



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2022



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

**ministère
des Armées**

Imprimé par
le Pôle graphique de Tulle

Impression COMMISSARIAT DES ARMÉES - IR - PG Tulle

Préface



La politique des ressources humaines du ministère des Armées vise à soutenir les forces armées et plus largement l'ensemble de ses ressortissants dans un contexte international secoué par un conflit aux portes de l'Europe qui s'est traduit sur notre territoire par une forte inflation. Cette politique repose sur une culture partagée de la mission défense, qui s'appuie sur la complémentarité des personnels militaires et civils, afin de conduire les adaptations nécessaires à l'organisation et au fonctionnement de notre ministère.

Le ministère des Armées compte près de 270 000 femmes et hommes, dont les trois-quarts sont des militaires : c'est notre première richesse. Il propose l'une des armées les plus féminisées au monde, avec 17 % de femmes militaires. En 2022, ces dernières représentent 10 % des officiers généraux et amiraux, conformément à l'objectif de la loi de programmation militaire (LPM) 2019-2025. Au sein du personnel civil, les femmes représentent 39 % des agents et, tous statuts confondus, 39 % des cadres dirigeants.

Notre ministère reste le premier recruteur de l'État avec 28 500 recrutements en 2022. Cette dynamique de flux est indispensable pour répondre à l'impératif de jeunesse exigé par le métier militaire, garantir l'efficacité opérationnelle et accompagner la montée en puissance technologique des armées et équipements.

Afin de satisfaire cet impératif et de relever le défi du recrutement, le ministère s'appuie sur de nombreux dispositifs. La réserve ou encore l'apprentissage viennent les compléter et permettent d'attirer des jeunes de plus en plus intéressés par des métiers engageants, porteurs de sens et de valeurs, éléments constitutifs de l'ADN de notre ministère, et plus largement de la fonction publique. Ils se fondent également sur l'image positive de l'armée et du métier militaire dans l'esprit de la jeunesse.

Si l'attractivité est une clé pour répondre aux besoins RH, la fidélisation du personnel représente également un enjeu fondamental. L'égalité des chances constitue un principe très fort et nos armées tiennent la promesse républicaine de permettre à ceux qui le souhaitent de progresser. Tout le monde peut faire carrière au sein du ministère, l'escalier social existe et fonctionne dans les armées. En effet, le ministère investit pour accompagner les parcours et garantir des opportunités de carrière. Une offre de formation professionnelle permanente renforcée par le recours au numérique et l'accompagnement des militaires dans leur deuxième vie professionnelle avec la reconversion en sont deux piliers. Le nouveau plan Handicap et Inclusion 2022-2024 poursuit, pour sa part, une politique volontariste en faveur des personnes en situation de handicap, à destination du personnel civil et des militaires blessés.

Des rémunérations, en adéquation avec les compétences et les missions, concourent à attirer puis fidéliser les talents. Sur ce point, la nouvelle politique de rémunération des militaires a été initiée en 2021. Elle reconnaît les spécificités du métier militaire, encourage l'engagement individuel et incite à développer des compétences tout en répondant aux enjeux sociétaux du ministère. Sa deuxième phase a été engagée en 2022, avec l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle, la prime de commandement et de responsabilité militaire et la prime de performance.

Afin de compenser la hausse de l'inflation, une revalorisation de 3,5 % du point d'indice du personnel militaire et civil a été décidée par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques à effet au 1^{er} juillet 2022.

Plus spécifiquement pour le personnel civil, le Ségur de la santé a permis aux aides-soignants du Service de santé des armées de changer de catégorie. Une revalorisation de l'indice minimum de traitement a, pour sa part, garanti aux agents publics une rémunération a minima alignée sur le SMIC.

Par ailleurs, la politique RH du ministère des Armées s'illustre à travers diverses mesures d'accompagnement social.

Propre au ministère et outil d'une politique ambitieuse en lien avec une LPM « à hauteur d'homme », le plan Famille témoigne depuis 2018 d'un fort engagement social qui se mesure par les actions auprès des familles et des blessés et en faveur de l'amélioration des conditions d'hébergement. En lien avec la politique sociale, il couvre tout le spectre de la vie quotidienne afin de compenser les spécificités du métier militaire et d'accompagner la vie professionnelle comme la vie personnelle et familiale du personnel militaire et civil. Lancé en 2022, le plan Ambition logement poursuit le double objectif d'améliorer l'offre de services et de construire une offre de logements adaptée au besoin, à la société actuelle et d'un haut niveau de performance énergétique.

Enfin, l'année 2023 marquera une évolution du dialogue social civil, avec la mise en place de nouvelles instances instaurées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Dans cette perspective, les élections professionnelles se sont déroulées du 1^{er} au 8 décembre 2022. Pour la première fois, le vote électronique a été généralisé. Plus de 63 000 agents étaient concernés pour le périmètre du Comité social d'administration ministériel. Le taux de participation de 61,5 %, significativement supérieur à celui de l'ensemble de la fonction publique de l'État, atteste de l'intérêt marqué par le personnel civil pour le dialogue social et de l'importance qu'il attache aux instances et à leurs représentants.

C'est avec beaucoup de plaisir que je vous présente la deuxième édition du Rapport social unique, qui illustre l'engagement RH du ministère et l'attention portée aux conditions de travail, à la concertation et au dialogue social.

Thibaut de VANSAY
*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 RÉSERVISTES DE LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE
DE PREMIER NIVEAU 21
- 1.4 – LE RECOURS À L'INTÉRIM AU MINISTÈRE DES ARMÉES 22
- 1.5 – LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS
RELEVANT DU MINISTÈRE DES ARMÉES 24
- 1.6 – LES PENSIONNÉS..... 27

LES FLUX DE PERSONNEL.....31

- 2.1 – LES ENTRÉES DANS LE PLAFOND MINISTÉRIEL
DES EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA) 32
- 2.2 – LES DÉPARTS DU PLAFOND MINISTÉRIEL
DES EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA) 47
- 2.3 – LES MOUVEMENTS DANS LE SYSTÈME DE PENSION 66
- 2.4 – LES TRANSFORMATIONS 72

LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL.....77

- 3.1 – LE PERSONNEL SELON LE STATUT, LA CATÉGORIE
ET LE GRADE 78
- 3.2 – L'ÂGE DU PERSONNEL..... 88
- 3.3 – LA DURÉE DE SERVICE..... 92
- 3.4 – LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)..... 97

LES PARCOURS PROFESSIONNELS 99

4.1 – LES PROMOTIONS ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE	100
4.2 – LES CONCOURS, LES EXAMENS PROFESSIONNELS ET LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	109
4.3 – LES EMPLOIS DE HAUTE RESPONSABILITÉ ET LES EMPLOIS FONCTIONNELS.....	114
4.4 – LA MOBILITÉ.....	118
4.5 – LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES RESSOURCES HUMAINES MINISTÉRIELLE.....	124

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL 127

5.1 – LES DÉPENSES DE PERSONNEL	128
5.2 – LES DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	133
5.3 – LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES TOTALES.....	135
5.4 – LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES VERSÉES.....	140
5.5 – LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT.....	156

LA FORMATION 159

6.1 – LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE.....	161
6.2 – LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	168
6.3 – UNE POLITIQUE DE FORMATION COMMUNE	175
6.4 – LA FORMATION LIÉE AUX SITUATIONS DE HANDICAP	175
6.5 – LA FORMATION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	177

LA RECONVERSION..... 181

7.1 – LA POLITIQUE DE RECONVERSION DU MINISTÈRE DES ARMÉES.....	182
7.2 – LES BÉNÉFICIAIRES.....	183
7.3 – LES PRESTATIONS DÉLIVRÉES	185
7.4 – L'ACCÈS À L'EMPLOI.....	192

LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	201
8.1 – LES RISQUES PROFESSIONNELS.....	202
8.2 – LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ	214
8.3 – LES ABSENCES POUR RAISON FAMILIALE	221
8.4 – L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL	227
8.5 – LES FAITS DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL.....	237
LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL.....	241
9.1 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION GÉNÉRALISTES	243
9.2 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	254
9.3 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS L'ACTION SOCIALE.....	259
9.4 – LES COMMISSIONS SPÉCIALISÉES SUR LES MESURES INDIVIDUELLES DU PERSONNEL CIVIL	262
LA POLITIQUE SOCIALE.....	267
10.1 – L'ACTION SOCIALE DES ARMÉES.....	269
10.2 – L'AIDE AU LOGEMENT	287
LES RÉSERVES.....	293
11.1 – LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE DE PREMIER NIVEAU (RO1).....	294
11.2 – LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ - RÉSERVE OPÉRATIONNELLE DE DEUXIÈME NIVEAU (RO2).....	300
11.3 – LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ.....	302
GLOSSAIRE	305



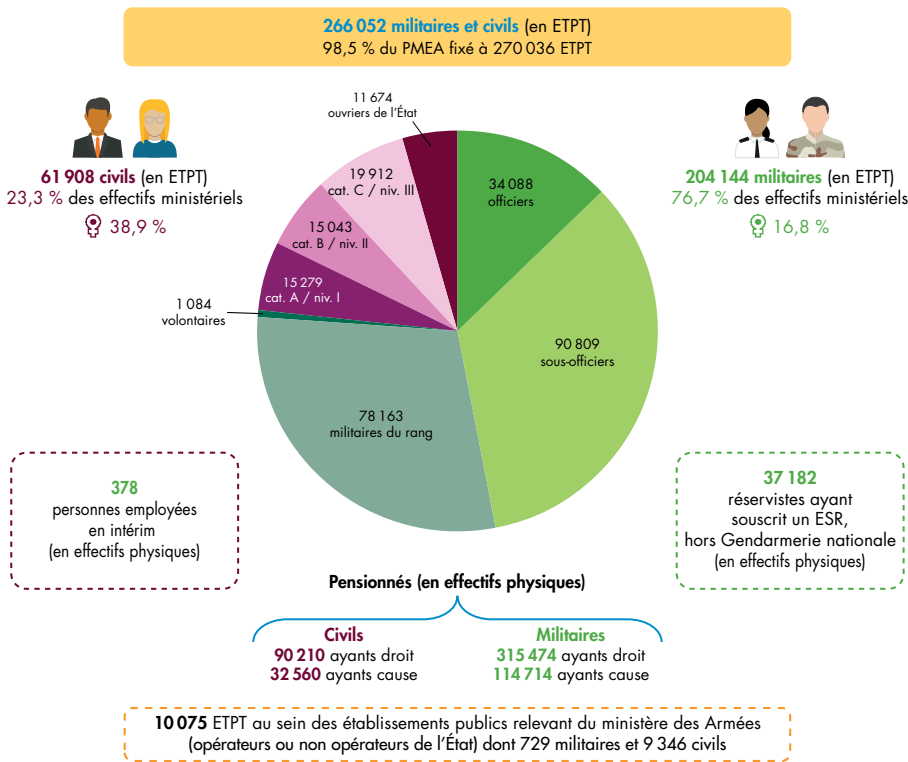
© Adrien Courant / Armée de Terre / Défense

Chapitre 1

LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS

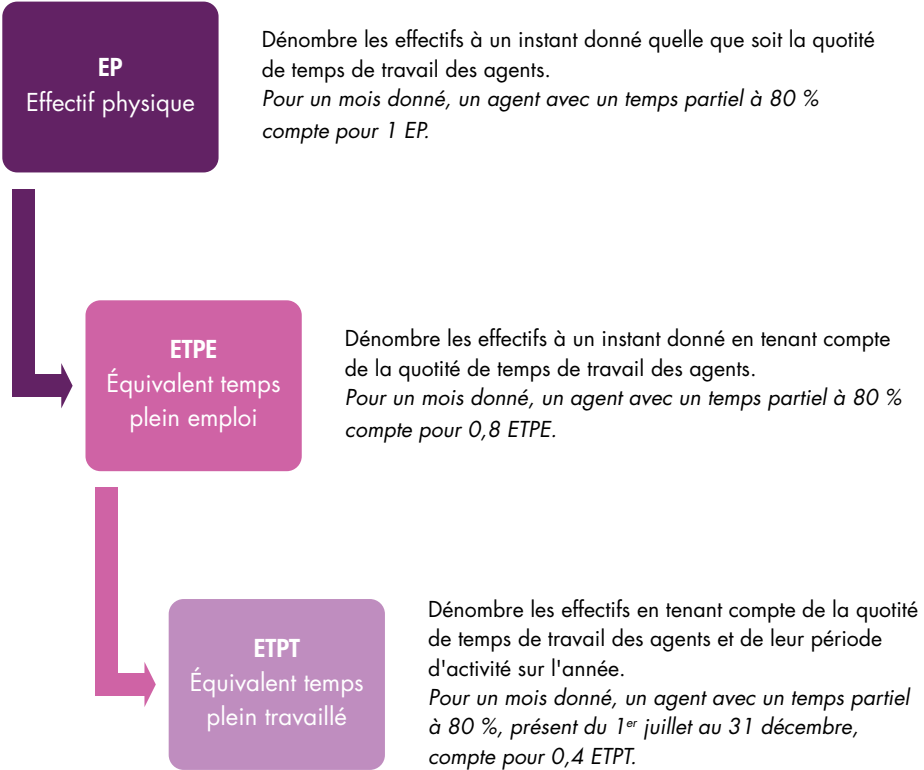
- Les effectifs militaires et civils sous plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA)
- La féminisation du personnel
- Les réservistes de la réserve opérationnelle de premier niveau
- Le recours à l'intérim au ministère des Armées
- Le personnel des établissements publics relevant du ministère des Armées
- Les pensionnés

L'essentiel



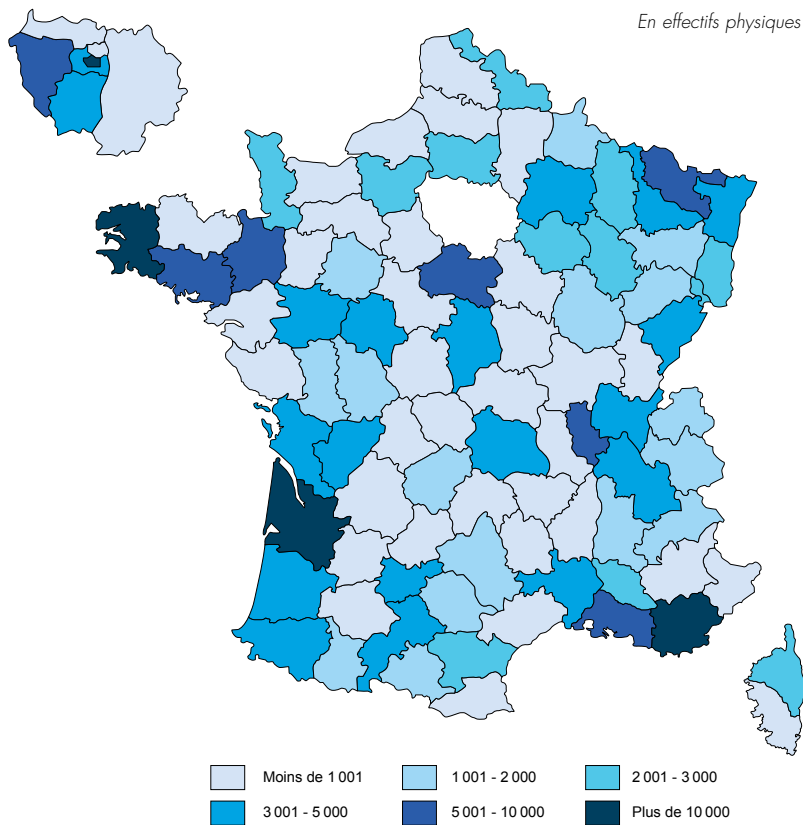
1.1 — LES EFFECTIFS MILITAIRES ET CIVILS SOUS PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA) ⁽¹⁾

Les unités de décompte des effectifs



(1) Plafond ministériel des emplois autorisés.

Répartition des effectifs du ministère des Armées en métropole, par département d'affectation



Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine en décembre 2022.

1.1.1 — Les effectifs ministériels par BOP

Au sein du programme 212 « Soutien de la politique de défense », placé sous la responsabilité du Secrétaire général pour l'administration, 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. Les BOP APRH et OPEX-MISSINT ne gèrent pas d'effectif.

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

En ETPT

MISSION DÉFENSE — PROGRAMME 212											
	MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
	OFF	S/OFF	MdR	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I**	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III***	OE	TOTAL CIVILS	
BOP TERRE	14088	38121	60105	410	112723	0	0	0	0	0	112723
BOP MARINE	4867	23468	7430	299	36064	0	0	0	0	0	36064
BOP AIR ET ESPACE	6611	23569	9713	229	40121	0	0	0	0	0	40121
BOP SRHC	0	0	0	0	0	8706	11807	18300	11545	50358	50358
BOP SSA	3168	4217	0	52	7438	541	1080	562	130	2313	9751
BOP BCAC-AG	580	592	58	0	1230	2220	1273	1049	0	4543	5773
BOP DGA	1750	223	0	60	2033	3801	883	0	0	4683	6716
BOP SEO	215	325	857	0	1397	0	0	0	0	0	1397
BOP SCA	1976	1	0	26	2002	8	0	0	0	8	2010
BOP IMI	647	0	0	0	647	3	0	0	0	3	650
BOP AUTRES PM****	186	293	0	8	488	0	0	0	0	0	488
TOTAL	34088	90809	78163	1084	204144	15279	15043	19912	11674	61908	266052

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, 14088 officiers relèvent du BOP TERRE, en ETPT.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 725 ETPT.

** Dont cat. A+ et niv. I+.

*** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

**** UO SJM (Service de la justice militaire), 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	14 317	38 449	60 552	483	113 801	0	0	0	0	0	113 801
BOP MARINE	4 930	23 418	7 390	312	36 050	0	0	0	0	0	36 050
BOP AIR ET ESPACE	6 662	23 685	9 600	237	40 184	0	0	0	0	0	40 184
BOP SRHC	0	0	0	0	0	8 847	12 050	18 550	11 309	50 756	50 756
BOP SSA	3 170	4 187	0	48	7 405	540	1 097	540	123	2 300	9 705
BOP BCAC-AG	577	584	57	0	1 218	2 351	1 308	1 045	0	4 703	5 921
BOP DGA	1 753	224	0	59	2 036	3 964	918	0	0	4 882	6 918
BOP SEO	215	324	862	0	1 401	0	0	0	0	0	1 401
BOP SCA	2 003	1	0	29	2 033	7	0	0	0	7	2 040
BOP IMI	649	0	0	0	649	3	0	0	0	3	652
BOP AUTRES PM****	181	298	0	6	485	0	0	0	0	0	485
TOTAL	34 457	91 170	78 461	1 174	205 262	15 713	15 373	20 134	11 432	62 652	267 914

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2022.

Lecture : en décembre 2022, 14 317 officiers relèvent du BOP TERRE, en ETPE.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 635 ETPE.

** Dont cat. A+ et niv. I+.

*** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

**** UO SJM, 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.

1.1.2 — Les effectifs ministériels par gestionnaire

L'approche gestionnaire répartit les effectifs selon l'entité qui gère le personnel⁽²⁾. 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.

(2) 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.

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 personnel militaire et civil, par statut, par catégorie et par gestionnaire en ETPT

En ETPT

GESTIONNAIRES											
	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	14 498	38 552	60 159	410	113 619	0	0	0	0	0	113 619
MARINE	4 860	22 612	7 430	155	35 057	0	0	0	0	0	35 057
AIR ET ESPACE	6 653	23 068	9 717	73	39 511	0	0	0	0	0	39 511
GEND****	213	2 000	0	368	2 581	0	0	0	0	0	2 581
SSA	3 171	4 219	0	52	7 443	541	1 080	562	130	2 313	9 756
SEO	215	325	857	0	1 397	0	0	0	0	0	1 397
DGA	1 750	0	0	0	1 750	3 801	883	0	0	4 683	6 433
SCA	1 982	1	0	26	2 009	8	0	0	0	8	2 017
SID	650	0	0	0	650	3	0	0	0	3	653
SRHC	0	0	0	0	0	8 706	11 807	18 300	11 545	50 358	50 358
SJM	33	32	0	0	65	0	0	0	0	0	65
CGA	63	0	0	0	63	0	0	0	0	0	63
AUTRES	0	0	0	0	0	2 220	1 273	1 049	0	4 543	4 543
TOTAL	34 088	90 809	78 163	1 084	204 144	15 279	15 043	19 912	11 674	61 908	266 052

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, l'armée de Terre gère 14 498 officiers, en ETPT.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 725 ETPT.

** Dont cat. A+ et niv. I+.

*** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

**** 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.

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

En ETPE

GESTIONNAIRES											
	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	14715	38871	60605	483	114674	0	0	0	0	0	114674
MARINE	4927	22553	7390	187	35057	0	0	0	0	0	35057
AIR ET ESPACE	6707	23164	9604	106	39581	0	0	0	0	0	39581
GEND****	211	2035	0	321	2567	0	0	0	0	0	2567
SSA	3173	4189	0	48	7410	540	1097	540	123	2300	9710
SEO	215	324	862	0	1401	0	0	0	0	0	1401
DGA	1755	0	0	0	1755	3964	918	0	0	4882	6637
SCA	2010	1	0	29	2040	7	0	0	0	7	2047
SID	652	0	0	0	652	3	0	0	0	3	655
SRHC	0	0	0	0	0	8847	12050	18550	11309	50756	50756
SJM	31	33	0	0	64	0	0	0	0	0	64
CGA	61	0	0	0	61	0	0	0	0	0	61
AUTRES	0	0	0	0	0	2351	1308	1045	0	4703	4703
TOTAL	34457	91170	78461	1174	205262	15713	15373	20134	11432	62652	267914

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2022.

Lecture : en décembre 2022, l'armée de Terre gère 14 715 officiers, en ETPE.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 635 ETPE.

** Dont cat. A+ et niv. I+.

*** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

**** 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.

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

Conciliation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

1.1.3 — Les effectifs ministériels par employeur

L’approche employeur répartit les effectifs selon l’organisme qui emploie le personnel⁽³⁾. 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 au ministre.

Les employeurs conduisent leurs missions grâce au personnel, militaire et civil, 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

	EMPLOYEURS										
	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	11 259	31 228	54 491	406	97 385	909	1 311	2 887	2 853	7 960	105 345
MARINE	4 088	20 162	6 992	306	31 548	430	750	1 063	498	2 741	34 290
AIR ET ESPACE****	5 483	19 386	8 155	217	33 241	868	1 230	611	2 525	5 233	38 474
SSA	3 380	4 645	1 468	65	9 557	710	1 557	1 830	522	4 618	14 175
DIRISI	603	2 949	313	1	3 865	555	1 296	505	254	2 611	6 476
SEO	204	334	858	0	1 396	43	144	260	196	644	2 040
SCA	1 248	4 966	4 660	23	10 897	647	2 192	6 509	1 724	11 072	21 969
EMA AUTRES*****	3 423	3 256	475	8	7 161	494	612	672	539	2 316	9 477
DGA	1 655	360	0	51	2 066	4 794	1 402	599	1 429	8 223	10 289
SGA	1 206	1 694	598	7	3 505	2 808	2 835	3 643	1 002	10 288	13 793
AUTRES*****	1 540	1 829	154	0	3 523	3 022	1 714	1 333	133	6 201	9 724
TOTAL	34 088	90 809	78 163	1 084	204 144	15 279	15 043	19 912	11 674	61 908	266 052

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEa du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, l’armée de Terre emploie 11 259 officiers, en ETPT.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 725 ETPT.

