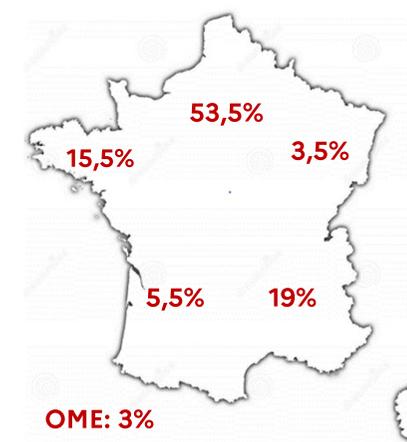
Commissaires SAN par dominantes



Commissaires SAN par employeurs

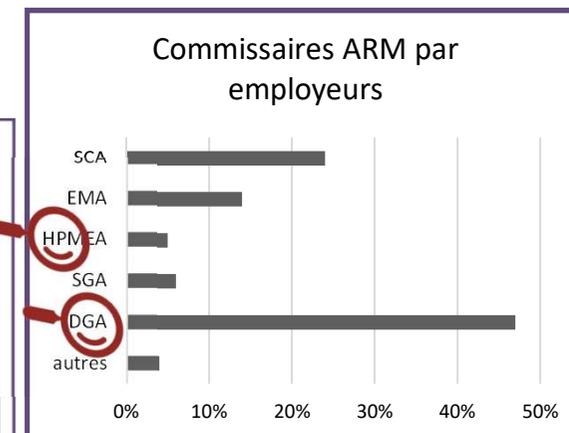
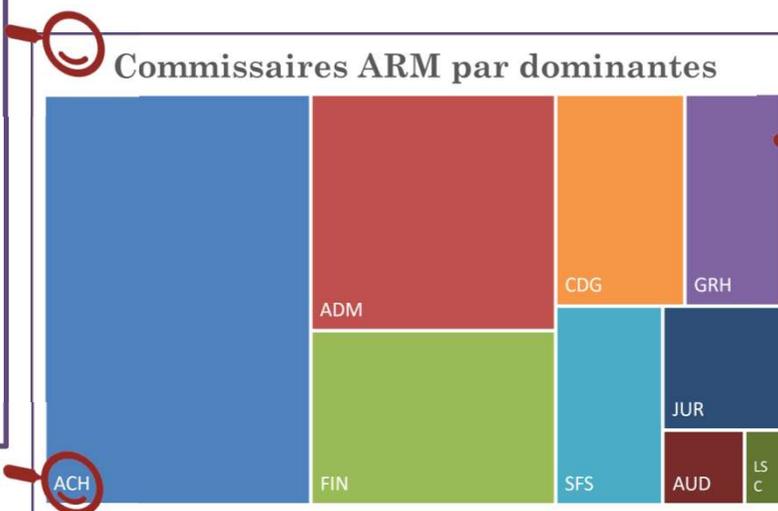
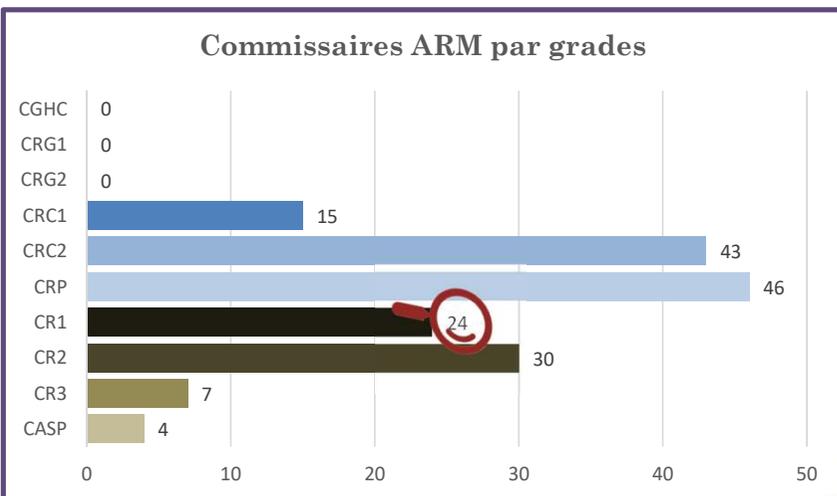