** Dont cat. A+ et niv. I+.

*** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEa du ministère des Armées depuis 2022.

**** Dont SIAé.

***** Dont SIMu et DRM.

***** CBCM, CGA, DGRIS (dont IRSEM et RDD), DGSE, DGNUM, DICOd, DRSD, PR, SDBC, effectifs sortants (dont SGDSN), 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.

(3) 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											
	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	11 472	31 613	54 961	479	98 525	909	1 324	2 968	2 874	8 075	106 600
MARINE	4 154	20 214	6 973	320	31 661	434	777	1 088	481	2 779	34 440
AIR ET ESPACE****	5 527	19 620	8 123	222	33 492	882	1 255	619	2 507	5 263	38 755
SSA	3 376	4 610	1 495	63	9 544	710	1 588	1 880	494	4 671	14 215
DIRISI	625	2 858	302	1	3 786	567	1 337	505	241	2 650	6 436
SEO	194	331	860	0	1 385	42	147	265	190	644	2 029
SCA	1 288	4 820	4 527	27	10 662	646	2 229	6 546	1 635	11 056	21 718
EMA AUTRES*****	3 409	3 259	477	8	7 153	732	697	619	540	2 587	9 740
DGA	1 660	358	0	49	2 067	4 968	1 470	597	1 403	8 437	10 504
SGA	1 216	1 677	590	5	3 488	2 857	2 882	3 657	947	10 343	13 831
AUTRES*****	1 536	1 810	153	0	3 499	2 968	1 668	1 390	121	6 146	9 645
TOTAL	34 457	91 170	78 461	1 174	205 262	15 713	15 373	20 134	11 432	62 652	267 914

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2022.

Lecture : en décembre 2022, l'armée de Terre emploie 11 472 officiers, en ETPE.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 635 ETPE.

** Dont cat. A+ et niv. I+.

*** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

**** Dont SIAé.

***** Dont SIMu et DRM.

***** CBCM, CGA, DGRIS (dont IRSEM et RDD), DGSE, DGNUM, DICoD, DRSD, PR, SDBC, effectifs sortants (dont SGDSN), 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.

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

Diversité et Égalité : la double labellisation « Alliance » obtenue en 2022

Le ministère des Armées est engagé depuis de nombreuses années en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Son action a été récompensée par l'obtention, le 20 mai 2022, des deux labels AFNOR* Diversité et Égalité professionnelle (labellisation « Alliance ») sur l'ensemble de son périmètre.



Le label « Diversité » a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il consacre l'action historique du ministère des Armées dans le domaine de l'égalité de traitement, de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité des chances, qui concourent à la promotion sociale et au renforcement de la cohésion nationale. En 2021, le ministère a étendu aux discriminations de toutes sortes le dispositif de signalement des faits de harcèlement, violences sexuelles et sexistes et discrimination, auquel participent la cellule Thémis et les différents services du ministère.

Les nombreuses actions en faveur de la diversité sont organisées autour de quatre champs prioritaires : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le handicap et l'état de santé, l'accompagnement des familles et de la parentalité, et enfin la diversité sociale. Elles sont recensées et suivies dans des programmes régulièrement mis à jour : feuille de route en faveur de la diversité dans les grandes écoles militaires, plan Handicap et Inclusion, plan Ambition Armées-Jeunesse 2022, plans Famille, etc. Elles font également l'objet de dispositifs en faveur de la jeunesse (service militaire adapté, service militaire volontaire, classes de défense et de sécurité globales, cadets de la défense, etc.).



Le label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles. Il s'inscrit dans une politique menée de longue date par le ministère, qui s'est traduite notamment par l'ouverture aux femmes de tous les métiers du ministère, la mise en place d'un plan « Mixité » au profit des personnels militaires, la signature d'un plan « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » au profit des personnels civils et l'adoption d'un plan de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la diversité pour tous les personnels du ministère.

Un réseau de 1 100 référents « mixité - égalité », répartis dans l'ensemble des organismes du ministère, établissements publics inclus, participe à la diffusion de la culture de la mixité par l'écoute et l'information du personnel. Il veille au bien vivre ensemble, au bien-être au travail, ainsi qu'au respect et à la dignité de tous.

Ces actions contribuent à la qualité de vie au travail du personnel du ministère, et à la progression du taux de féminisation des armées. La France est l'une des armées les plus féminisées au monde avec un taux de 16,8 %, soit 34 200 femmes militaires, et l'une des armées où les femmes sont les plus nombreuses au sommet de la hiérarchie : en 2022, les femmes ont constitué près de 10 % des officiers généraux, conformément à l'objectif de la loi de programmation militaire (LPM). Ce taux était à 5 % en 2014. Et pour la première fois dans l'histoire des armées françaises, en 2022, une femme, l'ingénieure générale de l'armement Monique Legrand-Larroche, a été élevée au rang de générale 5 étoiles.

Enfin, ces efforts ont fait évoluer la perception de la diversité et de la mixité : le dernier sondage de la Délégation à l'information et à la communication de la Défense (DlCoD) montre que 78 % du personnel du ministère pense que le ministère est plus efficace grâce à la mixité et la diversité.

* 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	14 498	38 552	60 159	410	113 619	11,4 %
FEMMES	1 446	5 191	6 299	38	12 975	
HOMMES	13 052	33 361	53 860	372	100 645	
MARINE	4 860	22 612	7 430	155	35 057	16,0 %
FEMMES	631	3 566	1 358	59	5 614	
HOMMES	4 229	19 046	6 073	96	29 443	
AIR ET ESPACE	6 653	23 068	9 717	73	39 511	23,4 %
FEMMES	1 106	4 916	3 179	43	9 245	
HOMMES	5 547	18 152	6 538	30	30 266	
GENDARMERIE**	213	2 000	0	368	2 581	19,5 %
FEMMES	34	331	0	138	503	
HOMMES	179	1 670	0	229	2 078	
SSA	3 171	4 219	0	52	7 443	62,1 %
FEMMES	1 527	3 069	0	27	4 623	
HOMMES	1 644	1 151	0	25	2 820	
SEO	215	325	857	0	1 397	11,9 %
FEMMES	27	58	82	0	167	
HOMMES	188	267	775	0	1 231	
DGA	1 750	0	0	0	1 750	15,0 %
FEMMES	262	0	0	0	262	
HOMMES	1 488	0	0	0	1 488	
SCA	1 982	1	0	26	2 009	33,8 %
FEMMES	665	0	0	13	678	
HOMMES	1 317	1	0	13	1 330	
SID	650	0	0	0	650	14,9 %
FEMMES	97	0	0	0	97	
HOMMES	553	0	0	0	553	
CGA	63	0	0	0	63	16,6 %
FEMMES	10	0	0	0	10	
HOMMES	52	0	0	0	52	
SJM	33	32	0	0	65	53,3 %
FEMMES	15	20	0	0	34	
HOMMES	18	12	0	0	30	
TOTAL	34 088	90 809	78 163	1 084	204 144	
FEMMES	5 820	17 150	10 917	319	34 206	
HOMMES	28 268	73 659	67 246	765	169 938	
TAUX DE FÉMINISATION	17,1 %	18,9 %	14,0 %	29,4 %	16,8 %	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, le taux de féminisation du personnel militaire géré par l'armée de Terre s'élève à 11,4 %.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 725 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
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

1.2.2 — Le personnel civil

Répartition du personnel civil, 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	909	1 311	2 887	2 853	7 960	29,3 %
FEMMES	339	403	1 291	298	2 332	
HOMMES	570	909	1 596	2 555	5 629	
MARINE	430	750	1 063	498	2 741	37,5 %
FEMMES	147	243	554	83	1 027	
HOMMES	282	507	509	415	1 714	
AIR ET ESPACE***	868	1 230	611	2 525	5 233	22,9 %
FEMMES	254	338	409	197	1 198	
HOMMES	613	893	202	2 327	4 036	
SSA	710	1 557	1 830	522	4 618	67,1 %
FEMMES	457	1 113	1 331	199	3 099	
HOMMES	253	444	498	323	1 518	
DIRISI	555	1 296	505	254	2 611	22,1 %
FEMMES	114	241	183	38	576	
HOMMES	441	1 056	323	215	2 035	
SEO	43	144	260	196	644	32,3 %
FEMMES	15	52	132	10	208	
HOMMES	28	93	128	187	436	
SCA	647	2 192	6 509	1 724	11 072	45,0 %
FEMMES	324	1 049	3 288	320	4 981	
HOMMES	323	1 143	3 221	1 404	6 091	
EMA****	494	612	672	539	2 316	35,6 %
FEMMES	167	227	365	64	824	
HOMMES	326	385	306	475	1 492	
DGA	4 794	1 402	599	1 429	8 223	29,4 %
FEMMES	1 273	464	497	179	2 414	
HOMMES	3 521	938	101	1 249	5 810	
SGA	2 808	2 835	3 643	1 002	10 288	50,8 %
FEMMES	1 523	1 314	2 269	121	5 228	
HOMMES	1 285	1 521	1 373	881	5 060	
AUTRES*****	3 022	1 714	1 333	133	6 201	35,5 %
FEMMES	994	612	571	27	2 203	
HOMMES	2 028	1 101	763	106	3 998	
TOTAL	15 279	15 043	19 912	11 674	61 908	
FEMMES	5 608	6 055	10 890	1 538	24 090	
HOMMES	9 671	8 988	9 022	10 137	37 818	
TAUX DE FÉMINISATION	36,7 %	40,2 %	54,7 %	13,2 %	38,9 %	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, le taux de féminisation du personnel civil employé par l'armée de Terre s'élève à 29,3 %.

* Dont cat. A+ et niv. I+.

**Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PME A du ministère des Armées depuis 2022.

***Dont SIAé.

****Dont SIMu et DRM.

*****CBCM, CGA, DGRIS (dont IRSEM et RDD), DGSE, DGNUM, DICO D, DRSD, PR, SDBC, effectifs sortants (dont SGDSN), 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 ETPÉ sous forme d'arrondis.

1.3 — LES RÉSERVISTES DE LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE DE PREMIER NIVEAU⁽⁴⁾

Répartition des réservistes militaires sous ESR⁽⁵⁾, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL
TERRE	4 677	6 470	11 423	22 570
FEMMES	442	951	2 807	4 200
HOMMES	4 235	5 519	8 616	18 370
MARINE	1 573	2 509	620	4 702
FEMMES	281	325	295	901
HOMMES	1 292	2 184	325	3 801
AIR ET ESPACE	1 361	2 180	1 544	5 085
FEMMES	153	441	588	1 182
HOMMES	1 208	1 739	956	3 903
SSA	1 913	2 207	8	4 128
FEMMES	636	1 356	4	1 996
HOMMES	1 277	851	4	2 132
SEO	48	72	72	192
FEMMES	2	5	14	21
HOMMES	46	67	58	171
DGA	78	0	0	78
FEMMES	12	0	0	12
HOMMES	66	0	0	66
SCA*	403	0	0	403
FEMMES	91	0	0	91
HOMMES	312	0	0	312
SID	24	0	0	24
FEMMES	2	0	0	2
HOMMES	22	0	0	22
TOTAL	10 077	13 438	13 667	37 182
FEMMES	1 619	3 078	3 708	8 405
HOMMES	8 458	10 360	9 959	28 777

Source : EMA.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR en décembre 2022, hors Gendarmerie nationale.

Lecture : en décembre 2022, l'armée de Terre compte 442 femmes officiers sous ESR.

* Aumôniers et commissaires.

(4) La réserve est traitée dans le chapitre 11.

(5) Engagement à servir sous la réserve.

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

1.4 — LE RECOURS À L'INTÉRIM AU MINISTÈRE DES ARMÉES

Le recours à l'intérim a été ouvert en 2022⁽⁶⁾ pour des postes militaires vacants, en l'absence de réserviste, pour les filières professionnelles « restauration, hôtellerie, loisir » et « logistique supply chain ».

En 2022, 30 587 journées ont été réalisées par du personnel intérimaire, correspondant à 133,2 ETPE.

Le coût global mandaté pour ces prestations est de 5,5 M€ (hors SIAé et SEO).

Recours à l'intérim par le ministère des Armées, par famille professionnelle, par service employeur et par sexe en 2022

		En effectifs physiques			En mois
FAMILLE PROFESSIONNELLE (REM)		FEMMES	HOMMES	TOTAL	DURÉE MOYENNE DES CONTRATS
SCA	ACHATS PUBLICS	0	1	1	
	ADMINISTRATION, MANAGEMENT, TRANSVERSES	3	1	4	
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	16	16	32	
	FINANCES	21	0	21	
	MAINTENANCE DES MATÉRIELS TERRESTRES	0	1	1	
	OPÉRATIONS EN MILIEU TERRESTRE	1	2	3	
	RESTAURATION HÔTELLERIE LOISIRS	126	130	256	
	SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT	0	1	1	
	SYSTÈMES DE FORCES SYSTÈMES D'ARMES ÉQUIPEMENT	0	1	1	
	SOUS-TOTAL	167	153	320	6,2
SIMMT*	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	0	7	7	
	SOUS-TOTAL	0	7	7	6,6
SSA	ADMINISTRATION	2	0	2	
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	0	4	4	
	FINANCES	9	0	9	
	SANTÉ	0	2	2	
	SOUS-TOTAL	11	6	17	3,8
DGA	ADMINISTRATION	1	0	1	
	COMMUNICATION	1	0	1	
	SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT	0	2	2	
	SOUTIEN DE L'HOMME	0	1	1	
	SYSTÈME DE FORCES, SYSTÈMES D'ARMES ÉQUIPEMENT	0	1	1	
	SOUS-TOTAL	2	4	6	4,0

* Structure intégrée du maintien en condition opérationnelle des matériels terrestres.

(6) Note de la DRH-MD du 13 juin 2022 relative au recours à l'intérim au sein du ministère des Armées.

		En effectifs physiques			En mois
FAMILLE PROFESSIONNELLE (REM)		FEMMES	HOMMES	TOTAL	DURÉE MOYENNE DES CONTRATS
DTIE**	ADMINISTRATION	1	0	1	
	ADMINISTRATION, MANAGEMENT, TRANSVERSES	4	1	5	
	COMMUNICATION	0	1	1	
	SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT	1	1	2	
	SYSTÈME D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION	0	1	1	
	SOUS-TOTAL	6	4	10	5,4
SEO	ADMINISTRATION	0	1	1	
	MAINTENANCE DES MATÉRIELS TERRESTRES	0	1	1	
	SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT	0	1	1	
	SOUTIEN PÉTROLIER	1	1	2	
	SOUS-TOTAL	1	4	5	2,7
SIAÉ	ADMINISTRATION	1	0	1	
	MAINTENANCE EN CONDITION OPÉRATIONNELLE AÉRONAUTIQUE	0	4	4	
	SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT	0	1	1	
	SYSTÈME DE FORCES, SYSTÈMES D'ARMES ÉQUIPEMENT	0	1	1	
	SOUS-TOTAL	1	6	7	3,6
AUTRES***	FINANCES ET ACHATS PUBLICS	4	2	6	
	SOUS-TOTAL	4	2	6	12,0
TOTAL		192	186	378	

Source : EMA/DCSCA/SD-RH.

Champ : ensemble du personnel intérimaire du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, 1 femme est employée en intérim par la DTIE dans la famille professionnelle « Administration ».

** Direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement.

*** Sous-direction chargée de la préfiguration de l'agence ministérielle de gestion du Secrétariat général pour l'administration.

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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

1.5 — LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS (7)
RELEVANT DU MINISTÈRE DES ARMÉES

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.

1.5.1 – Établissements publics opérateurs de l'État sous tutelle du ministère

Répartition des agents des établissements publics opérateurs de l'État sous tutelle du ministère, par statut, par établissement et par sexe

En ETP

		SOUS PLAFOND			HORS PLAFOND			TOTAL		
		MILITAIRES	CIVILS	S/T	MILITAIRES	CIVILS	S/T	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
MUSÉE DE L'AIR ET DE L'ESPACE	F	0	47	47	0	0	0	0	47	47
	H	0	51	51	0	0	0	0	51	51
	S/T	0	98	98	0	0	0	0	98	98
MUSÉE DE L'ARMÉE	F	0	87	87	0	27	27	0	114	114
	H	9	66	75	0	12	12	9	78	87
	S/T	9	153	162	0	39	39	9	192	201
MUSÉE NATIONAL DE LA MARINE	F	0	78	78	0	1	1	0	79	79
	H	0	31	31	0	0	0	0	31	31
	S/T	0	109	109	0	1	1	0	109	110
ÉTABLISSEMENT DE COMMUNICATION ET DE PRODUCTION AUDIOVISUELLE (ECPAD)	F	14	85	99	0	1	1	14	86	100
	H	34	111	145	0	2	2	34	113	147
	S/T	48	196	244	0	3	3	48	199	247
SERVICE HYDROGRAPHIQUE ET OCÉANOGRAPHIQUE DE LA MARINE (SHOM)	F	35	123	158	0	21	21	35	144	179
	H	140	201	341	0	22	22	140	223	363
	S/T	175	324	499	0	43	43	175	368	543
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES TECHNIQUES AVANCÉES (ENSTA) BRETAGNE	F	0	61	61	0	24	24	0	85	85
	H	4	117	121	0	50	50	4	167	171
	S/T	4	178	182	0	74	74	4	252	256

...

(7) 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.

		SOUS PLAFOND			HORS PLAFOND			TOTAL		
		MILITAIRES	CIVILS	S/T	MILITAIRES	CIVILS	S/T	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES TECHNIQUES AVANCÉES (ENSTA) PARIS	F	0	70	70	0	10	10	0	79	79
	H	5	93	98	0	36	36	5	129	134
	S/T	5	162	167	0	46	46	5	209	214
INSTITUT SUPÉRIEUR DE L'AÉRONAUTIQUE ET DE L'ESPACE (ISAE)	F	1	163	164	0	60	60	1	223	224
	H	5	242	247	0	124	124	5	367	372
	S/T	6	405	411	0	185	185	6	590	596
ÉCOLE POLYTECHNIQUE*	F	18	380	398	0	141	141	18	522	539
	H	47	563	610	0	290	290	47	853	900
	S/T	64	944	1 008	0	431	431	64	1 375	1 439
OFFICE NATIONAL D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES AÉROSPATIALES (ONERA)	F	1	436	437	0	59	59	1	496	497
	H	3	1 329	1 332	0	168	168	3	1 497	1 500
	S/T	4	1 765	1 769	0	228	228	4	1 993	1 997
ÉCOLE NAVALE	F	40	46	86	0	11	11	40	58	98
	H	197	65	263	0	37	37	197	102	300
	S/T	238	112	349	0	48	48	238	160	397
ÉCOLE DE L'AIR ET DE L'ESPACE	F	64	53	117	0	4	4	64	58	122
	H	87	65	152	0	3	3	87	68	155
	S/T	151	119	269	0	7	7	151	126	276
OFFICE NATIONAL DES COMBATTANTS ET DES VICTIMES DE GUERRE (ONaCVG)	F	0	419	419	0	12	12	0	431	431
	H	0	335	335	0	7	7	0	341	341
	S/T	0	754	754	0	19	19	0	773	773
INSTITUTION NATIONALE DES INVALIDES (INI)	F	1	261	262	0	3	3	1	264	265
	H	6	143	149	0	0	0	6	143	149
	S/T	7	404	411	0	3	3	7	407	414
ORDRE DE LA LIBÉRATION	F	0	8	8	0	0	0	0	8	8
	H	1	7	8	0	1	1	1	8	9
	S/T	1	15	16	0	1	1	1	16	17
TOTAL	F	174	2 318	2 493	0	375	375	174	2 694	2 868
	H	538	3 420	3 958	0	752	752	538	4 172	4 710
	TOTAL	712	5 738	6 450	0	1 127	1 127	712	6 866	7 578

Source : DAF/SDFED.

Champ : ensemble des personnels des établissements publics opérateurs de l'État sous tutelle du ministère des Armées en 2022.
Lecture : en 2022, l'École nationale supérieure des techniques avancées (ENSTA) Paris compte 70 femmes civiles sous plafond en ETPT.

* Hors élèves officiers polytechniciens (EOX).

NB : aucun personnel n'est déclaré en 2022 pour l'Institut polytechnique de Paris.

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

1.5.2 – Établissements publics non opérateurs de l’État relevant du ministère des Armées

Répartition des agents des établissements publics non opérateurs de l’État relevant du ministère des Armées par statut, par établissement et par sexe

En ETPT

		SOUS PLAFOND			HORS PLAFOND			TOTAL		
		MILITAIRES	CIVILS	S/T	MILITAIRES	CIVILS	S/T	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
ÉTABLISSEMENT PUBLIC DES FONDS DE PRÉVOYANCE MILITAIRE ET DE L’AÉRONAUTIQUE (EPFP)	F	0	2	2	0	0	0	0	2	2
	H	1	1	2	0	0	0	1	1	2
	S/T	1	3	4	0	0	0	1	3	4
CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE (CNMSS)	F	2	548	550	0	16	16	2	564	566
	H	5	252	257	0	3	3	5	255	260
	S/T	7	800	807	0	19	19	7	819	826
INSTITUTION DE GESTION SOCIALE DES ARMÉES (IGESA)	F	-	-	-	-	-	-	0	972	972
	H	-	-	-	-	-	-	0	268	268
	S/T	-	-	-	-	-	-	0	1 240	1 240
ÉCONOMAT DES ARMÉES	F	0	0	0	1	170	170	1	170	170
	H	0	0	0	8	248	257	8	248	257
	S/T	0	0	0	9	418	427	9	418	427
TOTAL	F	2	550	552	1	186	186	3	1 708	1 710
	H	6	253	259	8	251	260	14	772	787
	TOTAL	8	803	811	9	437	446	17	2 480	2 497

Source : DAF/SDFED.

Champ : ensemble des personnels des établissements publics non opérateurs de l’État relevant du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, l’Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l’aéronautique (EPFP) compte 2 femmes civiles, sous plafond en 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 ETPE sous forme d’arrondis.

1.6 — LES PENSIONNÉS

Les pensionnés militaires

Répartition des pensionnés militaires ayants droit et ayants cause, par type de pension, par catégorie, par motif de pension et par sexe

En effectifs physiques

		AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL	
		PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES*	S/TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES*	S/TOTAL		
OFFICIERS	VIEILLESSE	F	2066	0	2066	17366	84	17450	19516
		H	46006	0	46006	215	2	217	46223
	INVALIDITÉ	F	236	0	236	2119	33	2152	2388
		H	625	0	625	161	0	161	786
	S/TOTAL	F	2302	0	2302	19485	117	19602	21904
		H	46631	0	46631	376	2	378	47009
		S/T	48933	0	48933	19861	119	19980	68913
SOUS-OFFICIERS	VIEILLESSE	F	21361	0	21361	60382	2031	62413	83774
		H	174707	140	174847	1525	24	1549	176396
	INVALIDITÉ	F	1588	0	1588	9332	178	9510	11098
		H	6016	24	6040	568	0	568	6608
	S/TOTAL	F	22949	0	22949	69714	2209	71923	94872
		H	180723	164	180887	2093	24	2117	183004
		S/T	203672	164	203836	71807	2233	74040	277876
MILITAIRES DU RANG	VIEILLESSE	F	4108	0	4108	11429	3100	14529	18637
		H	38168	287	38455	485	28	513	38968
	INVALIDITÉ	F	2453	2	2455	4621	579	5200	7655
		H	17425	262	17687	448	4	452	18139
	S/TOTAL	F	6561	2	6563	16050	3679	19729	26292
		H	55593	549	56142	933	32	965	57107
		S/T	62154	551	62705	16983	3711	20694	83399
TOTAL	F	31812	2	31814	105249	6005	111254	143068	
	H	282947	713	283660	3402	58	3460	287120	
	TOTAL	314759	715	315474	108651	6063	114714	430188	

Source : DRH-MD/SR-RH/SPRP et SRE.
Champ : ensemble des militaires pensionnés ayants droit et ayants cause en décembre 2022, hors Gendarmerie nationale.
Lecture : en décembre 2022, 2066 femmes officiers ayants droit perçoivent une pension non cristallisée pour motif vieillesse.
* Les pensions cristallisées concernent des militaires ayant servi l'État français et appartenant à des pays ayant accédé à l'indépendance.

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 pensionnés civils titulaires

Répartition des pensionnés civils titulaires ayants droit et ayants cause, par type de pension, par catégorie, par motif de pension et par sexe

En effectifs physiques

			AYANTS DROIT		AYANTS CAUSE			TOTAL
			PENSIONS NON CRISTALLISÉES		PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES*	S/TOTAL	
CAT. A**	VIEILLESSE	FEMMES	1 141		813	0	813	1 954
		HOMMES	3 864		39	0	39	3 903
	INVALIDITÉ	FEMMES	48		277	0	277	325
		HOMMES	89		40	0	40	129
	S/TOTAL	FEMMES	1 189		1 090	0	1 090	2 279
		HOMMES	3 953		79	0	79	4 032
	S/TOTAL		5 142		1 169	0	1 169	6 311
CAT. B	VIEILLESSE	FEMMES	4 163		940	2	942	5 105
		HOMMES	3 306		119	0	119	3 425
	INVALIDITÉ	FEMMES	188		447	0	447	635
		HOMMES	141		121	0	121	262
	S/TOTAL	FEMMES	4 351		1 387	2	1 389	5 740
		HOMMES	3 447		240	0	240	3 687
	S/TOTAL		7 798		1 627	2	1 629	9 427
CAT. C	VIEILLESSE	FEMMES	14 055		1 121	6	1 127	15 182
		HOMMES	2 458		726	0	726	3 184
	INVALIDITÉ	FEMMES	1 609		857	5	862	2 471
		HOMMES	306		542	0	542	848
	S/TOTAL	FEMMES	15 664		1 978	11	1 989	17 653
		HOMMES	2 764		1 268	0	1 268	4 032
	S/TOTAL		18 428		3 246	11	3 257	21 685
TOTAL	FEMMES		21 204		4 455	13	4 468	25 672
	HOMMES		10 164		1 587	0	1 587	11 751
	TOTAL		31 368		6 042	13	6 055	37 423

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

Champ : ensemble des civils titulaires pensionnés ayants droit et ayants cause en décembre 2022.

Lecture : en décembre 2022, 1 141 femmes de catégorie A ayants droit perçoivent une pension non cristallisée pour motif vieillesse.

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

** Dont cat. A+.

NB : aucune pension cristallisée n'est recensée pour le personnel civil titulaire ayant droit.

Les pensionnés ouvriers de l'État

Répartition des pensionnés civils ouvriers de l'État ayants droit et ayants cause, par type de pension et par sexe

En effectifs physiques

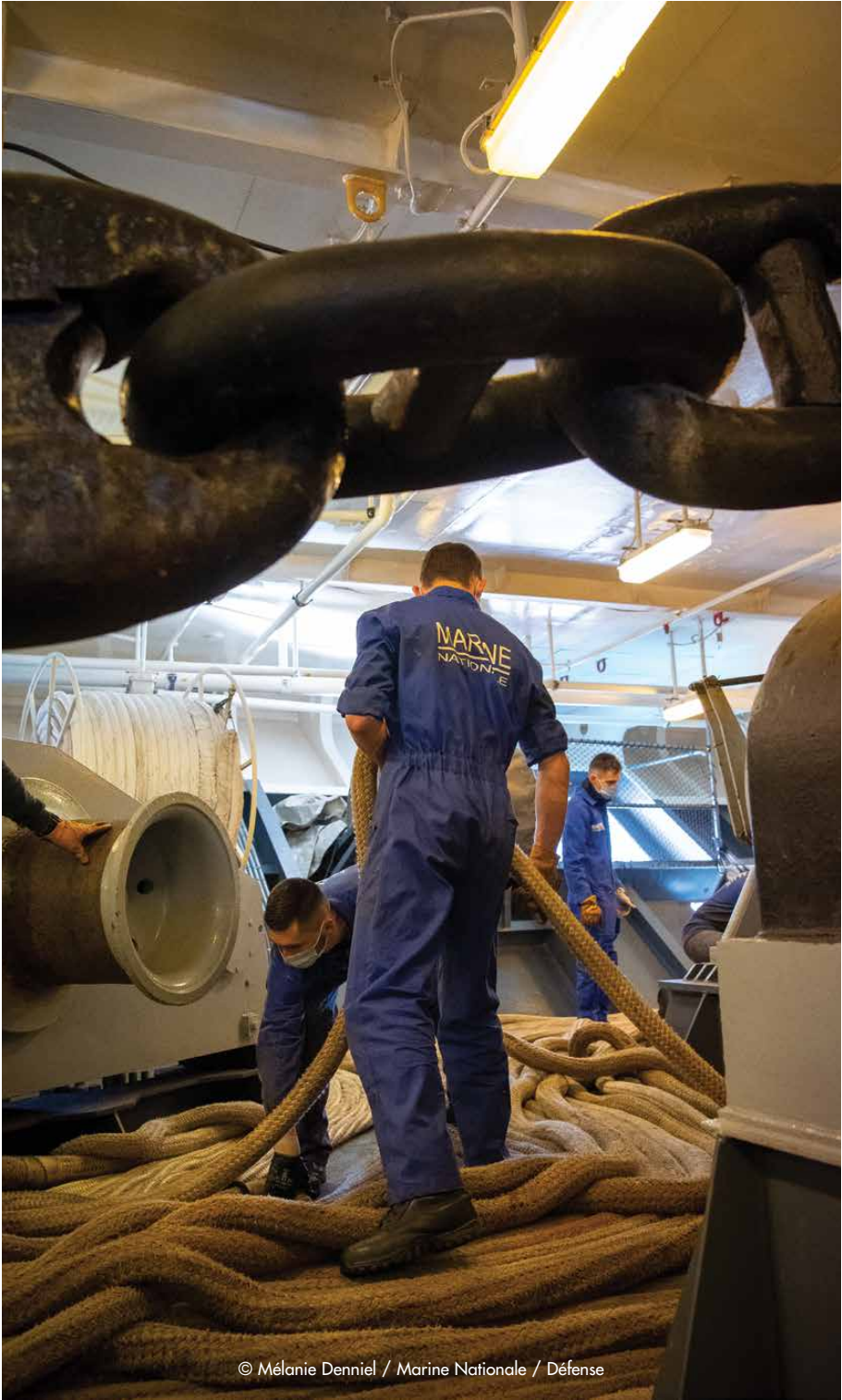
	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL
	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES*	S/TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES*	S/TOTAL	
FEMMES	46 104	24	46 128	25 323	98	25 421	71 549
HOMMES	12 713	1	12 714	1 084	0	1 084	13 798
TOTAL	58 817	25	58 842	26 407	98	26 505	85 347

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

Champ : ensemble des civils ouvriers de l'État pensionnés ayants droit et ayants cause en décembre 2022.

Lecture : en décembre 2022, 46 104 femmes ouvriers de l'État ayants droit perçoivent une pension non cristallisée.

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

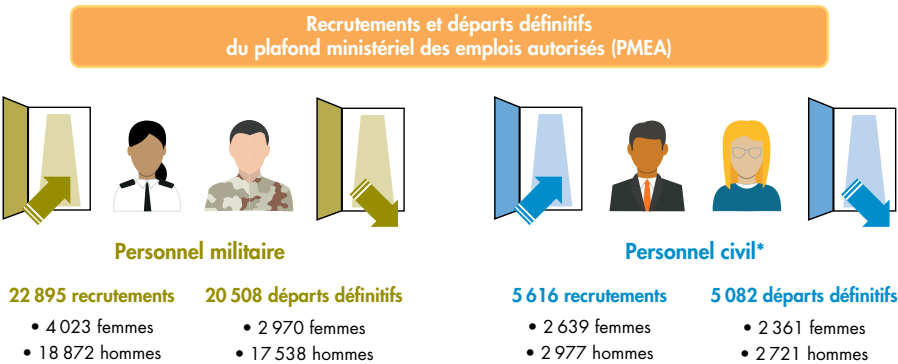


© Mélanie Denniel / Marine Nationale / Défense

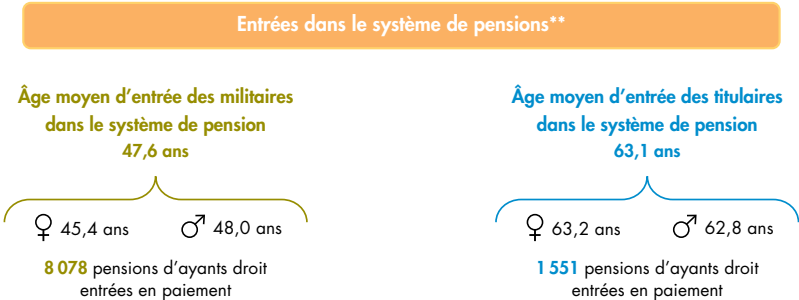
LES FLUX DE PERSONNEL

- 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



* Hors apprentis qui ne sont pas intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.



** Hors motif invalidité

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

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

Les entrées dans le PMEA distinguent les recrutements des autres entrées. Les recrutements concernent les arrivées au ministère, en provenance de la société civile pour les militaires. Les autres entrées, présentées selon une classification par motif propre à chaque statut (militaire ou civil), correspondent aux retours de détachement, de la position d'activité hors PMEA (par exemple une mise à disposition) ou de non activité (retour de disponibilité, de congé parental, de congé de longue durée, etc.) Les mobilités internes ne sont pas comptabilisées dans les autres entrées.

Ensemble des entrées de militaires et civils, par type d'entrée et par catégorie

En effectifs physiques

		RECRUTEMENTS	AUTRES ENTRÉES	TOTAL
MILITAIRES	OFFICIERS	1 489	334	1 823
	SOUS-OFFICIERS	4 380	1 008	5 388
	MILITAIRES DU RANG	15 765	614	16 379
	VOLONTAIRES	1 261	165	1 426
	S/TOTAL	22 895	2 121	25 016
CIVILS	CAT. A/Niv. I*	1 748	187	1 935
	CAT. B/Niv. II	1 338	146	1 484
	CAT. C/Niv. III**	2 181	256	2 437
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	349	185	534
	S/TOTAL	5 616	774	6 390
TOTAL		28 511	2 895	31 406

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil entré dans le PMEA du ministère des Armées en 2022, y compris DGSE.
Lecture : en 2022, 1 489 officiers ont été recrutés dans le PMEA du ministère des Armées.

*Dont cat. A+ et niv. I+.

** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

2.1.1 — Le personnel militaire
2.1.1.1 — Les recrutements⁽¹⁾

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	521	1 584	11 783	931	14 819
FEMMES	107	309	1 355	88	1 859
HOMMES	414	1 275	10 428	843	12 960
MARINE*	210	1 088	2 266	162	3 726
FEMMES	43	199	417	65	724
HOMMES	167	889	1 849	97	3 002
AIR ET ESPACE	339	1 385	1 621	108	3 453
FEMMES	92	338	499	62	991
HOMMES	247	1 047	1 122	46	2 462
SSA	192	311	0	30	533
FEMMES	111	226	0	16	353
HOMMES	81	85	0	14	180
SEO	4	12	95	0	111
FEMMES	1	4	6	0	11
HOMMES	3	8	89	0	100
DGA	71	0	0	0	71
FEMMES	7	0	0	0	7
HOMMES	64	0	0	0	64
SCA	119	0	0	30	149
FEMMES	53	0	0	15	68
HOMMES	66	0	0	15	81
SID	33	0	0	0	33
FEMMES	10	0	0	0	10
HOMMES	23	0	0	0	23
TOTAL	1 489	4 380	15 765	1 261	22 895
FEMMES	424	1 076	2 277	246	4 023
HOMMES	1 065	3 304	13 488	1 015	18 872

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, 107 femmes officiers ont été recrutées au sein de l'armée de Terre.

* Hors élèves officiers pilotes de l'aéronautique navale.

NB : aucun recrutement recensé en 2022 dans le PMEA du ministère des Armées, pour la Gendarmerie nationale, le Service de la justice militaire (SJM) et le CGA.

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

(1) Issus de la société civile.

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	410	0	0	0	410
FEMMES	123	0	0	0	123
HOMMES	287	0	0	0	287
SUR DOSSIER	1 079	4 380	15 765	1 261	22 485
FEMMES	301	1 076	2 277	246	3 900
HOMMES	778	3 304	13 488	1 015	18 585
TOTAL	1 489	4 380	15 765	1 261	22 895
FEMMES	424	1 076	2 277	246	4 023
HOMMES	1 065	3 304	13 488	1 015	18 872

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, 123 femmes officiers ont été recrutées par concours.

2.1.1.2 — Les autres entrées

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	40	164	408	0	612
FEMMES	4	22	43	0	69
HOMMES	36	142	365	0	543
MARINE	67	351	103	1	522
FEMMES	17	115	33	0	165
HOMMES	50	236	70	1	357
AIR ET ESPACE	56	171	86	0	313
FEMMES	22	100	55	0	177
HOMMES	34	71	31	0	136
GENDARMERIE*	51	233	0	163	447
FEMMES	6	67	0	69	142
HOMMES	45	166	0	94	305
SSA	42	82	0	1	125
FEMMES	33	70	0	1	104
HOMMES	9	12	0	0	21
SEO	3	5	17	0	25
FEMMES	1	1	0	0	2
HOMMES	2	4	17	0	23
DGA	22	0	0	0	22
FEMMES	3	0	0	0	3
HOMMES	19	0	0	0	19
SCA	48	0	0	0	48
FEMMES	22	0	0	0	22
HOMMES	26	0	0	0	26
AUTRES SERVICES**	5	2	0	0	7
FEMMES	1	1	0	0	2
HOMMES	4	1	0	0	5
TOTAL	334	1 008	614	165	2 121
FEMMES	109	376	131	70	686
HOMMES	225	632	483	95	1 435

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA du ministère des Armées en 2022, hors recrutements.

Lecture : en 2022, 4 femmes officiers de l'armée de Terre sont entrées dans le PMEA.

* Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

**SJM, CGA et SID.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

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	112	212	63	1	388
FEMMES	28	50	20	0	98
HOMMES	84	162	43	1	290
RETOUR DE LA POSITION DE DÉTACHEMENT	39	37	1	0	77
FEMMES	8	10	1	0	19
HOMMES	31	27	0	0	58
RETOUR DE LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	126	526	550	1	1 203
FEMMES	66	249	110	1	426
HOMMES	60	277	440	0	777
AUTRES MOTIFS*	57	233	0	163	453
FEMMES	7	67	0	69	143
HOMMES	50	166	0	94	310
TOTAL	334	1 008	614	165	2 121
FEMMES	109	376	131	70	686
HOMMES	225	632	483	95	1 435

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA du ministère des Armées en 2022, hors recrutements.

Lecture : en 2022, 28 femmes officiers sont entrées dans le PMEA du ministère des Armées dans le cadre d'un retour de la position d'activité hors PMEA.

* Dont arrivées du Programme 152 et retours de congé parental.

2.1.2 — Le personnel civil

2.1.2.1 — Les recrutements

Ensemble des recrutements de civils, par statut, par catégorie et par sexe

En Effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A+	23	31	54
	CAT. A (HORS A+)	199	160	359
	CAT. B	343	371	714
	CAT. C	785	570	1 355
	S/TOTAL	1 350	1 132	2 482
NON TITULAIRES	Niv. I*	499	836	1 335
	Niv. II	262	362	624
	Niv. III**	506	320	826
	S/TOTAL	1 267	1 518	2 785
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	0	3	3
	CHEFS D'ÉQUIPE	0	0	0
	OUVRIERS	22	324	346
	S/TOTAL	22	327	349
TOTAL		2 639	2 977	5 616

Source: DRH-MD/SPRH.
Champ: ensemble du personnel civil recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2022, y compris DGSE.
Lecture: en 2022, 23 femmes titulaires de catégorie A+ ont été recrutées dans le PMEA.

* Dont niv. I+.
** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

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 titulaires
Recrutements de titulaires, par catégorie, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL
TERRE	1	10	50	166	227
FEMMES	0	6	22	75	103
HOMMES	1	4	28	91	124
MARINE	0	9	47	78	134
FEMMES	0	6	15	44	65
HOMMES	0	3	32	34	69
AIR ET ESPACE*	1	9	41	47	98
FEMMES	0	6	14	33	53
HOMMES	1	3	27	14	45
SSA	1	37	66	189	293
FEMMES	1	29	46	139	215
HOMMES	0	8	20	50	78
DIRISI	1	21	56	39	117
FEMMES	0	5	18	13	36
HOMMES	1	16	38	26	81
SEO	0	0	16	21	37
FEMMES	0	0	4	8	12
HOMMES	0	0	12	13	25
SCA	1	29	115	397	542
FEMMES	0	14	67	196	277
HOMMES	1	15	48	201	265
EMA**	2	18	43	52	115
FEMMES	0	10	17	30	57
HOMMES	2	8	26	22	58
DGA	1	26	51	28	106
FEMMES	1	14	19	23	57
HOMMES	0	12	32	5	49
SGA	40	150	180	304	674
FEMMES	19	89	96	197	401
HOMMES	21	61	84	107	273
AUTRES SERVICES***	6	50	49	34	139
FEMMES	2	20	25	27	74
HOMMES	4	30	24	7	65
TOTAL	54	359	714	1355	2482
FEMMES	23	199	343	785	1350
HOMMES	31	160	371	570	1132

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2022, y compris DGSE.
Lecture : en 2022, 1 homme titulaire de catégorie A+ a été recruté par l'armée de Terre.

*Dont SIAé.

**Dont SIMu et DRM.

*** Dont CBCM, CGA, DGRIS, DGSE, DGNUM, DCoD, DRSD, SDBC, effectifs sortants, DPID.

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL
CONCOURS	4	191	251	103	549
FEMMES	1	111	132	39	283
HOMMES	3	80	119	64	266
RECRUTEMENT DIRECT SANS CONCOURS*	3	11	5	439	458
FEMMES	1	8	5	352	366
HOMMES	2	3	0	87	92
EMPLOI RÉSERVÉ**	0	1	1	15	17
FEMMES	0	1	1	2	4
HOMMES	0	0	0	13	13
L.4139-2***	0	29	242	418	689
FEMMES	0	8	73	129	210
HOMMES	0	21	169	289	479
AUTRE MOTIF	47	127	215	380	769
FEMMES	21	71	132	263	487
HOMMES	26	56	83	117	282
TOTAL	54	359	714	1355	2482
FEMMES	23	199	343	785	1350
HOMMES	31	160	371	570	1132

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2022, y compris DGSE.
Lecture: en 2022, 1 femme de catégorie A+ a été recrutée dans le cadre d'un concours.

* Dont intégration de 91 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (personne en situation de handicap).

** Dispositif de solidarité piloté par l'Office national des combattants et victimes de guerre (ONaCVG), l'attribution des « emplois réservés » intervient au profit des seuls bénéficiaires prioritaires (militaires blessés, enfants de harkis, victimes d'attentats...).

*** 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.

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

Recrutements de non titulaires, par catégorie, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I*	Niv. II	Niv. III**	TOTAL
TERRE	34	34	58	126
FEMMES	17	18	28	63
HOMMES	17	16	30	63
MARINE	11	11	12	34
FEMMES	6	4	7	17
HOMMES	5	7	5	17
AIR ET ESPACE***	9	26	15	50
FEMMES	7	10	9	26
HOMMES	2	16	6	24
SSA	86	88	339	513
FEMMES	62	68	246	376
HOMMES	24	20	93	137
DIRISI	42	52	15	109
FEMMES	14	14	6	34
HOMMES	28	38	9	75
SEO	4	3	6	13
FEMMES	1	2	5	8
HOMMES	3	1	1	5
SCA	18	33	219	270
FEMMES	10	20	115	145
HOMMES	8	13	104	125
EMA****	77	26	9	112
FEMMES	30	9	5	44
HOMMES	47	17	4	68
DGA	491	119	5	615
FEMMES	128	22	4	154
HOMMES	363	97	1	461
SGA	181	110	84	375
FEMMES	97	45	45	187
HOMMES	84	65	39	188
AUTRES SERVICES*****	382	122	64	568
FEMMES	127	50	36	213
HOMMES	255	72	28	355
TOTAL	1 335	624	826	2 785
FEMMES	499	262	506	1 267
HOMMES	836	362	320	1 518

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté dans le PME A du ministère des Armées en 2022, y compris DGSE.
Lecture : en 2022, 17 femmes non titulaires de niveau I ont été recrutées par l'armée de Terre.

* Dont niv. I+.

** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PME A du ministère des Armées depuis 2022.

*** Dont SIAé.

**** Dont SIMu et DRM.

***** Dont CBCM, CGA, DGRIS, DGSE, DGNUM, DICOd, DRSD, SDBC, effectifs sortants, DPID.

Recrutements de non titulaires par catégorie, par type de contrat, par fondement juridique de recrutement⁽²⁾ 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	TOTAL
CDI	L332-2 (EX. ARTICLE 4)	207	603	810	54	164	218	24	22	46	285	789 1 074
	DONT ICT-TCT	119	344	463	17	86	103	0	0	0	136	430 566
	L332-5 (EX. ARTICLE 6-TER)	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1 1
	S/TOTAL	207	604	811	54	164	218	24	22	46	285	790 1 075
CDD	L332-1 (EX. ARTICLE 3)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0 0 0
	L332-2 (EX. ARTICLE 4)	221	200	421	104	157	261	125	114	239	450	471 921
	L332-3 (EX. ARTICLE 6)	13	3	16	0	0	0	1	0	1	14	3 17
	L332-6 (EX. ARTICLE 6-QUATER)	10	3	13	4	2	6	12	1	13	26	6 32
	L332-7 (EX. ARTICLE 6-QUINQUIES)	38	18	56	88	26	114	159	115	274	285	159 444
	L332-22 (REMPLAÇANT L'ARTICLE 6 SEXIES)	0	0	0	4	1	5	5	4	9	9	5 14
	L326-10 (EX. ARTICLE 22 BIS)	0	0	0	0	0	0	8	6	14	8	6 14
	L352-4 (EX. ARTICLE 27)***	0	2	2	6	9	15	20	16	36	26	27 53
	L332-24 (EX. ARTICLE 7 BIS)	10	6	16	1	2	3	3	0	3	14	8 22
	ARTICLE 31****	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1 2
	EMPLOIS TEMPORAIRES	0	0	0	0	0	0	149	42	191	149	42 191
	S/TOTAL	292	232	524	208	198	406	482	298	780	982	728 1 710
TOTAL		499	836	1 335	262	362	624	506	320	826	1 267	1 518 2 785

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté dans le PME A du ministère des Armées en 2022, y compris DGSE.
Lecture : en 2022, 207 femmes de niveau I ont été recrutées en CDI sur la base de l'article L 332-2 (ex. article 4).