Grade	Années de service											
	CASP	CR3	CR2		CR1						CRP	
Années de service	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
SANTE	ECA	SSA (CMA/HIA) ADM/dominante 1			SSA (HIA/structures déconcentrées du SSA) Dominante 1			SCA (GSBdD chef de pôle) ADM			EDG	
								IA/SSA (Central) Dominante 1				

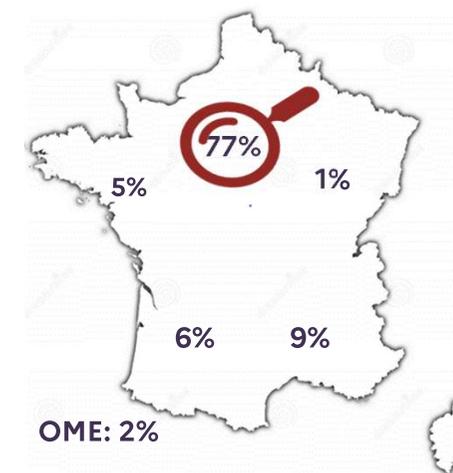


# Les commissaires d'ancrage Armement

169 commissaires ARM soit 9% du corps des commissaires des armées



Grade	CASP		CR3		CR2				CR1				CRP
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
ARMEMENT	ECA		DGA Dominante 1				DGA Dominante 1				SCA (GSBdD pôle) ADM		EDG
											IA dominante 1 ou 2		



# DÉVELOPPER LES PERSPECTIVES D'EMPLOI DU CORPS : MIEUX FORMER

## FORMATION INITIALE DES OSC

**1. BLOC MILITAIRE:**  
285h

Formation de l'officier et du combattant

**2. BLOC METIER:**  
147h

- *Socle commun* : 40h
- *Option métier* : 21h
- 4 DOM (JUR/FIN /ACH/ALD/CDG)
- *Stage*: 86h

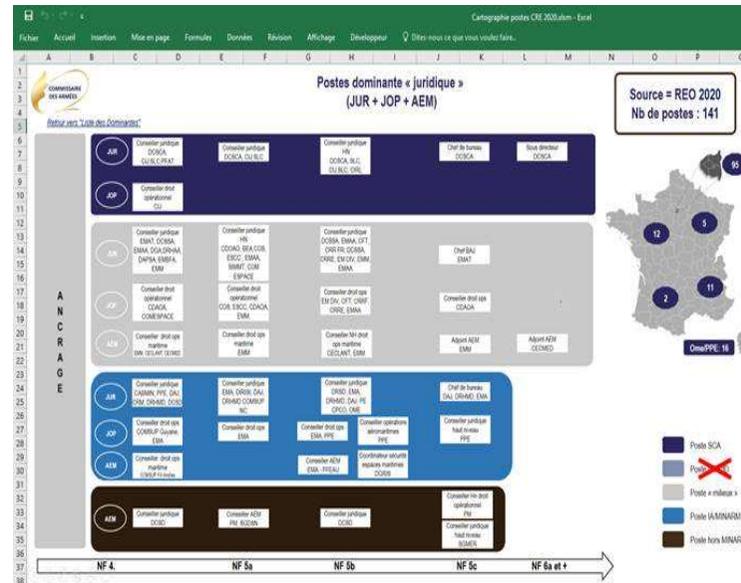
### Formation initiale OSC

**3. BLOC MILIEU:**

*si nécessaire pris en compte dans le cadre du stage (ciblage à la fois métier et milieu)*

**4. DIVERS : 24h**

## FORMATION D'ADAPTATION A L'EMPLOI



## FORMATION DE CURSUS CR1

**1. QUI**

**2. QUOI**

### Formation de cursus

**3. COMBIEN**

**4. POURQUOI**

- CONFORTER LE MODÈLE RH DU CORPS
- DÉVELOPPER LES PERSPECTIVES D'EMPLOI DU CORPS
- **RENFORCER UNE GESTION RH « À HAUTEUR D'HOMME »**