* Dont niv. I+.

** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PME A du ministère des Armées depuis 2022.

*** Personnes en situation de handicap.

**** 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.

(2) Le Code général de la fonction publique est entré en vigueur le 1^{er} mars 2022. Il rassemble l'ensemble des règles applicables au droit de la fonction publique, sans modification sur le fond des normes. Pour cette édition, la correspondance est indiquée entre l'article du Code et l'ancien article de la loi 84-16.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Les ouvriers de l'État

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

En effectifs physiques

	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	OUVRIERS	TOTAL
TERRE	0	132	132
FEMMES	0	7	7
HOMMES	0	125	125
MARINE	0	12	12
FEMMES	0	0	0
HOMMES	0	12	12
AIR ET ESPACE*	0	108	108
FEMMES	0	7	7
HOMMES	0	101	101
SSA	0	2	2
FEMMES	0	1	1
HOMMES	0	1	1
DIRISI	1	0	1
FEMMES	0	0	0
HOMMES	1	0	1
SEO	0	6	6
FEMMES	0	0	0
HOMMES	0	6	6
SCA	0	20	20
FEMMES	0	1	1
HOMMES	0	19	19
EMA**	0	17	17
FEMMES	0	3	3
HOMMES	0	14	14
DGA	1	38	39
FEMMES	0	2	2
HOMMES	1	36	37
SGA	1	11	12
FEMMES	0	1	1
HOMMES	1	10	11
TOTAL	3	346	349
FEMMES	0	22	22
HOMMES	3	324	327

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, 7 femmes ouvriers ont été recrutées par l'armée de Terre.

* Dont SIAé.

** Dont SIMu.

NB : aucun recrutement de chef d'équipe n'est recensé en 2022.

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

Autres entrées de civils, par statut, par catégorie et par sexe

En Effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A*	85	51	136
	CAT. B	74	65	139
	CAT. C	181	70	251
	S/TOTAL	340	186	526
NON TITULAIRES	Niv. I**	26	25	51
	Niv. II	4	3	7
	Niv. III	4	1	5
	S/TOTAL	34	29	63
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	5	1	6
	CHEFS D'ÉQUIPE	2	10	12
	OUVRIERS	45	122	167
	S/TOTAL	52	133	185
TOTAL		426	348	774

Source: DRH-MD/SPRH.
Champ: ensemble du personnel civil entré dans le PMEA du ministère des Armées en 2022, hors recrutements, y compris DGSE.
Lecture: en 2022, 85 femmes titulaires de catégorie A sont entrées dans le PMEA du ministère des Armées, hors recrutements.
*Dont cat. A+.
** Dont niv. 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

Les titulaires

Autres entrées de titulaires, par catégorie, par motif et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL
RETOUR DE DÉTACHEMENT	7	37	41	32	117
FEMMES	2	19	22	23	66
HOMMES	5	18	19	9	51
FIN DE DISPONIBILITÉ	4	29	28	41	102
FEMMES	1	17	16	29	63
HOMMES	3	12	12	12	39
RETOUR APRÈS CONGÉ DE LONGUE DURÉE	0	32	49	155	236
FEMMES	0	25	17	107	149
HOMMES	0	7	32	48	87
RETOUR APRÈS CONGÉ PARENTAL	1	13	14	21	49
FEMMES	1	12	14	21	48
HOMMES	0	1	0	0	1
RETOUR APRÈS CONGÉ SANS TRAITEMENT/SANS SALAIRE	0	1	1	1	3
FEMMES	0	0	1	1	2
HOMMES	0	1	0	0	1
FIN DE MISE À DISPOSITION	0	1	0	1	2
FEMMES	0	0	0	0	0
HOMMES	0	1	0	1	2
ARRIVÉE D'AGENTS HORS PMEA DU MINISTÈRE	0	10	4	0	14
FEMMES	0	7	4	0	11
HOMMES	0	3	0	0	3
AUTRES	0	1	2	0	3
FEMMES	0	1	0	0	1
HOMMES	0	0	2	0	2
TOTAL	12	124	139	251	526
FEMMES	4	81	74	181	340
HOMMES	8	43	65	70	186

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire entré dans le PMEA du ministère des Armées en 2022, hors recrutements, y compris DGSE.

Lecture : en 2022, 2 femmes titulaires de catégorie A+ sont entrées dans le PMEA du ministère des Armées dans le cadre d'un retour de détachement.

Les non titulaires

Autres entrées de non titulaires, par catégorie, par motif et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I*	Niv. II	Niv. III	TOTAL
RETOUR DE DÉTACHEMENT	4	0	0	4
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	4	0	0	4
RETOUR APRÈS CONGÉ DE LONGUE MALADIE	9	1	0	10
FEMMES	3	0	0	3
HOMMES	6	1	0	7
RETOUR APRÈS CONGÉ DE LONGUE DURÉE	2	0	1	3
FEMMES	2	0	1	3
HOMMES	0	0	0	0
RETOUR APRÈS CONGÉ PARENTAL	19	2	1	22
FEMMES	15	2	1	18
HOMMES	4	0	0	4
RETOUR APRÈS CONGÉ SANS TRAITEMENT/ SANS SALAIRE	16	2	3	21
FEMMES	6	1	2	9
HOMMES	10	1	1	12
AUTRES	1	2	0	3
FEMMES	0	1	0	1
HOMMES	1	1	0	2
TOTAL	51	7	5	63
FEMMES	26	4	4	34
HOMMES	25	3	1	29

Source : DRH-MD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel civil non titulaire entré dans le PMEA du ministère des Armées en 2022, hors recrutements, y compris DGSE.
Lecture : en 2022, 4 hommes non titulaires de niveau I sont entrés dans le PMEA du ministère des Armées dans le cadre d'un retour de détachement.
* Dont niv. 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

Les ouvriers de l'État

Autres entrées d'ouvriers de l'État, par catégorie, par motif et par sexe

En effectifs physiques

	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	CHEFS D'ÉQUIPE	OUVRIERS	TOTAL
RETOUR APRÈS CONGÉ DE LONGUE DURÉE	6	12	143	161
FEMMES	5	2	40	47
HOMMES	1	10	103	114
RETOUR APRÈS CONGÉ PARENTAL	0	0	7	7
FEMMES	0	0	4	4
HOMMES	0	0	3	3
RETOUR APRÈS CONGÉ SANS TRAITEMENT/ SANS SALAIRE	0	0	15	15
FEMMES	0	0	1	1
HOMMES	0	0	14	14
FIN DE MISE À DISPOSITION	0	0	1	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	0	1	1
AUTRES	0	0	1	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	0	1	1
TOTAL	6	12	167	185
FEMMES	5	2	45	52
HOMMES	1	10	122	133

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État entré dans le PMEA du ministère des armées en 2022, y compris DGSE, hors recrutements.

Lecture : en 2022, 5 femmes techniciens à statut ouvrier sont entrées dans le PMEA du ministère des Armées dans le cadre d'un retour après un congé de longue durée.

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

Ensemble des départs de militaires et de civils, par type de départ et par catégorie

En effectifs physiques

		DÉPARTS DÉFINITIFS*	AUTRES DÉPARTS	TOTAL
MILITAIRES	OFFICIERS	1 419	732	2 151
	SOUS-OFFICIERS	6 198	2 381	8 579
	MILITAIRES DU RANG	12 293	2 195	14 488
	VOLONTAIRES	598	238	836
	S/TOTAL	20 508	5 546	26 054
CIVILS	CAT. A/Niv. I**	1 459	315	1 774
	CAT. B/Niv. II	996	317	1 313
	CAT. C/Niv. III***	1 588	493	2 081
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	1 039	223	1 262
	S/TOTAL	5 082	1 348	6 430
TOTAL		25 590	6 894	32 484

Source : DRH-MD/SPRH
Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA ayant quitté le ministère des Armées en 2022, y compris DGSE.
Lecture : en 2022, 1 419 officiers ont quitté définitivement le ministère des Armées.
* Y compris décès.
** Dont cat. A+ et niv. I+.
*** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

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

Fux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

2.2.1 — Le personnel militaire

2.2.1.1 — Les départs définitifs

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	575	2 256	9 745	423	12 999
FEMMES	55	287	891	55	1 288
HOMMES	520	1 969	8 854	368	11 711
MARINE	222	1 790	1 421	85	3 518
FEMMES	41	257	299	30	627
HOMMES	181	1 533	1 122	55	2 891
AIR ET ESPACE	260	1 816	1 029	35	3 140
FEMMES	41	322	308	20	691
HOMMES	219	1 494	721	15	2 449
SSA	178	305	0	33	516
FEMMES	68	220	0	15	303
HOMMES	110	85	0	18	213
SEO	13	31	98	0	142
FEMMES	0	7	10	0	17
HOMMES	13	24	88	0	125
DGA	54	0	0	0	54
FEMMES	10	0	0	0	10
HOMMES	44	0	0	0	44
SCA	84	0	0	22	106
FEMMES	18	0	0	12	30
HOMMES	66	0	0	10	76
SJM	1	0	0	0	1
FEMMES	0	0	0	0	0
HOMMES	1	0	0	0	1
CGA	6	0	0	0	6
FEMMES	1	0	0	0	1
HOMMES	5	0	0	0	5
SID	26	0	0	0	26
FEMMES	3	0	0	0	3
HOMMES	23	0	0	0	23
TOTAL	1 419	6 198	12 293	598	20 508
FEMMES	237	1 093	1 508	132	2 970
HOMMES	1 182	5 105	10 785	466	17 538

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère en 2022.

Lecture : en 2022, 55 femmes officiers de l'armée de Terre ont quitté définitivement le ministère des Armées.

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	402	802	34	3	1 241
FEMMES	21	77	2	2	102
HOMMES	381	725	32	1	1 139
DÉPARTS AIDÉS	262	607	1 078	0	1 947
FEMMES	41	65	95	0	201
HOMMES	221	542	983	0	1 746
DÉPARTS SPONTANÉS	616	4 014	6 272	413	11 315
FEMMES	131	771	788	92	1 782
HOMMES	485	3 243	5 484	321	9 533
DÉPARTS IMPOSÉS	50	421	3 881	179	4 531
FEMMES	16	95	483	37	631
HOMMES	34	326	3 398	142	3 900
INAPTITUDES (HORS DÉCÈS)	71	311	982	3	1 367
FEMMES	25	83	137	1	246
HOMMES	46	228	845	2	1 121
DÉCÈS	18	43	46	0	107
FEMMES	3	2	3	0	8
HOMMES	15	41	43	0	99
TOTAL	1 419	6 198	12 293	598	20 508
FEMMES	237	1 093	1 508	132	2 970
HOMMES	1 182	5 105	10 785	466	17 538

Source : DRHMD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère en 2022.
Lecture : en 2022, 21 femmes officiers ayant atteint la limite d'âge ou de durée des services ont quitté définitivement le 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

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS				SOUS-OFFICIERS				MDR				TOTAL
	[0-4[	[4-17[	[17-27[	27 ET PLUS	[0-4[	[4-17[	[17-27[	27 ET PLUS	[0-4[	[4-17[	[17-27[	27 ET PLUS	
TERRE	122	63	27	432	400	369	771	694	6059	3230	650	111	12928
FEMMES	32	17	5	17	111	34	73	69	672	186	64	6	1286
HOMMES	90	46	22	415	289	335	698	625	5387	3044	586	105	11642
MARINE	95	45	20	132	311	265	859	344	968	462	1	0	3502
FEMMES	38	20	6	5	63	56	107	30	201	98	0	0	624
HOMMES	57	25	14	127	248	209	752	314	767	364	1	0	2878
AIR ET ESPACE	63	26	48	131	414	344	490	563	506	247	278	15	3125
FEMMES	22	10	6	10	111	61	103	48	143	64	107	3	688
HOMMES	41	16	42	121	303	283	387	515	363	183	171	12	2437
SSA	39	50	23	65	87	77	113	33	24	3	0	0	514
FEMMES	16	31	8	13	70	64	70	19	9	3	0	0	303
HOMMES	23	19	15	52	17	13	43	14	15	0	0	0	211
SEO	0	5	0	8	4	7	15	4	54	33	11	0	141
FEMMES	0	0	0	0	1	4	2	0	6	4	0	0	17
HOMMES	0	5	0	8	3	3	13	4	48	29	11	0	124
DGA	2	3	3	46	0	0	0	0	0	0	0	0	54
FEMMES	1	1	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	10
HOMMES	1	2	3	38	0	0	0	0	0	0	0	0	44
SCA	37	20	5	43	0	0	0	0	0	0	0	0	105
FEMMES	16	7	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	30
HOMMES	21	13	3	38	0	0	0	0	0	0	0	0	75
AUTRES**	4	2	2	24	0	0	0	0	0	0	0	0	32
FEMMES	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
HOMMES	2	2	1	23	0	0	0	0	0	0	0	0	28
TOTAL	362	214	128	881	1216	1062	2248	1638	7611	3975	940	126	20401
FEMMES	127	86	28	59	356	219	355	166	1031	355	171	9	2962
HOMMES	235	128	100	822	860	843	1893	1472	6580	3620	769	117	17439

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère en 2022, hors décès.

Lecture : en 2022, 32 femmes officiers de l'armée de Terre ayant moins de 4 ans de service ont quitté définitivement le ministère des Armées.

* Les volontaires sont ventilés selon leur grade respectif.

** SJM, CGA et SID.

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	5	22	44	71
FEMMES	0	0	2	2
HOMMES	5	22	42	69
MARINE	4	11	1	16
FEMMES	1	1	1	3
HOMMES	3	10	0	13
AIR ET ESPACE	5	9	1	15
FEMMES	2	1	0	3
HOMMES	3	8	1	12
SSA	2	0	0	2
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	2	0	0	2
SEO	0	1	0	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	1	0	1
SCA	1	0	0	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	1	0	0	1
CGA	1	0	0	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	1	0	0	1
TOTAL	18	43	46	107
FEMMES	3	2	3	8
HOMMES	15	41	43	99

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées décédé en 2022.

Lecture: en 2022, 5 hommes officiers de l'armée de Terre sont décédés.

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

2.2.1.2 — 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	123	792	1 482	0	2 397
FEMMES	33	182	284	0	499
HOMMES	90	610	1 198	0	1 898
MARINE	114	635	307	3	1 059
FEMMES	30	185	51	1	267
HOMMES	84	450	256	2	792
AIR ET ESPACE	218	542	383	5	1 148
FEMMES	43	235	185	4	467
HOMMES	175	307	198	1	681
GENDARMERIE*	59	207	0	230	496
FEMMES	9	48	0	92	149
HOMMES	50	159	0	138	347
SSA	90	185	0	0	275
FEMMES	56	150	0	0	206
HOMMES	34	35	0	0	69
SEO	6	14	23	0	43
FEMMES	1	3	2	0	6
HOMMES	5	11	21	0	37
DGA	51	0	0	0	51
FEMMES	6	0	0	0	6
HOMMES	45	0	0	0	45
SCA	63	0	0	0	63
FEMMES	34	0	0	0	34
HOMMES	29	0	0	0	29
SJM	2	6	0	0	8
FEMMES	2	4	0	0	6
HOMMES	0	2	0	0	2
SID	6	0	0	0	6
FEMMES	2	0	0	0	2
HOMMES	4	0	0	0	4
TOTAL	732	2 381	2 195	238	5 546
FEMMES	216	807	522	97	1 642
HOMMES	516	1 574	1 673	141	3 904

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEA du ministère des Armées en 2022, hors départs définitifs.
Lecture : en 2022, 33 femmes officiers de l'armée de Terre sont sorties du PMEA, hors départs définitifs.

* Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

NB : aucun autre départ n'est recensé pour le CGA.

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	203	808	1 304	8	2 323
FEMMES	56	190	235	5	486
HOMMES	147	618	1 069	3	1 837
DÉPART VERS LA POSITION DE DÉTACHEMENT	106	568	545	0	1 219
FEMMES	32	170	156	0	358
HOMMES	74	398	389	0	861
DONT L.4139-2	46	348	417	0	811
FEMMES	16	107	119	0	242
HOMMES	30	241	298	0	569
DÉPART VERS LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	354	798	346	0	1 498
FEMMES	117	399	131	0	647
HOMMES	237	399	215	0	851
DÉPARTS VERS DES ORGANISMES HORS DU MINISTÈRE	69	207	0	230	506
FEMMES	11	48	0	92	151
HOMMES	58	159	0	138	355
TOTAL	732	2 381	2 195	238	5 546
FEMMES	216	807	522	97	1 642
HOMMES	516	1 574	1 673	141	3 904

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEA du ministère des Armées en 2022, hors départs définitifs.
Lecture : en 2022, 56 femmes officiers sont sorties vers une position d'activité hors 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

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

2.2.2.1 — Les départs définitifs

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

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A+	11	25	36
	CAT. A (HORS A+)	237	273	510
	CAT. B	381	305	686
	CAT. C	592	239	831
	S/TOTAL	1 221	842	2 063
NON TITULAIRES	Niv. I**	333	580	913
	Niv. II	141	169	310
	Niv. III***	523	234	757
	S/TOTAL	997	983	1 980
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	7	78	85
	CHEFS D'ÉQUIPE	22	215	237
	OUVRIERS	114	603	717
	S/TOTAL	143	896	1 039
TOTAL		2 361	2 721	5 082

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère en 2022, y compris DGSE.

Lecture : en 2022, 11 femmes titulaires de catégorie A+ ont quitté définitivement le ministère des Armées.

* Y compris décès.

** Dont niv. I+.

*** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

Les titulaires

Départs définitifs de titulaires, par catégorie, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL
TERRE	6	29	54	99	188
FEMMES	3	9	29	68	109
HOMMES	3	20	25	31	79
MARINE	1	8	31	31	71
FEMMES	0	1	11	18	30
HOMMES	1	7	20	13	41
AIR ET ESPACE*	1	20	23	30	74
FEMMES	0	4	7	25	36
HOMMES	1	16	16	5	38
SSA	0	15	25	55	95
FEMMES	0	6	16	45	67
HOMMES	0	9	9	10	28
DIRISI	3	30	52	13	98
FEMMES	0	9	14	6	29
HOMMES	3	21	38	7	69
SEO	0	2	8	10	20
FEMMES	0	0	1	6	7
HOMMES	0	2	7	4	13
SCA	2	52	133	279	466
FEMMES	0	30	74	174	278
HOMMES	2	22	59	105	188
EMA**	0	23	19	31	73
FEMMES	0	10	11	22	43
HOMMES	0	13	8	9	30
DGA	3	74	61	43	181
FEMMES	0	15	38	37	90
HOMMES	3	59	23	6	91
SGA	15	193	163	193	564
FEMMES	6	117	103	158	384
HOMMES	9	76	60	35	180
AUTRES SERVICES***	5	64	117	47	233
FEMMES	2	36	77	33	148
HOMMES	3	28	40	14	85
TOTAL	36	510	686	831	2063
FEMMES	11	237	381	592	1 221
HOMMES	25	273	305	239	842

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PME A du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère en 2022, y compris DGSE.

Lecture : en 2022, 3 femmes titulaires de catégorie A+ ont quitté définitivement le ministère des Armées.

* Dont SIAé.

**Dont SIMu et DRM.

*** Dont CBCM, DGRIS, DGSE, DRSD, SDBC, effectifs sortants.

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

En effectifs physiques

	CAT. A*	CAT. B	CAT. C	TOTAL
RETRAITE	291	432	530	1 253
FEMMES	104	238	405	747
HOMMES	187	194	125	506
DÉCÈS	7	12	27	46
FEMMES	2	3	15	20
HOMMES	5	9	12	26
DÉMISSION	19	47	49	115
FEMMES	13	31	31	75
HOMMES	6	16	18	40
ABANDON DE POSTE	0	0	3	3
FEMMES	0	0	1	1
HOMMES	0	0	2	2
DÉPART VOLONTAIRE DONNANT DROIT À L'IDV**	0	1	9	10
FEMMES	0	1	7	8
HOMMES	0	0	2	2
RÉVOCATION	4	9	4	17
FEMMES	1	5	0	6
HOMMES	3	4	4	11
LICENCIEMENT	0	0	2	2
FEMMES	0	0	1	1
HOMMES	0	0	1	1
CONCOURS OU RECRUTEMENT SORTANT	3	5	4	12
FEMMES	2	4	3	9
HOMMES	1	1	1	3
INAPTITUDE DÉFINITIVE	0	0	1	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	0	1	1
RUPTURE CONVENTIONNELLE	9	16	24	49
FEMMES	5	8	17	30
HOMMES	4	8	7	19
AFFECTATION DANS UNE AUTRE ADMINISTRATION	195	144	174	513
FEMMES	117	76	112	305
HOMMES	78	68	62	208
AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS	18	20	4	42
FEMMES	4	15	0	19
HOMMES	14	5	4	23
TOTAL	546	686	831	2 063
FEMMES	248	381	592	1 221
HOMMES	298	305	239	842

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère en 2022, y compris DGSE.

Lecture : en 2022, 104 femmes titulaires de catégorie A ont quitté définitivement le ministère des Armées dans le cadre d'un départ à la retraite.

* Dont cat. A+.

** Indemnité de départ volontaire.

Les non titulaires

Départs définitifs de non titulaires, par catégorie, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I*	Niv. II	Niv. III**	TOTAL
TERRE	21	14	29	64
FEMMES	11	4	13	28
HOMMES	10	10	16	36
MARINE	2	1	3	6
FEMMES	1	1	2	4
HOMMES	1	0	1	2
AIR ET ESPACE***	14	3	7	24
FEMMES	5	1	4	10
HOMMES	9	2	3	14
DIRISI	30	15	13	58
FEMMES	10	5	11	26
HOMMES	20	10	2	32
SEO	2	3	3	8
FEMMES	0	1	2	3
HOMMES	2	2	1	5
SCA	10	18	233	261
FEMMES	7	10	138	155
HOMMES	3	8	95	106
EMA****	63	16	16	95
FEMMES	25	6	12	43
HOMMES	38	10	4	52
DGA	318	42	2	362
FEMMES	65	6	1	72
HOMMES	253	36	1	290
SGA	111	88	93	292
FEMMES	60	42	72	174
HOMMES	51	46	21	118
AUTRES SERVICES*****	342	110	358	810
FEMMES	149	65	268	482
HOMMES	193	45	90	328
TOTAL	913	310	757	1 980
FEMMES	333	141	523	997
HOMMES	580	169	234	983

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEa du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère en 2022, y compris DGSE.

Lecture : en 2022, 11 femmes non titulaires de niveau I de l'armée de Terre ont définitivement quitté le ministère.

* Dont niv. I+.

** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEa du ministère des Armées depuis 2022.

*** Dont SIAé.

**** Dont SIMu et DRM.

***** Dont CGA, DGRIS, DGSE, DCoD, DRSD, SDBC, effectifs sortants.

NB : aucun départ définitif de non titulaire n'est recensé pour l'employeur SSA.

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

En effectifs physiques

	Niv. I*	Niv. II	Niv. III**	TOTAL
RETRAITE	104	24	29	157
FEMMES	20	6	17	43
HOMMES	84	18	12	114
DÉCÈS	4	2	0	6
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	4	2	0	6
DÉMISSION	537	109	47	693
FEMMES	168	48	26	242
HOMMES	369	61	21	451
DÉPART VOLONTAIRE DONNANT DROIT À L'IDV***	1	0	1	2
FEMMES	1	0	1	2
HOMMES	0	0	0	0
LICENCIEMENT	14	4	3	21
FEMMES	5	2	2	9
HOMMES	9	2	1	12
CONCOURS OU RECRUTEMENT SORTANT	0	1	0	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	1	0	1
INAPTITUDE DÉFINITIVE	12	0	1	13
FEMMES	0	0	1	1
HOMMES	12	0	0	12
RUPTURE CONVENTIONNELLE	0	1	1	2
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	1	1	2
FIN DE CONTRAT	238	169	673	1080
FEMMES	138	85	476	699
HOMMES	100	84	197	381
AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS	3	0	2	5
FEMMES	1	0	0	1
HOMMES	2	0	2	4
TOTAL	913	310	757	1980
FEMMES	333	141	523	997
HOMMES	580	169	234	983

Source : DRHMD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère en 2022, y compris DGSE.
Lecture : en 2022, 20 femmes non titulaires de niveau I ont définitivement quitté le ministère dans le cadre d'un départ à la retraite.
* Dont niv. I+.
** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.
*** Indemnité de départ volontaire.

Les ouvriers de l'État

Départs définitifs d'ouvriers de l'État, par catégorie, par employeur, et par sexe

En effectifs physiques

	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	CHEFS D'ÉQUIPE	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
TERRE	2	50	150	202
FEMMES	0	3	20	23
HOMMES	2	47	130	179
MARINE	12	13	30	55
FEMMES	2	2	6	10
HOMMES	10	11	24	45
AIR ET ESPACE*	10	30	110	150
FEMMES	1	0	8	9
HOMMES	9	30	102	141
SSA	0	12	30	42
FEMMES	0	3	5	8
HOMMES	0	9	25	34
DIRISI	16	3	11	30
FEMMES	0	0	2	2
HOMMES	16	3	9	28
SEO	0	6	10	16
FEMMES	0	0	1	1
HOMMES	0	6	9	15
SCA	1	60	141	202
FEMMES	0	5	29	34
HOMMES	1	55	112	168
EMA**	2	2	25	29
FEMMES	0	0	4	4
HOMMES	2	2	21	25
DGA	29	24	84	137
FEMMES	4	2	11	17
HOMMES	25	22	73	120
SGA	8	30	97	135
FEMMES	0	4	11	15
HOMMES	8	26	86	120
AUTRES SERVICES***	5	7	29	41
FEMMES	0	3	17	20
HOMMES	5	4	12	21
TOTAL	85	237	717	1 039
FEMMES	7	22	114	143
HOMMES	78	215	603	896

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère en 2022, y compris DGSE.

Lecture : en 2022, 2 hommes techniciens à statut ouvrier ont quitté définitivement le ministère.

* Dont SIAé.

** Dont SIMu.

*** Dont CBCM, DGSE, DRSD, effectifs sortants.

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

En effectifs physiques

	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	CHEFS D'ÉQUIPE	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
RETRAITE	42	197	542	781
FEMMES	3	17	95	115
HOMMES	39	180	447	666
DÉCÈS	1	5	17	23
FEMMES	0	1	3	4
HOMMES	1	4	14	19
DÉMISSION	0	1	62	63
FEMMES	0	0	5	5
HOMMES	0	1	57	58
ABANDON DE POSTE	0	0	1	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	0	1	1
DÉPART VOLONTAIRE DONNANT DROIT À L'IDV*	2	7	34	43
FEMMES	0	0	6	6
HOMMES	2	7	28	37
RÉVOCATION	0	0	7	7
FEMMES	0	0	1	1
HOMMES	0	0	6	6
INAPTITUDE DÉFINITIVE	0	0	1	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	0	1	1
RUPTURE CONVENTIONNELLE	1	2	3	6
FEMMES	0	2	1	3
HOMMES	1	0	2	3
AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS	39	25	50	114
FEMMES	4	2	3	9
HOMMES	35	23	47	105
TOTAL	85	237	717	1039
FEMMES	7	22	114	143
HOMMES	78	215	603	896

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère en 2022.

Lecture : en 2022, 3 femmes techniciens à statut ouvrier ont quitté définitivement le ministère dans le cadre d'un départ à la retraite.

* Indemnité de départ volontaire.

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

Autres départs de civils, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A+	14	26	40
	CAT. A (HORS A+)	120	71	191
	CAT. B	179	125	304
	CAT. C	335	147	482
	S/TOTAL	648	369	1017
NON TITULAIRES	Niv. I*	38	46	84
	Niv. II	9	4	13
	Niv. III**	7	4	11
	S/TOTAL	54	54	108
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	2	6	8
	CHEFS D'ÉQUIPE	3	17	20
	OUVRIERS	47	148	195
	S/TOTAL	52	171	223
TOTAL		754	594	1 348

Source: DRH-MD/SPRH.
Champ: ensemble du personnel civil ayant quitté le PMEA du ministère des Armées en 2022, hors départs définitifs, y compris DGSE.
Lecture: en 2022, 14 femmes de catégorie A+ ont quitté le PMEA du ministère, hors départs définitifs.
* Dont niv. I+.
** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

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 titulaires

Autres départs de titulaires, par catégorie, par circonstance de départ et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL
DÉTACHEMENT	28	54	81	92	255
FEMMES	11	25	49	64	149
HOMMES	17	29	32	28	106
DISPONIBILITÉ	3	54	73	114	244
FEMMES	0	35	35	72	142
HOMMES	3	19	38	42	102
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	1	40	87	200	328
FEMMES	0	27	48	137	212
HOMMES	1	13	39	63	116
CONGÉ PARENTAL	1	18	17	30	66
FEMMES	1	17	17	28	63
HOMMES	0	1	0	2	3
CONGÉ SANS TRAITEMENT/ SANS SALAIRE	0	5	1	1	7
FEMMES	0	4	1	0	5
HOMMES	0	1	0	1	2
MISE À DISPOSITION	0	0	3	4	7
FEMMES	0	0	2	3	5
HOMMES	0	0	1	1	2
POSITION DE NON ACTIVITÉ	6	14	30	28	78
FEMMES	2	9	20	18	49
HOMMES	4	5	10	10	29
AUTRES MOTIFS	1	6	12	13	32
FEMMES	0	3	7	13	23
HOMMES	1	3	5	0	9
TOTAL	40	191	304	482	1 017
FEMMES	14	120	179	335	648
HOMMES	26	71	125	147	369

Source : DRH-MD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant quitté le PMEA du ministère des Armées en 2022, hors départs définitifs, y compris DGSE.
Lecture : en 2022, 11 femmes de catégorie A+ ont quitté le PMEA du ministère dans le cadre d'un détachement.

Les non titulaires

Autres départs de non titulaires, par catégorie, par circonstance de départ et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I*	Niv. II	Niv. III	TOTAL
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	7	0	0	7
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	7	0	0	7
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	2	1	2	5
FEMMES	2	1	2	5
HOMMES	0	0	0	0
CONGÉ PARENTAL	19	3	1	23
FEMMES	18	3	1	22
HOMMES	1	0	0	1
CONGÉ SANS TRAITEMENT/SANS SALAIRE	43	8	8	59
FEMMES	16	4	4	24
HOMMES	27	4	4	35
MISE À DISPOSITION	0	1	0	1
FEMMES	0	1	0	1
HOMMES	0	0	0	0
AUTRES MOTIFS	13	0	0	13
FEMMES	2	0	0	2
HOMMES	11	0	0	11
TOTAL	84	13	11	108
FEMMES	38	9	7	54
HOMMES	46	4	4	54

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté le PMEA du ministère des Armées en 2022, hors départs définitifs, y compris DGSE.

Lecture : en 2022, 7 hommes de niveau I ont quitté le PMEA du ministère dans le cadre d'un congé de longue maladie.

* Dont niv. I+.

Les ouvriers de l'État

Autres départs d'ouvriers de l'État, par catégorie, par circonstance de départ et par sexe

En effectifs physiques

	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	CHEFS D'ÉQUIPE	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	6	18	135	159
FEMMES	2	2	38	42
HOMMES	4	16	97	117
CONGÉ PARENTAL	0	0	6	6
FEMMES	0	0	4	4
HOMMES	0	0	2	2
CONGÉ SANS TRAITEMENT/SANS SALAIRE	0	2	39	41
FEMMES	0	1	4	5
HOMMES	0	1	35	36
AUTRES MOTIFS	2	0	15	17
FEMMES	0	0	1	1
HOMMES	2	0	14	16
TOTAL	8	20	195	223
FEMMES	2	3	47	52
HOMMES	6	17	148	171

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État ayant quitté le PMEA du ministère des Armées en 2022, hors départs définitifs.

Lecture : en 2022, 2 femmes techniciens à statut ouvrier ont quitté le PMEA du ministère dans le cadre d'un congé de longue durée.

Le service civique au ministère des Armées

Le service civique a pour objectif de « renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale en offrant à toute personne volontaire l'opportunité de servir les valeurs de la République et de s'engager en faveur d'un projet collectif en effectuant une mission d'intérêt général auprès d'une personne morale agréée » (article L. 120-1 du Code du service national).

Il s'agit d'un engagement ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans (30 ans pour les jeunes en situation de handicap), sans condition de diplômes.

Une mission au service de l'intérêt général

Les jeunes volontaires du service civique (VSC) ont une mission au service de l'intérêt général appartenant à un ou plusieurs des dix domaines suivants : éducation pour tous, culture et loisirs, solidarité, environnement, sport, mémoire et citoyenneté, santé, développement international et action humanitaire, citoyenneté européenne et intervention d'urgence.

Cette mission, d'une durée moyenne de 8 mois et indemnisée (601 euros net mensuels), est effectuée auprès d'un organisme agréé.

Pour les jeunes, le service civique permet des apports :

- en matière de développement personnel : s'engager et gagner en confiance et en compétences, prendre le temps de réfléchir à son propre avenir, tant citoyen que professionnel ;
- en matière de mixité sociale : prendre conscience de la diversité de la société en côtoyant des volontaires, des professionnels, des bénévoles, des citoyens, issus de toutes origines sociales et culturelles...

Au sein du ministère des Armées

Le ministère des Armées est agréé par l'Agence du service civique pour accueillir des VSC. Renouvelé en 2022 pour 3 ans, cet agrément concerne 14 missions et plus de 240 organismes secondaires habilités pour recevoir des VSC.

La feuille de route ministérielle de janvier 2022, relative à l'amélioration de l'offre de missions de service civique et à l'augmentation du nombre de jeunes accueillis, fixe les grands axes pour accompagner le développement du service civique. En 2022, 199 droits de recrutements ont été ouverts pour le ministère et, en 2023, 223 VSC pourraient être accueillis.

Chaque année au mois d'octobre, des VSC sont recrutés pour une durée de 8 mois dans les établissements et les centres du Service national et de la jeunesse. Ils sont les ambassadeurs du plan « Ambition armées-jeunesse » sur le terrain et animent le programme « Aux sports jeunes citoyens ! ». La Direction du service national et de la jeunesse (DSNJ) valorise chaque promotion en proposant trois stages tout au long de la mission.

En 2022, 71 VSC ont ainsi été accueillis par la DSNJ. Un fort taux de « transformation » chez ces VSC est constaté puisqu'un tiers de ces jeunes poursuivent leur engagement au ministère des Armées en tant que militaire ou civil.

Effectifs
ministériels

Fux 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 — LES MOUVEMENTS DANS LE SYSTÈME DE PENSION

2.3.1 — Le personnel militaire

2.3.1.1 — L'âge moyen d'entrée dans le système de pension ⁽³⁾

Âge moyen d'entrée dans le système de pension des militaires, par catégorie, par motif et par sexe

En années

	MOTIF	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	VIEILLESSE	53,5	55,4	55,2
	INVALIDITÉ	36,9	38,1	37,7
	S/ENSEMBLE	49,3	54,6	54,1
SOUS-OFFICIERS	VIEILLESSE	45,8	47,3	47,1
	INVALIDITÉ	33,6	34,5	34,2
	S/ENSEMBLE	43,8	46,3	45,9
MILITAIRES DU RANG	VIEILLESSE	42,4	43,3	43,1
	INVALIDITÉ	27,7	27,2	27,3
	S/ENSEMBLE	36,8	35,4	35,6
ENSEMBLE	VIEILLESSE	45,4	48,0	47,6
	INVALIDITÉ	30,6	29,0	29,3
	ENSEMBLE	41,6	44,1	43,7

Source : DRH-MD/SPRP et SRE.

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le système de pension en 2022, hors Gendarmerie nationale.

Lecture : en 2022, les femmes officiers entrent dans le système de pension pour motif vieillesse en moyenne, à l'âge de 53,5 ans.

(3) Dans les éditions précédentes, les motifs « vieillesse » et « invalidité » étaient confondus. Dès cette édition, la distinction est faite afin de mieux refléter les âges moyens de départ à la retraite.

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 en 2022, par catégorie, par motif et par sexe

En effectifs physiques

		AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL		
		FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	VIEILLESSE	103	1 273	1 376	1 009	16	1 025	1 112	1 289	2 401
	INVALIDITÉ	35	62	97	35	10	45	70	72	142
	S/TOTAL	138	1 335	1 473	1 044	26	1 070	1 182	1 361	2 543
SOUS-OFFICIERS	VIEILLESSE	728	4 185	4 913	2 870	155	3 025	3 598	4 340	7 938
	INVALIDITÉ	147	353	500	292	35	327	439	388	827
	S/TOTAL	875	4 538	5 413	3 162	190	3 352	4 037	4 728	8 765
MILITAIRES DU RANG	VIEILLESSE	369	1 420	1 789	468	57	525	837	1 477	2 314
	INVALIDITÉ	231	1 381	1 612	180	33	213	411	1 414	1 825
	S/TOTAL	600	2 801	3 401	648	90	738	1 248	2 891	4 139
TOTAL	VIEILLESSE	1 200	6 878	8 078	4 347	228	4 575	5 547	7 106	12 653
	INVALIDITÉ	413	1 796	2 209	507	78	585	920	1 874	2 794
	TOTAL	1 613	8 674	10 287	4 854	306	5 160	6 467	8 980	15 447

Source : DRHMD/SPRP et SRE.
Champ : ensemble des militaires ayants droit et ayants cause dont la pension est entrée en paiement pour la première fois en 2022, hors Gendarmerie nationale.
Lecture : en 2022, la pension de 103 femmes officiers ayants droit est entrée en paiement pour motif vieillesse.

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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

2.3.2 — Le personnel civil

2.3.2.1 — L'âge moyen d'entrée dans le système de pension⁽⁴⁾

Les titulaires

Âge moyen d'entrée dans le système de pension des titulaires, par catégorie, par motif et par sexe

En années

		AGENTS SÉDENTAIRES*		
		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A+	VIEILLESSE	65,6	64,8	65,1
	S/ENSEMBLE	65,6	64,8	65,1
CAT. A (HORS A+)	VIEILLESSE	63,5	63,1	63,2
	INVALIDITÉ	58,9	60,5	59,4
	S/ENSEMBLE	63,1	63,1	63,1
CAT. B	VIEILLESSE	63,1	62,6	62,9
	INVALIDITÉ	57,9	58,6	58,2
	S/ENSEMBLE	62,9	62,4	62,7
CAT. C	VIEILLESSE	63,2	62,6	63,1
	INVALIDITÉ	57,9	55,1	57,4
	S/ENSEMBLE	62,7	62,0	62,6
ENSEMBLE	VIEILLESSE	63,2	62,8	63,1
	INVALIDITÉ	58,1	57,2	57,8
	ENSEMBLE	62,8	62,6	62,7

Source : DRHMD/SPRP et SRE.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire entré dans le système de pension en 2022.

Lecture : en 2022, les femmes titulaires sédentaires de catégorie A+ sont entrées, en moyenne, à 65,6 ans dans le système de pension pour motif vieillesse.

* Sont classés dans la catégorie sédentaire, les emplois n'exposant pas le personnel titulaire à « un risque particulier » ou à des « fatigues exceptionnelles » (ces derniers étant classés dans la catégorie active).

NB : aucune donnée significative n'est recensée en 2022 pour des titulaires actifs, ni pour les titulaires de la catégorie A+ pour le motif invalidité.

(4) Dans les éditions précédentes, les motifs vieillesse et invalidité étaient confondus. Dès cette édition, la distinction est faite afin de mieux distinguer les âges moyens de départ à la retraite.

Les ouvriers de l'État

Âge moyen d'entrée dans le système de pension des ouvriers de l'État, par catégorie et par sexe

En années

	AGENTS ACTIFS*			AGENTS SÉDENTAIRES			ENSEMBLE		
	FEMMES	HOMMES	S/ENS.	FEMMES	HOMMES	S/ENS.	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	60,1	59,8	59,8	60,8	61,0	61,0	60,6	60,7	60,7
CHEFS D'ÉQUIPE	NS	59,6	59,6	61,6	61,4	61,4	61,6	60,6	60,6
OUVRIERS	60,2	60,0	60,0	62,4	61,5	61,7	62,3	60,8	61,1
ENSEMBLE	60,2	59,9	59,9	62,3	61,4	61,5	62,1	60,8	60,9

Source : DRHMD/SPRP et SRE.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État entré dans le système de pension en 2022.

Lecture : en 2022, parmi les agents actifs, les femmes techniciens à statut ouvrier sont entrées dans le système de pension, en moyenne à 60,1 ans.

* Sont classés en catégorie active, les emplois exposant le personnel ouvrier 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 ne permettent pas une déclinaison des âges moyens par sexe.

Effectifs
ministériels

Fux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

2.3.2.2 — Les entrées dans le système de pension

Les titulaires

Titulaires ayants droit et ayants cause dont la pension est entrée en paiement en 2022, par catégorie, par motif et par sexe

En effectifs physiques

		AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL		
		FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A+	VIEILLESSE	4	9	13	2	0	2	6	9	15
	S/TOTAL	4	9	13	2	0	2	6	9	15
CAT. A (HORS A+)	VIEILLESSE	112	233	345	60	3	63	172	236	408
	INVALIDITÉ	10	4	14	11	1	12	21	5	26
	S/TOTAL	122	237	359	71	4	75	193	241	434
CAT. B	VIEILLESSE	294	222	516	68	10	78	362	232	594
	INVALIDITÉ	11	9	20	14	10	24	25	19	44
	S/TOTAL	305	231	536	82	20	102	387	251	638
CAT. C	VIEILLESSE	527	150	677	64	74	138	591	224	815
	INVALIDITÉ	52	12	64	24	34	58	76	46	122
	S/TOTAL	579	162	741	88	108	196	667	270	937
TOTAL	VIEILLESSE	937	614	1551	194	87	281	1 131	701	1 832
	INVALIDITÉ	73	25	98	49	45	94	122	70	192
	TOTAL	1 010	639	1 649	243	132	375	1 253	771	2 024

Source : DRHMD/SPRP et SRE.
Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant droit et ayant cause dont la pension est entrée en paiement pour la première fois en 2022.
Lecture : en 2022, la pension de 4 femmes titulaires de catégorie A+ ayants droit, est entrée en paiement pour motif vieillesse.
NB : aucune pension pour motif invalidité n’est entrée en paiement pour les civils titulaires de catégorie A+.

Les ouvriers de l'État

Ouvriers de l'État ayants droit et ayants cause dont la pension est entrée en paiement en 2022, par sexe

En effectifs physiques

Ouvriers de l'État	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
	220	1 389	1 609	1 127	70	1 197	1 347	1 459	2 806

Source : DRH-MD/SPRP et SRE.
Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État ayant droit et ayant cause dont la pension est entrée en paiement pour la première fois en 2022.
Lecture : en 2022, la pension de 220 femmes ouvriers de l'État 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

2.4 — LES TRANSFORMATIONS

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

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS OU SERVICES*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
EMA/TERRE	7	552	0
EMA/MARINE	3	255	0
EMA/AIR ET ESPACE	2	163	0
EMA/COMCYBER	1	0	1
EMA/DMAë	1	3	1
EMA/SCA	60	0	94
EMA/SIMu	5	0	9
EMA/SSA	4	124	96
TOTAL	83	1 097	201

Source : SGA/DAR.
Champ : ensemble des postes et des établissements du ministère des Armées ayant fait l'objet d'une transformation en 2022.
Lecture : en 2022, 7 établissements de l'armée de Terre ont été dissous.
* Régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.
** Il s'agit de postes décrits en organisation et non d'effectifs. Les postes des unités protégées ne sont pas communiqués.

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

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS OU SERVICES*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
EMA/MARINE	4	219	0
EMA/AIR ET ESPACE	5	51	0
EMA/COMCYBER	12	29	8
EMA/DIRISI	1	8	8
EMA/DRM	11	47	11
EMA/SCA	7	36	29
EMA/SEO	1	10	0
EMA/SIMu	9	14	0
EMA/SSA	21	128	56
SGA	5	24	81
SGA/SID	1	30	59
TOTAL	77	596	252

Source: SGA/DAR.
Champ: ensemble des postes et des établissements du ministère des Armées ayant fait l'objet d'une transformation en 2022.
Lecture: en 2022, 4 établissements de la Marine ont été transférés.
* Régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.
** Il s'agit de postes décrits en organisation et non d'effectifs. Les postes des unités protégées ne sont pas communiqués.

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 d'établissements réorganisés et de postes concernés, par employeur

NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS OU SERVICE*	POSTES CONCERNÉS**	
	MILITAIRES	CIVILS
EMA/MARINE	4	0
EMA/AIR ET ESPACE	4	245
EMA/COMCYBER	7	11
EMA/DIRISI	3	214
EMA/DMAë	1	2
EMA/SCA	31	94
EMA/SEO	1	0
EMA/SSA	15	17
DGA	22	0
SGA	4	11
DICoD	1	0
TOTAL	93	594

Source : SGA/DAR
Champ : ensemble des postes et des établissements du ministère des Armées ayant fait l'objet d'une transformation en 2022.
Lecture : en 2022, 4 établissements de la Marine 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. Les postes des unités protégées ne sont pas communiqués.

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

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS OU SERVICE*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
EMA/TERRE	15	144	34
EMA/MARINE	50	276	4
EMA/AIR ET ESPACE	9	469	3
EMA/COMCYBER	8	25	10
EMA/DIRISI	4	3	12
EMA/DRM	9	22	14
EMA/SEO	2	10	5
EMA/SIMU	2	3	2
DGA	12	0	47
SGA	14	0	15
SGA/SID	33	16	61
DGNUM	1	0	1
DRSD	11	12	25
TOTAL	170	980	233

Source : SGA/DAR
Champ : ensemble des postes et des établissements du ministère des Armées ayant fait l'objet d'une transformation en 2022.
Lecture : en 2022, 15 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. Les postes des unités protégées ne sont pas communiqués.