## RENFORCER UNE GESTION RH « À HAUTEUR D'HOMME »

- Individualisation de la gestion
- Accompagner les commissaires isolés
- **Interroger notre politique de mobilité**
- **Etre au rendez-vous des grands enjeux ministériels : NPRM**

## INTERROGER NOTRE POLITIQUE DE MOBILITÉ : POURQUOI ?

- **Un principe statutaire, un état d'esprit**
- **Un levier RH** : satisfaire aux besoins des armées et construire les parcours professionnels.
- **Des attentes évolutives et croissantes** : emploi du conjoint, accession à la propriété, scolarité des enfants, soutien des parents âgés, situations familiales, ...
- **Une politique ministérielle** : NPRM, plan famille, action sociale des armées

ALIMENTATION IDENTITE MILITARITE  
COMPETENCES DIFFERENCIATION RAYONNEMENT  
DUREE D'AFFECTATION DESIDERATAS SELECTIVITE  
VISIBILITE **MOBILITE** GEOGRAPHIE QVT  
PARCOURS PRO LISIBILITE RECONNAISSANCE  
COHESION FORMATION CONTINUE **LOGEMENT**  
PERSPECTIVES **ANCRAGE** REMUNERATION  
AVANCEMENT CHARGE DE TRAVAIL



## **INTERROGER NOTRE POLITIQUE DE MOBILITÉ : SPÉCIFICITÉS DU CORPS ?**

**UN CORPS D'OFFICIERS** : la mobilité s'inscrit dans le cadre d'un parcours qui vise à vous faire prendre des responsabilités et à vous évaluer sur des postes à responsabilités croissantes.

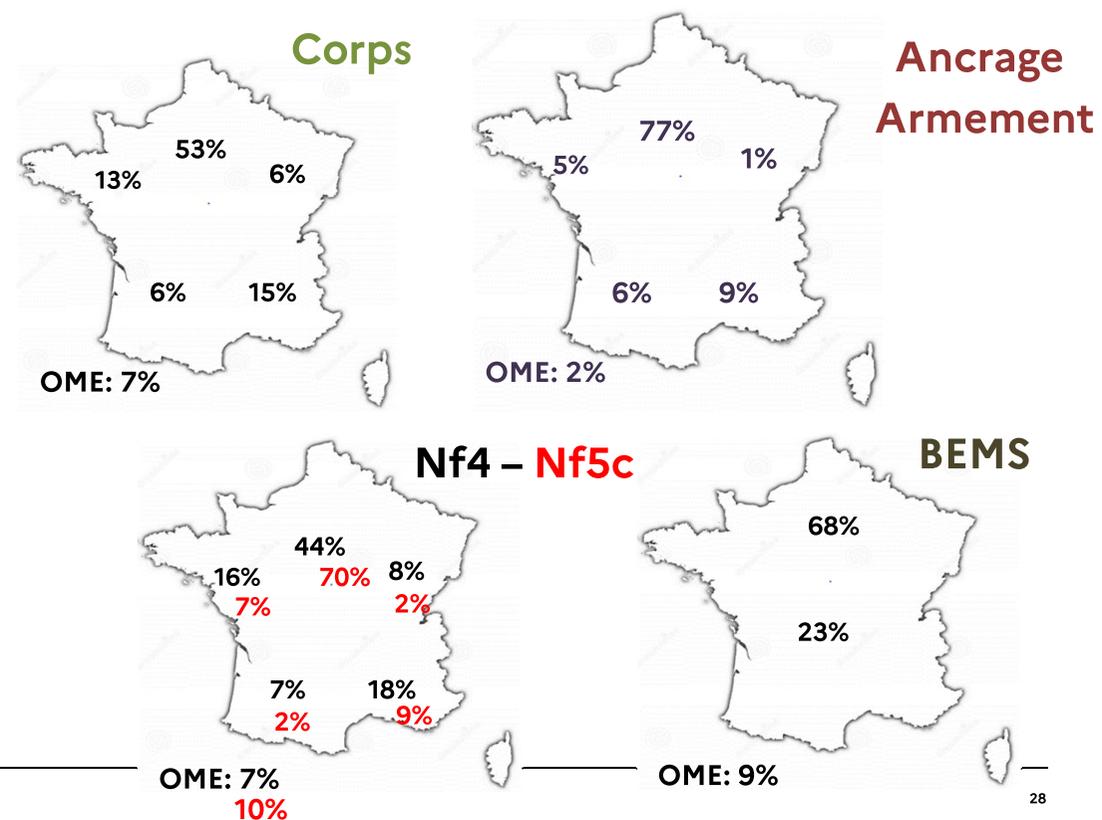
**UN CORPS D'ADMINISTRATEURS** : la mobilité s'inscrit dans le cadre d'un parcours qui vise à développer votre employabilité dans un cadre géographique qui est le reflet de notre spécificité.

**UN CORPS D'OFFICIERS ADMINISTRATEURS ANCRÉS**

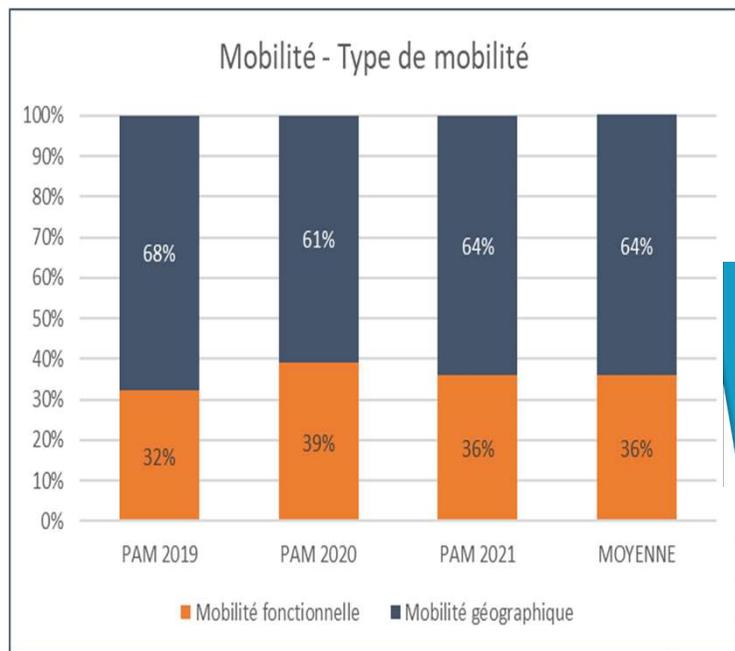
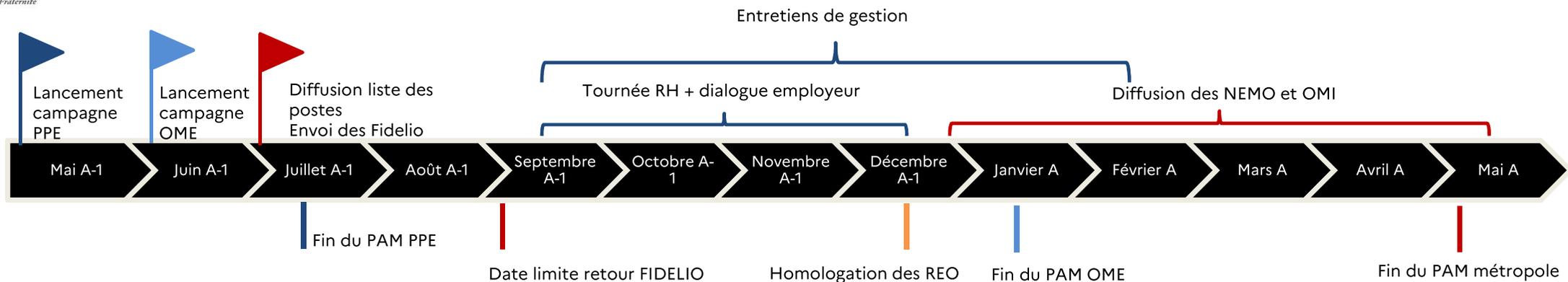
**UN CORPS D'HOMMES ET DES FEMMES** avec des spécificités qui lui sont propres.