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



© Jean-Luc Brunet / 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
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

L'essentiel

65 513 militaires de carrière / 32 % de la population militaire

71 % des officiers / 45 % des sous-officiers
Taux de féminisation : 17,1 %
Âge moyen : 42,1 ans



Personnel militaire

138 631 militaires sous contrat / 68 % de la population militaire

29 % des officiers / 55 % des sous-officiers
100 % des militaires du rang et des volontaires
Taux de féminisation : 16,6 %
Âge moyen : 28,1 ans

Effectifs : 204 144 ETPT
Taux de féminisation : 16,8 %
Âge moyen : 32,5 ans
Ancienneté moyenne : 11,8 ans

37 736 titulaires / 61 % de la population civile
22 % de cat. A / 34 % de cat. B / 44 % de cat. C
Taux de féminisation : 47,9 %
Âge moyen : 48,9 ans



Personnel civil

12 498 non titulaires* / 20 % de la population civile
54 % de niv. I / 18 % de niv. II / 28 % de niv. III
Taux de féminisation : 35,8 %
Âge moyen : 40,8 ans

11 674 ouvriers de l'État / 19 % de la population civile
9 % de TSO / 15 % de chefs d'équipe / 76 % d'ouvriers
Taux de féminisation : 13,2 %
Âge moyen : 49,3 ans

Effectifs* : 61 908 ETPT
Taux de féminisation : 38,9 %
Âge moyen : 47,4 ans
Ancienneté moyenne : 17,9 ans

* Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

Taux de BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) : **6,5 %**

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	3 348	20 898	24 246
	SOUS-OFFICIERS	7 864	33 404	41 267
	S/TOTAL	11 211	54 302	65 513
CONTRAT	OFFICIERS	2 472	7 370	9 842
	SOUS-OFFICIERS	9 286	40 256	49 542
	MdR	10 917	67 246	78 163
	VOLONTAIRES*	319	765	1 084
	S/TOTAL	22 995	115 636	138 631
Formation	S/TOTAL OFFICIERS	5 820	28 268	34 088
	S/TOTAL SOUS-OFFICIERS	17 150	73 659	90 809
	S/TOTAL MdR	10 917	67 246	78 163
	S/TOTAL VOLONTAIRES	319	765	1 084
Reconversion	TOTAL	34 206	169 938	204 144

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, 3 348 femmes sont officiers de carrière, en ETPT.

*Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 725 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	10 641	3 857	16 394	22 158	60 159	410
FEMMES	738	708	2 384	2 808	6 299	38
HOMMES	9 902	3 150	14 010	19 351	53 860	372
MARINE	3 182	1 679	8 422	14 189	7 430	155
FEMMES	260	372	1 061	2 505	1 358	59
HOMMES	2 922	1 307	7 362	11 684	6 073	96
AIR ET ESPACE	4 249	2 404	11 863	11 205	9 717	73
FEMMES	574	533	2 381	2 535	3 179	43
HOMMES	3 676	1 871	9 482	8 670	6 538	30
GENDARMERIE**	205	8	1 944	56	0	368
FEMMES	30	4	284	47	0	138
HOMMES	176	4	1 660	9	0	229
SSA	2 160	1 011	2 457	1 763	0	52
FEMMES	964	563	1 716	1 353	0	27
HOMMES	1 196	448	741	410	0	25
SEO	176	39	155	170	857	0
FEMMES	19	8	19	39	82	0
HOMMES	157	31	136	131	775	0
DGA	1 750	0	0	0	0	0
FEMMES	262	0	0	0	0	0
HOMMES	1 488	0	0	0	0	0
SCA	1 333	649	0	1	0	26
FEMMES	420	245	0	0	0	13
HOMMES	913	404	0	1	0	13
SID	455	195	0	0	0	0
FEMMES	57	39	0	0	0	0
HOMMES	397	156	0	0	0	0
CGA	63	0	0	0	0	0
FEMMES	10	0	0	0	0	0
HOMMES	52	0	0	0	0	0
SJM***	33	0	32	0	0	0
FEMMES	15	0	19	0	0	0
HOMMES	18	0	13	0	0	0
TOTAL	24 246	9 842	41 267	49 542	78 163	1 084
FEMMES	3 348	2 472	7 864	9 286	10 917	319
HOMMES	20 898	7 370	33 404	40 256	67 246	765

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, 738 femmes sont officiers de carrière dans l'armée de Terre, en ETPT.

*Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 725 ETPT.

** Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

*** Service de la justice militaire.

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	27 034	86 585	113 619	24/76
FEMMES	3 122	9 853	12 975	24/76
HOMMES	23 912	76 733	100 645	24/76
MARINE	11 604	23 453	35 057	33/67
FEMMES	1 320	4 294	5 614	24/76
HOMMES	10 284	19 159	29 443	35/65
AIR ET ESPACE	16 113	23 398	39 511	41/59
FEMMES	2 955	6 290	9 245	32/68
HOMMES	13 158	17 108	30 266	43/57
GENDARMERIE**	2 149	432	2 581	83/17
FEMMES	314	189	503	62/38
HOMMES	1 836	243	2 078	88/12
SSA	4 617	2 826	7 443	62/38
FEMMES	2 680	1 943	4 623	58/42
HOMMES	1 937	883	2 820	69/31
SEO	332	1 066	1 397	24/76
FEMMES	38	129	167	23/77
HOMMES	294	937	1 231	24/76
DGA	1 750	0	1 750	100/0
FEMMES	262	0	262	100/0
HOMMES	1 488	0	1 488	100/0
SCA	1 333	676	2 009	66/34
FEMMES	420	259	678	62/38
HOMMES	913	417	1 330	69/31
SID	455	195	650	70/30
FEMMES	57	39	97	59/41
HOMMES	397	156	553	72/28
CGA	63	0	63	100/0
FEMMES	10	0	10	100/0
HOMMES	52	0	52	100/0
SJM	65	0	65	100/0
FEMMES	34	0	34	100/0
HOMMES	31	0	31	100/0
TOTAL	65 513	138 631	204 144	32/68
FEMMES	11 211	22 995	34 206	33/67
HOMMES	54 302	115 636	169 938	32/68

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, 3 122 femmes sont militaires de carrière dans l'armée de Terre, en ETPT.

*Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 725 ETPT.

** Gendarmes placés sous PMEa du ministère des Armées.

NB : les taux 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		CONTRAT		TOTAL		
		F	H	F	H	F	H	TOTAL
OFFICIERS	GÉNÉRAL/AMIRAL*	69	591	0	0	69	591	660
	COLONEL/ CAPITAINE DE VAISSEAU	254	2512	34	36	288	2548	2836
	LIEUTENANT-COLONEL/ CAPITAINE DE FRÉGATE	626	4832	37	36	664	4869	5532
	COMMANDANT/ CAPITAINE DE CORVETTE	984	4425	171	322	1155	4748	5902
	CAPITAINE/ LIEUTENANT DE VAISSEAU	841	5601	689	2611	1530	8212	9742
	LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	507	2781	657	1707	1164	4488	5652
	SOUS-LIEUTENANT/ ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	10	30	273	1164	283	1194	1477
	ASPIRANT	17	81	510	1386	526	1467	1994
	ÉLÈVE OFFICIER	39	44	102	108	141	152	293
S/TOTAL		3348	20898	2472	7370	5820	28268	34088
SOUS-OFFICIERS	MAJOR	1341	3076	102	98	1443	3174	4617
	ADJUDANT-CHEF/ MAÎTRE PRINCIPAL	2689	12389	935	612	3624	13002	16626
	ADJUDANT/ PREMIER MAÎTRE	2550	12113	254	1242	2804	13356	16159
	SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1181	5252	2149	11338	3330	16590	19920
	SERGENT/ SECOND MAÎTRE	103	574	5710	26883	5813	27457	33270
	ÉLÈVE SOUS-OFFICIER	0	0	136	81	136	81	217
	S/TOTAL	7864	33404	9286	40256	17150	73659	90809

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

En ETPT

		CARRIÈRE		CONTRAT		TOTAL		
		F	H	F	H	F	H	TOTAL
MDR	CAPORAL-CHEF/QUARTIER-MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	0	0	3846	23563	3846	23563	27409
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	0	0	2701	16599	2701	16599	19299
	SOLDAT/MATELOT BREVETÉ***	0	0	4332	26879	4332	26879	31211
	ÉLÈVE MILITAIRE DU RANG/MOUSSE	0	0	39	206	39	206	245
	S/TOTAL	0	0	10917	67246	10917	67246	78163
VOLONTAIRES**	ASPIRANT	0	0	110	156	110	156	266
	SERGENT/SECOND MAÎTRE	0	0	9	26	9	26	35
	CAPORAL CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	0	0	21	64	21	64	86
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	0	0	48	93	48	93	141
	SOLDAT MATELOT BREVETÉ***	0	0	131	425	131	425	556
	S/TOTAL	0	0	319	765	319	765	1084
TOTAL		11211	54302	22995	115636	34206	169938	204144

Source : DRH-MD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en 2022.
Lecture : en 2022, 3846 femmes caporaux-chefs/quartiers-maîtres de 1^{re} classe sont militaires sous contrat, en ETPT.
** Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 725 ETPT.
*** Y compris élèves de l'École d'enseignement technique de l'Armée de l'Air (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 ETPE sous forme d'arrondis.

Volontaires* sous PMEa, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	65	0	346	410
FEMMES	20	0	19	38
HOMMES	45	0	327	372
MARINE	138	0	17	155
FEMMES	56	0	4	59
HOMMES	82	0	13	96
AIR ET ESPACE	28	7	38	73
FEMMES	15	3	25	43
HOMMES	12	4	13	30
GENDARMERIE**	0	24	344	368
FEMMES	0	4	134	138
HOMMES	0	20	210	229
SSA	9	4	39	52
FEMMES	6	2	19	27
HOMMES	3	2	20	25
SCA	26	0	0	26
FEMMES	13	0	0	13
HOMMES	13	0	0	13
TOTAL	266	35	783	1084
FEMMES	110	9	200	319
HOMMES	156	26	582	765

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble des volontaires sous PMEa du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, l'armée de Terre compte 20 femmes engagées en tant qu'officiers volontaires, en ETPT.

*Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 725 ETPT.

** Gendarmes placés sous PMEa du ministère des Armées.

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

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.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Catégorisation du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

3.1.2 — Le personnel civil sous PMEa

Le Code général de la fonction publique est entré en vigueur le 1^{er} mars 2022. Il rassemble l'ensemble des règles applicables au droit de la fonction publique, sans modification sur le fond des normes.

Il réaffirme la transversalité du statut général et les principes de la fonction publique de carrière, tout en consacrant les évolutions récentes issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Personnel civil, par statut, par catégorie et par sexe

En ETPT

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A+	258	514	773
	CAT. A (HORS A+)	3 199	4 514	7 712
	CAT. B	5 373	7 436	12 810
	CAT. C	9 242	7 199	16 441
	S/TOTAL	18 072	19 664	37 736
NON TITULAIRES	NIV. I*	2 150	4 644	6 794
	NIV. II	681	1 552	2 233
	NIV. III**	1 648	1 823	3 471
	S/TOTAL	4 479	8 019	12 498
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	113	884	997
	CHEFS D'ÉQUIPE	140	1 644	1 784
	OUVRIERS	1 285	7 608	8 893
	S/TOTAL	1 538	10 137	11 674
S/TOTAL CAT. A/NIV. I*		5 608	9 671	15 279
S/TOTAL CAT. B/NIV. II		6 055	8 988	15 043
S/TOTAL CAT. C/NIV. III		10 890	9 022	19 912
S/TOTAL OUVRIERS DE L'ÉTAT		1 538	10 137	11 674
TOTAL		24 090	37 818	61 908

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEa du ministère des Armées en 2022, y compris DGSE.

Lecture : en 2022, 258 titulaires de catégorie A+ sont des femmes, en ETPT.

* Dont cat. A+ et niv. I+.

** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEa du ministère des Armées depuis 2022.

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 corps, par catégorie, et par sexe

En ETPT

CAT.	CORPS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A+	ADMINISTRATEURS GÉNÉRAUX	53	89	142
	CONSEILLERS D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	29	24	54
	MAÎTRES DE CONFÉRENCE	6	24	30
	PROFESSEURS AGRÉGÉS	69	91	160
	CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	17	12	29
	CONSEILLERS TECHNIQUES DE DÉFENSE	20	81	101
	AUTRES A+	65	193	257
	S/TOTAL	258	514	773
CAT. A (HORS A+)	ATTACHÉS D'ADMINISTRATION	1 491	1 364	2 855
	INGÉNIEURS CIVILS DE LA DÉFENSE	720	2 779	3 499
	PROFESSEURS CERTIFIÉS	153	183	336
	CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL	77	7	84
	ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL	450	18	468
	CADRES DE SANTÉ CIVIL	13	11	24
	CHARGÉS D'ÉTUDES DOCUMENTAIRES	11	12	23
	INFIRMIERS DE LA DÉFENSE	38	12	50
	INFIRMIERS CIVILS DE SOINS GÉNÉRAUX	100	14	114
	AUTRES A	146	113	259
	S/TOTAL	3 199	4 514	7 712
CAT. B	SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS	3 324	1 543	4 867
	CONTRÔLEURS SPÉCIALISÉS	7	4	10
	TECHNICIENS SUPÉRIEURS D'ÉTUDES ET DE FABRICATION	898	5 171	6 069
	TECHNICIENS PARAMÉDICAUX CIVILS	189	65	254
	AIDES-SOIGNANTS CIVIL DE LA DÉFENSE*	654	92	746
	BIBLIOTHÉCAIRES ADJOINTS SPÉCIALISÉS ET ASSISTANTS DE BIBLIOTHÈQUE	17	5	21
	AUTRES B	286	556	842
	S/TOTAL	5 373	7 436	12 810
CAT. C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	7 480	1 979	9 459
	AGENTS TECHNIQUES	1 302	4 694	5 996
	AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS	194	43	236
	AUTRES C	266	484	750
	S/TOTAL	9 242	7 199	16 441
TOTAL		18 072	19 664	37 736

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des Armées en 2022, y compris DGSE.

Lecture : en 2022, 53 femmes titulaires de catégorie A+ sont administrateurs généraux, en ETPT.

* Les aides-soignants civils de la défense sont passés de la catégorie C à la catégorie B en 2022 à la suite du Ségur de la santé.

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.

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 non titulaire, par catégorie, par type d'emploi, par fondement juridique de recrutement⁽¹⁾, et par sexe

En ETPE

		Niv. I*		Niv. II		Niv. III**		TOTAL		
		F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL
EMPLOIS PERMANENTS	L332-1 (EX. ARTICLE 3)	3	6	0	0	51	43	54	49	103
	L332-2 (EX. ARTICLE 4)	1 102	1 926	418	833	614	569	2 134	3 328	5 462
	ICT/TCT***	1 073	2 897	188	730	0	0	1 261	3 628	4 889
	L332-3 (EX. ARTICLE 6)	67	42	119	41	283	179	469	262	731
	L332-24 (EX. ARTICLE 7 BIS)	22	25	4	7	4	3	30	35	65
	L352-4 (EX. ARTICLE 27)	0	2	7	10	24	18	31	30	61
	D49***	8	6	1	0	0	0	9	6	15
	BERKANI***	0	0	0	0	17	22	17	22	39
	ARTICLE 31****	0	0	16	28	0	1	16	29	45
	AUTRE	10	17	0	3	315	786	325	806	1 131
	S/TOTAL	2 286	4 921	752	1 652	1 307	1 621	4 345	8 195	12 540
EMPLOIS TEMPORAIRES	L332-22 (REPLAÇANT L'ARTICLE 6 SEXIES)	0	0	0	0	304	233	304	233	537
	S/TOTAL	0	0	0	0	304	233	304	233	537
TOTAL		2 286	4 921	752	1 652	1 611	1 854	4 649	8 427	13 077

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2022, y compris DGSE.
Lecture : en décembre 2022, 3 femmes non titulaires de niveau I sont affectées à un emploi permanent au titre de l'article L332-1 (ex article 3) du Code général de la fonction publique, en ETPE.

*Dont niv. I+.

** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

*** 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).

**** 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.

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.

(1) Selon la nouvelle codification établie dans le Code général de la fonction publique. La référence aux articles correspond à la loi 84-16.

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

En ETPT

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TECHNICIENS À STATUT D'OUVRIER	T7	4	60	64
	T6 BIS	19	171	190
	T6	29	239	268
	T5 BIS	44	296	340
	T5	5	40	46
	T4	12	77	88
	T3	0	0	0
	T2	0	1	1
	S/TOTAL	113	884	997
CHEFS D'ÉQUIPE	HORS CATÉGORIE D	0	10	10
	HORS CATÉGORIE C	0	53	53
	HORS CATÉGORIE B	22	296	318
	HORS CATÉGORIE A	20	249	270
	HORS GROUPE	43	554	598
	GROUPE VII	54	480	534
	GROUPE VI	0	2	2
	S/TOTAL	140	1 644	1 784
OUVRIERS	HORS CATÉGORIE D	8	59	67
	HORS CATÉGORIE C	20	149	170
	HORS CATÉGORIE B	81	682	763
	HORS CATÉGORIE A	109	896	1 005
	HORS GROUPE	427	1 552	1 979
	GROUPE VII	391	2 053	2 445
	GROUPE VI	249	2 217	2 466
	S/TOTAL	1 285	7 608	8 893
TOTAL		1 538	10 137	11 674

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEa du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, 4 femmes civiles sont techniciens à statut ouvrier dans le groupe T7, 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.

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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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	S/ENS.	FEMMES	HOMMES	S/ENS.	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	39,0	42,8	42,2	30,4	31,0	30,9	35,4	39,6	38,9
SOUS-OFFICIERS	41,2	42,3	42,1	29,1	29,7	29,6	34,5	35,3	35,1
MdR	-	-	-	27,3	26,9	27,0	27,3	26,9	27,0
VOLONTAIRES	-	-	-	22,1	21,0	21,3	22,1	21,0	21,3
ENSEMBLE	40,5	42,5	42,1	28,3	28,1	28,1	32,2	32,6	32,5

Source : DRH-MD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des Armées en décembre 2022.
Lecture : en décembre 2022, les femmes officiers de carrière ont en moyenne 39,0 ans.

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

En années

	CARRIÈRE			CONTRAT			ENSEMBLE		
	FEMMES	HOMMES	S/ENS.	FEMMES	HOMMES	S/ENS.	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	39	44	43	29	29	29	34	40	39
SOUS-OFFICIERS	41	41	41	28	29	29	34	35	35
MdR	-	-	-	25	25	25	25	25	25
VOLONTAIRES	-	-	-	22	21	21	22	21	21
ENSEMBLE	40	42	42	27	27	27	31	31	31

Source : DRH-MD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2022.
Lecture : en décembre 2022, 50 % des femmes officiers de carrière ont 39 ans ou plus.

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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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+	52,1	53,6	53,1
	CAT. A (HORS A+)	47,3	50,5	49,1
	CAT. B	49,5	49,7	49,6
	CAT. C	49,1	47,4	48,3
	S/ENSEMBLE	48,9	49,0	48,9
NON TITULAIRES	Niv. I*	39,4	41,6	40,8
	Niv. II	38,1	41,1	40,1
	Niv. III**	39,1	43,3	41,2
	S/ENSEMBLE	39,1	41,9	40,8
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	51,1	51,3	51,3
	CHEFS D'ÉQUIPE	56,1	54,8	54,9
	OUVRIERS	53,0	47,2	48,0
	S/ENSEMBLE	53,1	48,8	49,3
ENSEMBLE		47,3	47,3	47,4

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2022, hors DGSE.
Lecture : en décembre 2022, les femmes civiles titulaires de catégorie A+ ont en moyenne 52,1 ans.

* Dont niv. I+.

** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

Âge médian par statut, par catégorie et par sexe

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	CAT. A+	52	53	52
	CAT. A (HORS A+)	48	51	50
	CAT. B	50	50	50
	CAT. C	50	47	48
	S/ENSEMBLE	50	49	49
NON TITULAIRES	Niv. I*	38	40	40
	Niv. II	37	42	41
	Niv. III**	39	47	42
	S/ENSEMBLE	38	42	40
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	53	53	53
	CHEFS D'ÉQUIPE	57	56	56
	OUVRIERS	56	50	51
	S/ENSEMBLE	56	52	53
ENSEMBLE		49	49	49

Source : DRHMD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2022, hors DGSE.
Lecture : en décembre 2022, 50 % des femmes civiles de catégorie A+ ont 52 ans ou plus.
* Dont niv. I+.
** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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	S/ENS.	FEMMES	HOMMES	S/ENS.	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	18,1	22,1	21,5	6,3	8,3	7,8	13,2	18,4	17,5
SOUS-OFFICIERS	20,6	22,2	21,9	7,8	9,0	8,8	13,5	14,9	14,6
MDR	-	-	-	6,4	6,2	6,2	6,4	6,2	6,2
VOLONTAIRES	-	-	-	1,1	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0
ENSEMBLE	19,8	22,1	21,7	6,9	7,3	7,2	11,1	11,9	11,8

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2022.

Lecture : en décembre 2022, la durée de service moyenne des femmes officiers de carrière est de 18,1 ans.

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	S/ENS.	FEMMES	HOMMES	S/ENS.	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	18	23	22	4	5	5	12	19	17
SOUS-OFFICIERS	20	21	21	6	8	7	14	14	14
MdR	-	-	-	4	4	4	4	4	4
VOLONTAIRES	-	-	-	1	1	1	1	1	1
ENSEMBLE	19	21	21	5	5	5	9	9	9

Source : DRHMD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2022.
Lecture : en décembre 2022, 50 % des femmes officiers de carrière ont une durée de service de 18 ans ou plus.

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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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+	10,0	12,5	11,6
	CAT. A (HORS A+)	16,9	23,0	20,4
	CAT. B	20,5	21,3	21,0
	CAT. C	17,8	15,6	16,8
	S/ENSEMBLE	18,4	19,5	19,0
NON TITULAIRES	Niv. I*	8,3	9,4	9,0
	Niv. II	4,6	5,9	5,5
	Niv. III**	5,8	10,4	8,1
	S/ENSEMBLE	6,8	9,1	8,2
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	30,8	30,9	30,9
	CHEFS D'ÉQUIPE	34,6	32,0	32,2
	OUVRIERS	28,8	21,0	22,1
	S/ENSEMBLE	29,5	23,6	24,4
ENSEMBLE		17,0	18,6	17,9

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2022, hors DGSE.

Lecture : en décembre 2022, l'ancienneté moyenne de service des femmes titulaires de catégorie A+ est de 10,0 ans.

* Dont niv. I+.

** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

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

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	CAT. A+	7	9	9
	CAT. A (HORS A+)	16	24	21
	CAT. B	21	22	22
	CAT. C	19	17	19
	S/ENSEMBLE	19	21	21
NON TITULAIRES	Niv. I*	4	5	4
	Niv. II	2	3	3
	Niv. III**	2	4	2
	S/ENSEMBLE	3	4	4
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	34	33	33
	CHEFS D'ÉQUIPE	36	34	34
	OUVRIERS	32	20	22
	S/ENSEMBLE	32	25	28
ENSEMBLE		16	20	19

Source : DRH-MD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2022, hors DGSE.
Lecture : en décembre 2022, 50 % des femmes titulaires de catégorie A+ ont une ancienneté de service de 7 ans ou plus.
*Dont niv. I+.
** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

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 Handicap et Inclusion 2022-2024

Depuis toujours, le ministère des Armées conduit une politique inclusive : aménagement des postes, information et sensibilisation aux différents types de handicap, recrutement de sportifs de haut-niveau handicapés, possibilité pour les militaires blessés d'intégrer le ministère en tant que civil, accueil d'apprentis en situation de handicap, etc. Pour son action de recrutement de personnes autistes Asperger, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHPF) Ile-de-France lui a décerné, en avril 2022, le prix 2021 de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Par ailleurs, le ministère soutient depuis 2022 le concours vidéo Étudiant « Tous HanScène » qui a pour objectif de sensibiliser au sujet du handicap dans la vie quotidienne et en milieu professionnel, en invitant ses agents à voter pour les vidéos en compétition.

Lancé en mai 2022, le Plan Handicap et Inclusion 2022-2024 est organisé autour de trois axes principaux.

Axe 1 : Déployer une politique volontariste de recrutement de travailleurs et étudiants en situation de handicap

Le ministère cible notamment les diplômés de l'enseignement supérieur et les apprentis post bac. Pour le *sourcing* des candidats, des actions nouvelles sont menées telles que la participation à des salons de recrutement en ligne et le partenariat avec des associations qui accompagnent des jeunes.

Axe 2 : Encourager à la déclaration du handicap et au renouvellement du document de reconnaissance du handicap

Les problèmes de santé peuvent avoir des répercussions importantes et durables sur le travail des agents, d'où l'intérêt de ces derniers à demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Cette reconnaissance peut permettre de bénéficier d'aménagements et de certains droits. Cancer, diabète, dépression, fibromyalgie, maladies chroniques évolutives, peuvent, par exemple et sous certaines conditions, être reconnus comme des handicaps.

Axe 3 : Assurer une compensation optimale du handicap pour l'amélioration des conditions de travail

La RQTH permet de bénéficier d'un accompagnement, d'aménagements de postes matériels et organisationnels, voire d'une retraite anticipée.

En 2022, 2 525 agents civils en situation de handicap travaillaient au sein du ministère. Pour accueillir et accompagner les agents et les employeurs, un réseau Handicap est déployé sur l'ensemble du territoire.



3.4 — LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

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 et 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).

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.

Répartition des 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	F	H	F	H	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A*	86	75	7	64	93	139	232
	CAT. B	217	307	89	435	306	742	1 048
	CAT. C	795	556	245	450	1 040	1 006	2 046
	S/TOTAL	1 098	938	341	949	1 439	1 887	3 326
NON TITULAIRES	NIV. I*	20	19	0	0	20	19	39
	NIV. II	16	17	0	0	16	17	33
	NIV. III	52	42	0	0	52	42	94
	S/TOTAL	88	78	0	0	88	78	166
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TSO	1	16	0	1	1	17	18
	CHEFS D'ÉQUIPE	7	53	0	0	7	53	60
	OUVRIERS	67	179	0	1	67	180	247
	S/TOTAL	75	248	0	2	75	250	325
TOTAL		1 261	1 264	341	951	1 602	2 215	3 817

Source: DRH-MD/DNH.
Champ: ensemble du personnel civil bénéficiaire de l'obligation d'emploi, hors DGSE, en décembre 2022.
Lecture: en décembre 2022, 86 femmes titulaires de catégorie A, en situation de handicap, sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi au ministère des Armées.
* Dont cat. A+ et niv. I+.

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 l'application d'une majoration aux BOE de 50 ans et plus (1 agent comptant pour 1,5 unité). À ce titre en 2022, les 3817 BOE recensés comptent pour 3854 unités (2562 personnes en situation de handicap – 1 292 personnes hors situation de handicap), une fois la majoration appliquée.

Le taux de BOE du ministère des Armées s'élève à 6,53 % (4,34 % personnes en situation de handicap – 2,19 % personnes hors situation de handicap). Ce taux comprend les personnes en et hors situation de handicap.



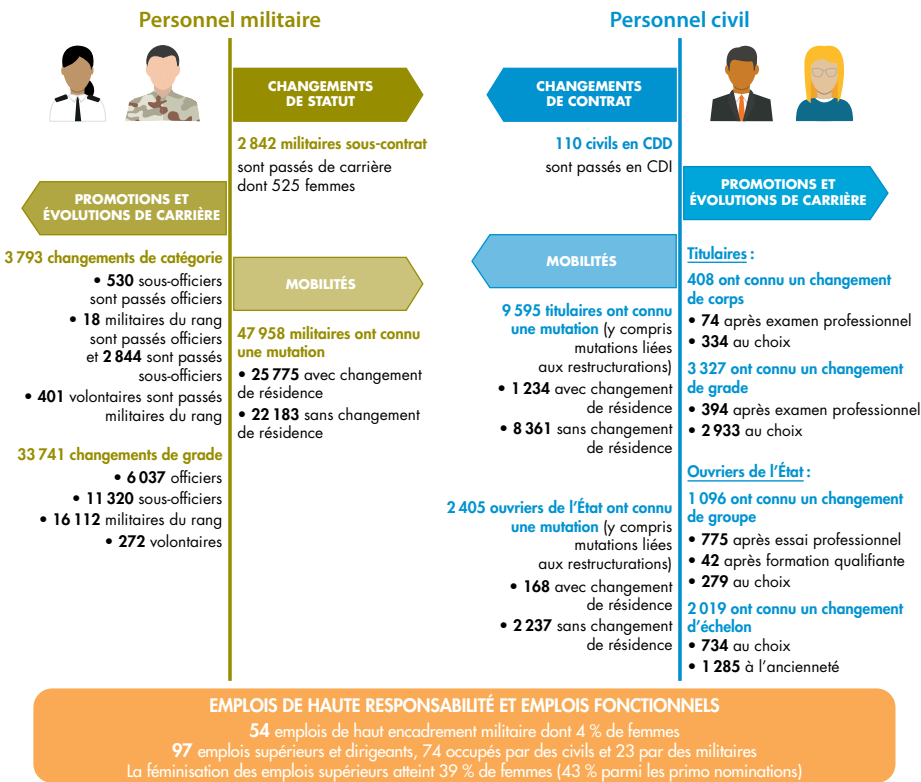
© MCH / Morgan Rouleau / EGI

Chapitre 4

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
- La gestion prévisionnelle des ressources humaines ministérielle

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

4.1 — LES PROMOTIONS ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

4.1.1 — Les changements de statut ou de contrat

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	48	1 015	1 063
FEMMES	9	140	149
HOMMES	39	875	914
MARINE	111	616	727
FEMMES	17	91	108
HOMMES	94	525	619
AIR ET ESPACE	34	830	864
FEMMES	6	162	168
HOMMES	28	668	696
GENDARMERIE*	1	13	14
FEMMES	0	7	7
HOMMES	1	6	7
SSA	76	63	139
FEMMES	37	47	84
HOMMES	39	16	55
SEO	1	18	19
FEMMES	0	2	2
HOMMES	1	16	17
SCA	7	0	7
FEMMES	3	0	3
HOMMES	4	0	4
SID	9	0	9
FEMMES	4	0	4
HOMMES	5	0	5
TOTAL	287	2 555	2 842
FEMMES	76	449	525
HOMMES	211	2 106	2 317

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées sous contrat passé de carrière en 2022.
Lecture : en 2022, 9 femmes officiers de l'armée de Terre sous contrat sont passées de carrière.
* Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

NB : le personnel du Service de la justice militaire (SJM), de la DGA et du CGA est exclusivement de carrière.
Le SID rassemble l'intégralité de ses effectifs au sein de la catégorie des officiers.

4.1.1.2 — Le personnel civil non titulaire

Tout contrat conclu ou renouvelé en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2 et L. 332-3 (auparavant article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) 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⁽¹⁾.

Cette durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis dans des emplois occupés en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2, L. 332-3 et L. 332-6. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même employeur.

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

En effectifs physiques

ARTICLE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE	PASSAGES DE CDD À CDI
L332-2-1 (EX. ART. 4.1*)	25
L332-2-2 (EX. ART. 4.2*)	84
L332-3 (EX. ART. 6*)	1
TOTAL	110

Source : DRHMD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil non titulaire relevant du Code général de la fonction publique dont le CDD a été transformé en CDI en 2022.
Lecture : en 2022, 25 CDD établis sur le fondement de l'article L 332-2-1 du Code général de la fonction publique (ex. article 4-1 de la loi 84-16) ont été transformés en CDI au moment de leur renouvellement.
* Articles de la loi 84-16.

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

En effectifs physiques

	Niv. I*	Niv. II	Niv. III	TOTAL
FEMMES	40	4	1	45
HOMMES	51	12	2	65
TOTAL	91	16	3	110

Source : DRHMD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil non titulaire relevant du Code général de la fonction publique dont le CDD a été transformé en CDI en 2022.
Lecture : en 2022, 40 femmes de niveau I en CDD sont passées en CDI.
* Dont niv. I+.

(1) Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois (les périodes d'état d'urgence sanitaire sont ignorées pour le calcul de ces quatre mois).

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

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	313	15	1 717	382	2 427
FEMMES	42	2	179	44	267
HOMMES	271	13	1 538	338	2 160
MARINE	102	2	748	0	852
FEMMES	7	0	125	0	132
HOMMES	95	2	623	0	720
AIR ET ESPACE	106	1	366	16	489
FEMMES	23	0	125	8	156
HOMMES	83	1	241	8	333
GENDARMERIE*	6	0	0	0	6
FEMMES	1	0	0	0	1
HOMMES	5	0	0	0	5
SSA	2	0	0	3	5
FEMMES	0	0	0	3	3
HOMMES	2	0	0	0	2
SEO	1	0	13	0	14
FEMMES	0	0	2	0	2
HOMMES	1	0	11	0	12
TOTAL	530	18	2 844	401	3 793
FEMMES	73	2	431	55	561
HOMMES	457	16	2 413	346	3 232

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement de catégorie en 2022, hors première affectation ou sortie d'école.

Lecture : en 2022, 42 femmes sous-officiers de l'armée de Terre ont intégré la catégorie des officiers.

* Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

NB : la DGA, le SID et le CGA 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 titulaire

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

En effectifs physiques

PROMOUVABLES			PROMUS		
			PAR EXAMEN PROFESSIONNEL	AU CHOIX	TOTAL
ACCÈS À LA CATÉGORIE A	FEMMES	3 240	46	43	89
	HOMMES	2 875	28	33	61
	S/TOTAL	6 115	74	76	150
ACCÈS À LA CATÉGORIE B	FEMMES	10 744	0	120	120
	HOMMES	10 507	0	138	138
	S/TOTAL	21 251	0	258	258
TOTAL	FEMMES	13 984	46	163	209
	HOMMES	13 382	28	171	199
	TOTAL	27 366	74	334	408

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 2022, hors concours.
Lecture : en 2022, 46 femmes sur 3 240 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	20,6	21,0	21,2
ACCÈS CAT. B	18,8	18,6	20,3

Source : DRHMD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des Armées ayant bénéficié d'un changement de corps en 2022.
Lecture : les femmes titulaires ayant accédé à la catégorie A en 2022, hors concours, ont mis 20,6 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

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

4.1.3 — Les changements de grade

4.1.3.1 — Le personnel militaire

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	2802	4602	12483	1	19888
FEMMES	283	619	1302	1	2205
HOMMES	2519	3983	11181	0	17683
MARINE	1143	3289	2519	0	6951
FEMMES	202	479	426	0	1107
HOMMES	941	2810	2093	0	5844
AIR ET ESPACE	1075	2814	972	35	4896
FEMMES	248	589	308	22	1167
HOMMES	827	2225	664	13	3729
GENDARMERIE*	38	365	0	210	613
FEMMES	6	53	0	80	139
HOMMES	32	312	0	130	474
SSA	258	223	0	26	507
FEMMES	142	174	0	15	331
HOMMES	116	49	0	11	176
SEO	23	24	138	0	185
FEMMES	3	3	13	0	19
HOMMES	20	21	125	0	166
DGA	251	0	0	0	251
FEMMES	36	0	0	0	36
HOMMES	215	0	0	0	215
SCA	402	0	0	0	402
FEMMES	161	0	0	0	161
HOMMES	241	0	0	0	241
SJM**	5	3	0	0	8
FEMMES	3	1	0	0	4
HOMMES	2	2	0	0	4
CGA	5	0	0	0	5
FEMMES	2	0	0	0	2
HOMMES	3	0	0	0	3
SID	35	0	0	0	35
FEMMES	6	0	0	0	6
HOMMES	29	0	0	0	29
TOTAL	6037	11320	16112	272	33741
FEMMES	1092	1918	2049	118	5177
HOMMES	4945	9402	14063	154	28564

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des Armées ayant connu un changement de grade en 2022, hors première affectation ou sortie d'école.
Lecture : en 2022, 283 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.
** Service de la justice militaire.
NB : la DGA, le SID et le CGA rassemblent l'intégralité de leurs effectifs au sein de la catégorie des officiers.

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	6,6	5,4	2,4	0,0	Flux de personnel
FEMMES	7,0	5,3	2,3	0,0	
HOMMES	6,6	5,5	2,4	0,0	
MARINE	6,9	6,0	2,0	-	Caractéristiques du personnel
FEMMES	6,9	6,0	2,0	-	
HOMMES	6,8	6,0	2,0	-	
AIR ET ESPACE	3,2	6,1	2,5	0,5	Parcours professionnels
FEMMES	2,8	6,0	2,5	0,4	
HOMMES	3,3	6,2	2,6	0,6	
GENDARMERIE*	5,5	12,3	0,0	1,2	Dépenses liées au personnel
FEMMES	5,4	9,1	0,0	1,1	
HOMMES	5,5	12,8	0,0	1,2	
SSA	5,7	7,6	0,0	1,0	Formation
FEMMES	5,4	7,9	0,0	1,0	
HOMMES	5,9	6,7	0,0	1,1	
SEO	5,2	5,0	1,7	-	Reconversion
FEMMES	7,3	4,6	1,4	-	
HOMMES	4,9	5,2	2,0	-	
DGA	8,3	-	-	-	Conditions de travail
FEMMES	8,0	-	-	-	
HOMMES	8,5	-	-	-	
SCA	3,2	-	-	-	Concertation et dialogue social
FEMMES	2,9	-	-	-	
HOMMES	3,5	-	-	-	
SJM	5,4	4,0	-	-	Politique sociale
FEMMES	6,0	4,0	-	-	
HOMMES	4,5	4,0	-	-	
CGA	3,6	-	-	-	Réserves
FEMMES	3,6	-	-	-	
HOMMES	3,6	-	-	-	
SID	7,8	-	-	-	
FEMMES	6,7	-	-	-	
HOMMES	8,0	-	-	-	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement de grade en 2022

Lecture : les femmes officiers de l'armée de Terre ayant changé de grade en 2022 ont mis en moyenne 7,0 ans pour passer au grade supérieur.

* Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

NB : la DGA, le SID et le CGA rassemblent l'intégralité de leurs effectifs au sein de la catégorie des officiers.

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

4.1.3.2 — Le personnel civil titulaire

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	9	0	9
	HOMMES	5	0	5
	S/TOTAL	14	0	14
CAT. A (HORS A+)	FEMMES	1 091	22	159
	HOMMES	1 773	15	229
	S/TOTAL	2 864	37	388
CAT. B	FEMMES	2 226	166	479
	HOMMES	3 700	191	656
	S/TOTAL	5 926	357	1 135
CAT. C	FEMMES	5 571	0	1 014
	HOMMES	4 669	0	776
	S/TOTAL	10 240	0	1 790
TOTAL	FEMMES	8 897	188	1 661
	HOMMES	10 147	206	1 666
	TOTAL	19 044	394	3 327

Source : DRH-MD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement de grade en 2022.
Lecture : en 2022, les 9 femmes promouvables dans la catégorie A+ ont changé de grade au choix.

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+	4,7	2,5	3,6
CAT. A (HORS A+)	12,8	8,0	11,0
CAT. B	11,4	13,2	12,5
CAT. C	13,2	12,6	13,0

Source : DRH-MD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement de grade en 2022.
Lecture : les femmes titulaires de catégorie A+ ayant connu un changement de grade en 2022 ont mis 4,7 ans en moyenne pour en changer.

4.1.4 — Les avancements du personnel ouvrier de l'État

Les changements de groupe

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

En effectifs physiques

PROMOUVABLES			PROMUS			
			ESSAI PRO	FORMATION QUALIFIANTE	AU CHOIX	TOTAL
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	FEMMES	64	0	0	7	7
	HOMMES	529	2	3	68	73
	S/TOTAL	593	2	3	75	80
CHEFS D'ÉQUIPE	FEMMES	112	10	0	8	18
	HOMMES	1 466	91	3	36	130
	S/TOTAL	1 578	101	3	44	148
OUVRIERS	FEMMES	965	75	2	48	125
	HOMMES	6 412	597	34	112	743
	S/TOTAL	7 377	672	36	160	868
TOTAL	FEMMES	1 141	85	2	63	150
	HOMMES	8 407	690	40	216	946
	TOTAL	9 548	775	42	279	1 096

Source: DRHMD/SRHC.
Champ: ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement de groupe au titre de l'année 2022.
Lecture: en 2022, 7 femmes techniciens à statut ouvrier sur 64 promouvables ont changé de groupe au choix.

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	10,9	8,8	9,9
CHEFS D'ÉQUIPE	6,6	6,2	6,4
OUVRIERS	7,8	6,6	7,2

Source: DRHMD/SRHC.
Champ: ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement de groupe en 2022.
Lecture: les femmes techniciens à statut ouvrier ayant connu un changement de groupe en 2022 ont mis 10,9 ans en moyenne pour en changer.

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

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Les changements d'échelon

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

En effectifs physiques

		PROMOUVABLES	PROMUS		
			AU CHOIX	À L'ANCIENNETÉ	TOTAL
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	FEMMES	26	9	9	18
	HOMMES	201	49	82	131
	S/TOTAL	227	58	91	149
CHEFS D'ÉQUIPE	FEMMES	25	4	10	14
	HOMMES	260	60	90	150
	S/TOTAL	285	64	100	164
OUVRIERS	FEMMES	391	94	105	199
	HOMMES	2326	518	989	1507
	S/TOTAL	2717	612	1094	1706
TOTAL	FEMMES	442	107	124	231
	HOMMES	2787	627	1161	1788
	TOTAL	3229	734	1285	2019

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement d'échelon en 2022.

Lecture : en 2022, 9 femmes techniciens à statut ouvrier sur 26 promouvables ont changé d'échelon au choix.

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	3,2	3,1	3,2
CHEFS D'ÉQUIPE	2,7	3,1	2,9

OUVRIERS

2,6

3,6

3,1

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement d'échelon en 2022.

Lecture : les femmes techniciens à statut ouvrier ayant connu un changement d'échelon en 2022 ont mis 3,2 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 gestionnaire, par type de sélection et par sexe

En effectifs physiques

	TYPE DE SÉLECTION	INSCRITS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS	
		F	H	F	H	F	H	F	H
TERRE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	476	1 887	466	1 859	119	698	24	171
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	94	803	79	733	53	452	42	338
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	22	237	22	237	14	161	8	82
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR ÉPREUVE	20	83	20	83	11	55	5	45
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR TITRE	18	73	0	0	8	37	8	37
	CONCOURS DIPLÔME MILITAIRE SUPÉRIEUR	4	100	4	100	SO	SO	3	73
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	81	511	70	469	64	400	33	235
MARINE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	482	1 859	305	1 177	114	556	9	71
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	13	57	13	57	9	37	2	20
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	17	127	17	125	8	76	2	48
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	12	149	12	149	7	80	62	6
AIR ET ESPACE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	791	2 720	724	2 530	219	925	22	75
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	52	199	42	183	40	170	25	98
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	37	211	34	204	23	99	6	53
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	17	135	17	135	16	113	9	77

...

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

TYPE DE SÉLECTION		INSCRITS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS	
		F	H	F	H	F	H	F	H
SCA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	169	183	94	111	46	61	12	29
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	3	6	3	6	1	3	1	2
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	46	29	38	23	28	13	14	6
SSA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	1 336	640	1 020	719	236	156	99	88
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (MITHA)	14	12	5	10	5	10	12	8
SEO	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	1	3	1	3	1	3	1	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (OLE)	2	4	2	4	2	4	2	2
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (IME)	1	5	1	5	1	5	1	2
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	2	8	2	8	0	4	0	2
DGA	RECRUTEMENT EN COURS DE CARRIÈRE PAR CONCOURS SUR ÉPREUVES AU GRADE D'IETA	0	1	0	1	0	0	0	0
	RECRUTEMENT EN COURS DE CARRIÈRE PAR CONCOURS SUR ÉPREUVES AU GRADE D'IA	3	35	3	32	2	13	1	2
	RECRUTEMENT EN COURS DE CARRIÈRE PAR CONCOURS SUR ÉPREUVES AU GRADE D'IPA	4	18	4	18	3	8	0	3
CGA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	0	5	0	4	0	3	0	1
	CONCOURS DU CGA	2	4	2	4	0	2	0	2
SID	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	66	409	66	409	25	105	5	20
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	5	8	4	8	4	8	1	2

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.
Champ : ensemble des candidats à un concours, un examen professionnel ou une sélection professionnelle militaire organisé par le ministère des Armées en 2022.
Lecture : en 2022, 169 femmes se sont inscrites à un recrutement direct d'officiers du SCA par voie de concours.

NB : aucun candidat n'est recensé en 2022 pour les concours, examens professionnels et sélections professionnelles du Service de la justice militaire (SJM).

4.2.1.2 — La composition des jurys

Composition des jurys de concours, examens professionnels et sélections professionnelles, par gestionnaire, 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	35	80	1	2
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	29	94	2	2
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	6	28	0	1
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR ÉPREUVE	7	17	0	1
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR TITRE	0	5	0	1
	CONCOURS DIPLÔME MILITAIRE SUPÉRIEUR	0	8	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	7	32	0	1
MARINE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	2	4	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	2	18	0	1
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	1	3	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	1	2	0	1
AIR ET ESPACE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	13	31	1	5
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	11	25	0	3
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	3	29	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	2	18	0	2
SCA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	28	17	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	3	4	0	1
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	12	6	0	1

* Titulaires seulement, y compris les présidents.

...