# INTERROGER NOTRE POLITIQUE DE MOBILITÉ : SPÉCIFICITÉS DU CORPS ?

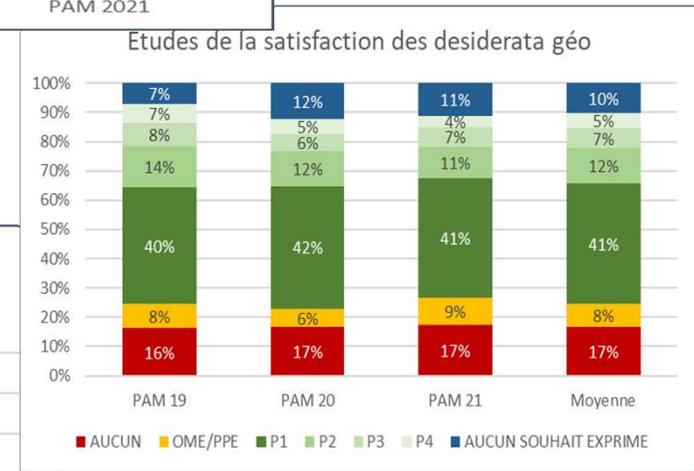
	2020	F	H
Proportion de CRE en couple	73%	68%	76%
Proportion de bi activité	86%	95%	84%
	2020	F	H
Proportion conjoint militaire	24%	51%	12%
Proportion conjoint fonctionnaire	25%	12%	30%
Proportion conjoint secteur privé	37%	28%	42%
Proportion conjoint sans emploi	13%	5%	16%



# INTERROGER NOTRE POLITIQUE DE MOBILITÉ : ETAT DES LIEUX ?



74% 89%



# Nouvelle Politique de Rémunération des Militaires

Volets	Blocs	Points clés
Singularités	Etat militaire	Renforcer le statut
	Garnison	Tension immobilière réelle du lieu d'affectation Ouverture aux célibataires
	Mobilité géographique	Renforcer indemnisation Pas de lien avec déménagement effectif
Finalités	Engagements opérationnels	Dispositif final à 2 indemnités : ISSE et ISAO
	Commandement et Responsabilités	Sortir de la NBI Leviers pour les employeurs
Capacités	Parcours professionnels	Evolutions des grilles indiciaires Performance pour certains gestionnaires
	Compétences spécifiques	Cohérence Réévaluation des besoins
	Gestion de flux	PLS

Nos priorités  
 pour le corps :  
 PERF /  
 GARNISON /  
 PARCOURS  
 PRO

# Nouvelle Politique de Rémunération des Militaires

## Le calendrier



Les textes concernant l'annuité 2022 de la NPRM ont été portés à la signature de la MINARM. Publication attendue fin décembre 2021.

## Effet RH recherché:

Rémunérer l'expertise et les compétences détenues par certains corps techniques de conception et de direction, nécessaires à l'accomplissement des missions opérationnelles des forces armées.



**Une prime de corps.**

**Une prime non cumulable avec la PCRM.**

**Un périmètre large : concerne la quasi-totalité du corps**

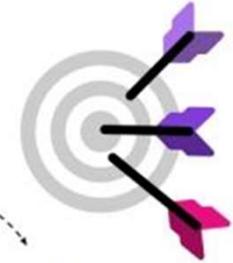
**Fin de la perception de la NBI DURAFOUR au 1er janvier 2022**



## QUELQUES ÉLÉMENTS SUR LE PROCESSUS



- ✓ Exercice annuel calé sur la période d'évaluation (1<sup>er</sup> juin N – 31 mai N+1)
- ✓ Répartition des postes entre les 4 niveaux
- ✓ Information donnée aux commissaires sur le niveau dans lequel se situe le poste (mise en ligne sur intradef)
- ✓ Etablissement d'une fiche individuelle d'évaluation de la performance en lien avec l'employeur
- ✓ Evaluation de l'atteinte des objectifs
- ✓ Détermination du montant de la prime de performance
- ✓ Paiement annuel au 2<sup>ème</sup> semestre



### Particularités 2022:

- ✓ Période d'évaluation sur 5 mois
- ✓ Directive de gestion à paraître d'ici fin 2021



**QUESTIONS ?**