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION		MEMBRES DE JURY*		PRÉSIDENTS DE JURYS	
		FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
SSA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	13	19	0	2
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (MITHA)	4	10	1	2
SEO	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	0	3	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (OLE)	0	2	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (IME)	1	3	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	0	4	0	1
DGA	RECRUTEMENT EN COURS DE CARRIÈRE PAR CONCOURS SUR ÉPREUVES AU GRADE D'IETA	4	3	1	0
	RECRUTEMENT EN COURS DE CARRIÈRE PAR CONCOURS SUR ÉPREUVES AU GRADE D'IA	3	4	0	1
	RECRUTEMENT EN COURS DE CARRIÈRE PAR CONCOURS SUR ÉPREUVES AU GRADE D'IPA	3	4	0	1
CGA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	1	3	0	1
	CONCOURS DU CGA	1	5	0	1
SID	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	12	31	1	3
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	1	2	0	1

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.
Champ : ensemble des membres de jurys de concours, d'examen professionnels ou de sélections professionnelles militaires (y compris présidents) en 2022.
Lecture : en 2022, 13 femmes ont été membres de jury pour les recrutements directs d'officiers du SSA.

* Titulaires seulement, y compris les présidents.
NB : aucun concours, examen professionnel et sélection professionnelle n'est recensé en 2022 pour le Service de la justice militaire (SJM).

4.2.2 — Le personnel civil
4.2.2.1 — Les candidats

Candidats ayant connu dans l’année une réussite à un concours interne ou un examen professionnel organisés par le ministère des Armées, par type de sélection

En effectifs physiques

TOTAL	
CONCOURS INTERNES	316
EXAMEN PROFESSIONNEL AVEC CHANGEMENT DE GRADE	477
EXAMEN PROFESSIONNEL AVEC CHANGEMENT DE CORPS	59
TOTAL	852

Source : DRHMD/SRHC.
Champ : ensemble des candidats aux concours internes et examens professionnels organisés par le ministère des Armées en 2022.
Lecture : en 2022, 316 agents ont été admis aux concours internes.

4.2.2.2 — La composition des jurys

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

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
MEMBRES DE JURY	199	242	441

Source : DRHMD/SRHC.
Champ : ensemble des membres de jurys de concours et examens professionnels en 2022.
Lecture : en 2022, 199 femmes ont été membres de jury.

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 — 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	1	6	7
CHEF DU CONTRÔLE GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	1	1
AUTRES	1	9	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 2022.

Lecture : en décembre 2022, 4 hommes sont chefs d'état-major.

* Dont le major général de la Gendarmerie.

Nominations sur des emplois de haut encadrement militaire en 2022, par type d’emploi et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CHEF D’ÉTAT-MAJOR	0	0	0
MAJOR GÉNÉRAL	0	1	1
SOUS-CHEF D’ÉTAT-MAJOR	0	2	2
CHEF DE DIVISION EMA	0	6	6
INSPECTEUR DES ARMÉES/ INSPECTEUR GÉNÉRAL DES ARMÉES	1	4	5
CHEF DU CONTRÔLE GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	0	0
AUTRES	0	7	7
TOTAL	1	20	21

Source : BOG.
Champ : ensemble du personnel militaire nommé sur un emploi de haut encadrement militaire, y compris hors PMEA du ministère des Armées, en 2022.
Lecture : en 2022, 1 homme a été nommé major général.

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)

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

En effectifs physiques

TYPE D'EMPLOI	LIBELLÉ DES POSTES	MILITAIRES			CIVILS			TOTAL		
		F	H	S/TOT.	F	H	S/TOT.	F	H	TOTAL
1	SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX									
	DIRECTEURS GÉNÉRAUX ET DIRECTEURS D'ADMINISTRATION CENTRALE	2	6	8	8	3	11	10	9	19
	DÉLÉGUÉS GÉNÉRAUX ET DÉLÉGUÉS PLACÉS SOUS L'AUTORITÉ DU MINISTRE									
2	CHEFS DE SERVICE ET SOUS-DIRECTEURS	1	11	12	18	21	39	19	32	51
	EXPERTS DE HAUT NIVEAU ET DIRECTEURS DE PROJET DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT ET DE SES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS	1	2	3	6	13	19	7	15	22
	INSPECTEURS CIVILS DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	-	-	-	2	3	5	2	3	5
TOTAL		4	19	23	34	40	74	38	59	97

Source : SGA/DES.
Champ : ensemble du personnel militaire et civil occupant un emploi d’encadrement supérieur et dirigeant, en 2022.
Lecture : en 2022, 2 femmes militaires occupent un emploi supérieur et dirigeant de type 1.

Nomination sur un poste de cadre supérieur et dirigeant par statut, par type d'emploi et par sexe

En effectifs physiques

	MILITAIRES			CIVILS			TOTAL		
	F	H	S/TOT.	F	H	S/TOT.	F	H	TOTAL
SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX ET DIRECTEURS D'ADMINISTRATION CENTRALE	2	3	5	4	1	5	6	4	10
DÉLÉGUÉS GÉNÉRAUX ET DÉLÉGUÉS PLACÉS SOUS L'AUTORITÉ DU MINISTRE									
DONT PRIMO-NOMINATIONS	2	2	4	4	0	4	6	2	8
CHEFS DE SERVICE	0	2	2	2	1	3	2	3	5
DONT PRIMO-NOMINATIONS	0	2	2	1	1	2	1	3	4
SOUS-DIRECTEURS	0	4	4	4	7	11	4	11	15
DONT PRIMO-NOMINATIONS	0	3	3	4	5	9	4	8	12
EXPERTS DE HAUT NIVEAU / DIRECTEURS DE PROJET DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT ET DE SES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS	1	2	3	1	3	4	2	5	7
DONT PRIMO-NOMINATIONS	1	2	3	1	2	3	2	4	6
INSPECTEURS CIVILS DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	-	-	0	1	0	1	1	0	1
DONT PRIMO-NOMINATIONS	-	-	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	11	14	12	12	24	15	23	38
DONT PRIMO-NOMINATIONS	3	9	12	10	8	18	13	17	30

Source : SGA/DES.
Champ : ensemble du personnel militaire et civil nommé à un poste d'encadrement supérieur et dirigeant en 2022.
Lecture : en 2022, 2 femmes militaires ont été nommées à un poste de secrétaire général, directeur général ou directeur d'administration centrale, délégué général ou de délégué placé sous l'autorité du ministre, dans le cadre d'une primo-nomination.

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 cinq 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 ⁽²⁾, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	3 520	5 383	3 845	12 748
FEMMES	325	850	298	1 473
HOMMES	3 195	4 533	3 547	11 275
MARINE	1 438	3 233	1 195	5 866
FEMMES	154	618	228	1 000
HOMMES	1 284	2 615	967	4 866
AIR ET ESPACE	1 061	2 087	281	3 429
FEMMES	194	546	123	863
HOMMES	867	1 541	158	2 566
GENDARMERIE*	92	474	330	896
FEMMES	11	112	135	258
HOMMES	81	362	195	638
SSA	902	940	0	1 842
FEMMES	408	634	0	1 042
HOMMES	494	306	0	800
SEO	65	69	63	197
FEMMES	3	13	7	23
HOMMES	62	56	56	174
DGA	239	-	-	239
FEMMES	29	-	-	29
HOMMES	210	-	-	210
SCA	423	-	-	423
FEMMES	141	-	-	141
HOMMES	282	-	-	282
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	133	2	0	135
FEMMES	16	2	0	18
HOMMES	117	0	0	117
TOTAL	7 873	12 188	5 714	25 775
FEMMES	1 281	2 775	791	4 847
HOMMES	6 592	9 413	4 923	20 928

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant connu une mutation avec changement de résidence en 2022, hors sortie d'école.

Lecture : en 2022, 325 officiers féminins de l'armée de Terre ont connu une mutation avec changement de résidence.

* Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

** CGA, SJM, SID.

(2) 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	1 026	1 582	4 356	6 964
FEMMES	136	357	265	758
HOMMES	890	1 225	4 091	6 206
MARINE	1 113	7 574	1 857	10 544
FEMMES	117	1 170	291	1 578
HOMMES	996	6 404	1 566	8 966
AIR ET ESPACE	1 818	1 308	243	3 369
FEMMES	310	358	140	808
HOMMES	1 508	950	103	2 561
GENDARMERIE*	49	318	59	426
FEMMES	15	57	19	91
HOMMES	34	261	40	335
SSA	148	278	1	427
FEMMES	60	164	1	225
HOMMES	88	114	0	202
SEO	17	16	21	54
FEMMES	1	7	2	10
HOMMES	16	9	19	44
DGA	180	0	0	180
FEMMES	29	0	0	29
HOMMES	151	0	0	151
SCA	198	0	0	198
FEMMES	74	0	0	74
HOMMES	124	0	0	124
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	19	2	0	21
FEMMES	7	1	0	8
HOMMES	12	1	0	13
TOTAL	4 568	11 078	6 537	22 183
FEMMES	749	2 114	718	3 581
HOMMES	3 819	8 964	5 819	18 602

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des Armées ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2022.
Lecture : en 2022, 136 officiers féminins de l'armée de Terre ont connu une mutation sans changement de résidence.

* Gendarmes placés sous PMEa du ministère des Armées.
** CGA, SJM, SID.

4.4.1.2 — Le personnel civil: l’agent au cœur du dispositif de mobilité

Principal acteur de sa mobilité, l’agent civil dispose de différents applicatifs, tels que le portail dédié à la mobilité *Mobilia* qui permet notamment d’accéder aux offres au sein de la fonction publique. Il déclenche ensuite sa mutation à tout moment de l’année après avoir trouvé son futur poste. L’employeur et le service gestionnaire accompagnent l’agent dans son projet de mobilité.

Le « conseiller mobilité carrière » peut également accompagner l’agent dans son projet de transition professionnelle. Le ministère des Armées compte dix conseillers mobilité carrière, dont huit femmes et deux hommes, répartis dans les Centres ministériels de gestion.

Les mutations avec changement de résidence (ACR)

Personnel civil ayant connu une mutation ACR⁽⁴⁾, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A*	162	241	403
	CAT. B	180	230	410
	CAT. C	284	137	421
	S/TOTAL	626	608	1 234
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	5	22	27
	CHEFS D'ÉQUIPE	2	14	16
	OUVRIERS	16	109	125
	S/TOTAL	23	145	168
TOTAL		649	753	1 402

Source: DRH-MD/SRHC.
Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant connu une mutation avec changement de résidence en 2022, y compris mutations liées aux transformations.
Lecture: en 2022, 162 femmes titulaires de catégorie A ont connu une mutation avec changement de résidence.
* Dont cat. A+.

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

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 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*	723	1 002	1 725
	CAT. B	1 382	1 829	3 211
	CAT. C	1 970	1 455	3 425
	S/TOTAL	4 075	4 286	8 361
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	34	225	259
	CHEFS D'ÉQUIPE	29	442	471
	OUVRIERS	243	1 264	1 507
	S/TOTAL	306	1 931	2 237
TOTAL		4 381	6 217	10 598

Source : DRH-MD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2022, y compris mutations liées aux transformations.
Lecture : en 2022, 723 femmes titulaires de catégorie A ont connu une mutation sans changement de résidence.
* Dont cat. A+.

4.4.2 — Publication des postes par le ministère des Armées

Nombre de publications de postes par le ministère des Armées, par catégorie

En nombre de publications

		PUBLICATIONS DE POSTES
CAT. A/Niv. I*		2 281
CAT. B/Niv. II		3 441
CAT. C/Niv. III		3 444
TOTAL		9 166

Source : DRH-MD/SRHC.
Champ : ensemble des postes publiés par le ministère des Armées en 2022.
Lecture : en 2022, 2 281 publications de postes de catégorie A ou de niveau I ont été effectuées.
*Dont cat. A+ et niv. I+.

NB : une fiche de poste peut être publiée plusieurs fois au cours d'une année.

Nombre de postes pourvus au cours de l'année à la suite d'une publication, selon la nature des candidats, par catégorie et par sexe

		NOMBRE DE POSTES POURVUS	DONT CANDIDATURES :	
			EXTERNES	INTERNES
CAT. A+ / NIV. I+	FEMMES	64	4	60
	HOMMES	180	8	172
	S/TOTAL	244	12	232
CAT. A / NIV. I (HORS A+ ET I+)	FEMMES	423	79	344
	HOMMES	455	38	417
	S/TOTAL	878	117	761
CAT. B / NIV. II	FEMMES	785	97	688
	HOMMES	985	57	928
	S/TOTAL	1 770	154	1 616
CAT. C / NIV. III	FEMMES	1 093	181	912
	HOMMES	809	98	711
	S/TOTAL	1 902	279	1 623
TOTAL	FEMMES	2 365	361	2 004
	HOMMES	2 429	201	2 228
	TOTAL	4 794	562	4 232

Source : DRHMD/SRHC.
Champ : ensemble des postes pourvus par le ministère des Armées à la suite d'une publication en 2022.
Lecture : en 2022, 64 postes de catégorie de catégorie A+ ou de niveau I+ ont été pourvus par des femmes, dont 4 par des candidates externes et 60 par des candidates internes.

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

4.5 — LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES RESSOURCES HUMAINES MINISTÉRIELLE

4.5.1 — La gestion prévisionnelle des ressources humaines, une démarche structurée mobilisant tout un réseau d'acteurs

La gestion des ressources humaines évolue d'une gestion de masse assortie d'une approche statutaire vers une gestion plus individualisée et une approche par les compétences.

Pionnier en la matière, le ministère des Armées est le seul ministère à avoir adopté une véritable démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) pour répondre aux priorités opérationnelles d'aujourd'hui et préparer le modèle d'armée de demain. De par sa spécificité, son impératif de jeunesse et la nécessité de générer les compétences attendues, le ministère assure une veille prospective et s'attache à préparer les « métiers du futur », comme ceux de la *data*, de l'intelligence artificielle, du *cloud*, de l'informatique quantique, des nouvelles sources d'énergies ou de la robotique.

Montée en puissance depuis 2015 et inscrite en loi de programmation militaire, cette démarche de GPRH vise à objectiver les besoins en ressources humaines à court, moyen et long terme en permettant :

- au plan qualitatif, d'identifier les métiers indispensables au bon fonctionnement des armées et de prévoir leur évolution ;
- au plan quantitatif, de déterminer le nombre de postes à pourvoir dans chaque famille de métiers à horizons d'un et six ans et de mesurer chaque année l'écart avec le nombre de postes effectivement pourvus ;
- au plan opérationnel, de définir, conduire et suivre dans la durée des plans d'action dédiés aux familles de métiers les plus en tension, afin d'obtenir la meilleure adéquation entre les besoins des employeurs et la ressource disponible et prévisible.

4.5.2 — Le référentiel des emplois ministériels et le dictionnaire des compétences : un langage commun aux 13 gestionnaires et 40 employeurs pour surveiller l'évolution des métiers et des compétences

Le référentiel des emplois ministériel (REM) décrit l'ensemble des emplois-types du ministère des Armées et répond à un objectif d'harmonisation et de simplification. Il est adossé au référentiel des métiers de la fonction publique (RMFP).

Brique essentielle de la GPRH ministérielle et actualisé chaque année, le REM donne une vision globale des métiers en création, en transformation ou en voie de disparition.

Les acteurs de la chaine 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.

Avec l'appui du REM, le personnel peut améliorer la connaissance de son environnement professionnel, évaluer son niveau de compétences au regard de celles attendues pour occuper un poste, organiser ses mobilités et, le cas échéant, opérer une reconversion.

Adossé au REM, le dictionnaire des compétences met à jour annuellement 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 (sensibilisation, application, maîtrise, expertise).

4.5.3 — Le référentiel en organisation : une revue des postes reposant sur la description des besoins RH des employeurs en vue de réaliser leur contrat opérationnel

Les effectifs autorisés par la loi de programmation militaire sont déclinés par la DRH-MD. Celle-ci est garante de l'adéquation entre le besoin en compétences exprimé par les employeurs et la ressource humaine dont disposent les gestionnaires. À cette fin, chaque employeur exprime ses besoins RH à court (année N+1) et moyen terme (N+6) au moyen d'un référentiel en organisation (REO). Dans cette revue des postes ministérielle, partagée avec les gestionnaires, les profils, niveaux d'expertise et les compétences associés aux postes sont décrits, en s'appuyant sur le REM et sur le dictionnaire des compétences.

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



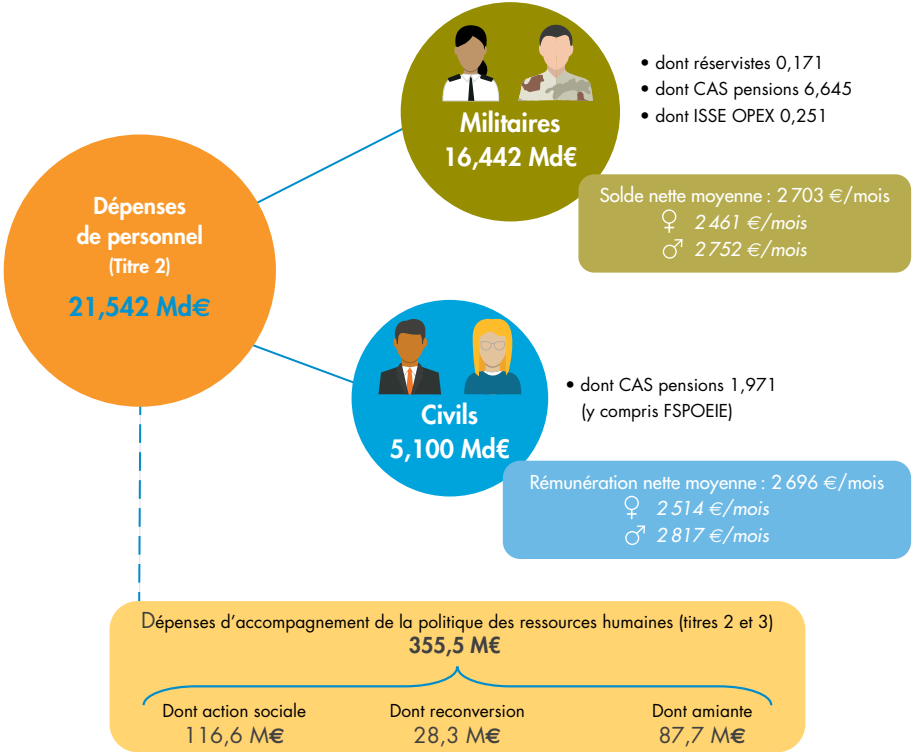
© Adrien Cullati / Armée de Terre / Défense

Chapitre 5

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

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

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

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 : rémunération (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 statut et par catégorie de dépense
(y compris CAS pensions)

En M€

		MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
CATÉGORIE 21	RÉMUNÉRATION D’ACTIVITÉ	8 700,4	2 413,1	11 113,5
CATÉGORIE 22	COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES*	7 564,8	2 545,9	10 110,7
	DONT CAS PENSIONS**	6 645,4	1 970,6	8 616,0
CATÉGORIE 23	PRESTATIONS SOCIALES ET ALLOCATIONS DIVERSES	177,1	140,9	318,0
TOTAL		16 442,3	5 099,9	21 542,3

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble des dépenses de titre 2 pour le personnel militaire et civil du ministère des Armées affecté en France métropolitaine, en outre-mer et à l’étranger (y compris réservistes) en 2022.

Lecture : en 2022, les dépenses relatives à la rémunération d’activité des militaires s’élèvent à 8 700,4 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.

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.

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 du secrétaire général 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, Air et Espace, Marine et Service des ressources humaines civiles (SRHC).

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

En M€

BOP	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
0212-0081 TERRE	8 322,1	2,7	8 324,8
0212-0082 AIR ET ESPACE	3 090,5	1,0	3 091,5
0212-0083 MARINE	2 890,5	0,9	2 891,4
0212-0084 SRHC	24,5	4 176,0	4 200,5
0212-0085 SSA	778,5	133,8	912,3
0212-0086 BCAC-AG	138,7	350,4	489,1
0212-0087 DGA	243,8	274,9	518,7
0212-0088 SEO	99,6	0,0	99,6
0212-0089 SCA	238,8	0,5	239,4
0212-0090 IMI	78,5	0,8	79,3
0212-0091 AUTRES PM	57,0	0,5	57,6
0212-0092 APRH*	157,8	156,6	314,4
0212-0093 OPEX-MISSINT	322,1	1,7	323,7
TOTAL	16 442,3	5 099,9	21 542,3

Source : DRHMD/SPRH.
Champ : ensemble des dépenses de titre 2 pour le personnel militaire et civil du ministère des Armées affecté en France métropolitaine, en outre-mer et à l'étranger (y compris réservistes) en 2022.
Lecture : en 2022, les dépenses de personnel sur le BOP 0212-0081 TERRE s'élèvent à 8 322,1 M€ pour les militaires.
* Accompagnement des politiques de ressources humaines.

- NB : - les dépenses relatives aux gendarmes sous PMEAs 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 et Espace, Marine et Autres PM correspondent à des indemnités versées à des officiers occupant des emplois fonctionnels. Partiellement, les BOP SCA et IMI comptabilisent également ce type d'indemnités ;
 - les dépenses figurant dans la colonne « civils » du BOP OPEX-MISSINT correspondent aux rémunérations du personnel civil de recrutement local (PCRL) en soutien des forces armées sur les théâtres d'opération ;
 - les BOP APRH et OPEX-MISSINT ne gèrent pas d'effectifs.
 - 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.

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

En M€

BOP	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
0212-0081 TERRE	1,3	0,0	1,3
0212-0082 AIR ET ESPACE	19,4	0,0	19,4
0212-0083 MARINE	28,5	0,0	28,5
0212-0084 SRHC	0,0	189,7	189,7
0212-0087 DGA	7,9	41,5	49,3
0212-0089 SCA	0,5	0,0	0,5
TOTAL	57,5	231,2	288,7

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble des dépenses hors titre 2 pour le personnel militaire et civil du ministère des Armées affecté au SIAé en 2022.

Lecture : en 2022, les dépenses de rémunération hors titre 2 du personnel militaire affecté au SIAé et relevant du BOP 0212-0081 TERRE s'élèvent à 1,3 M€.

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.
- 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.

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

BOP	CAS PENSIONS (HORS FSPOEIE*)			En M€
	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL	FSPOEIE
0212-0081 TERRE	3 488,0	0,1	3 488,2	0,0
0212-0082 AIR ET ESPACE	1 289,2	0,0	1 289,2	0,0
0212-0083 MARINE	1 183,0	0,0	1 183,0	0,0
0212-0084 SRHC	22,0	649,2	671,2	1 229,4
0212-0085 SSA	319,4	30,3	349,6	0,0
0212-0086 BCAC-AG	50,4	58,7	109,1	0,0
0212-0087 DGA	97,7	0,1	97,8	0,0
0212-0088 SEO	43,8	0,0	43,8	0,0
0212-0089 SCA	95,8	0,0	95,9	0,0
0212-0090 IMI	31,3	0,2	31,4	0,0
0212-0091 AUTRES PM	24,8	0,0	24,8	0,0
0212-0092 APRH	0,0	2,6	2,6	0,0
TOTAL	6 645,4	741,2	7 386,6	1 229,4

Source : DRH-MD/SPRH.
Champ : ensemble des dépenses de contribution au compte d'affectation spéciale (CAS) pensions pour le personnel militaire et civil du ministère des Armées affecté en France métropolitaine, en outre-mer et à l'étranger (y compris réservistes), en 2022.
Lecture : en 2022, les dépenses de contribution au CAS pensions s'élèvent à 3 488,0 M€ pour les militaires relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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

		En M€
BOP	TOTAL	
0212-0081 TERRE	103,2	
0212-0082 AIR ET ESPACE	24,6	
0212-0083 MARINE	24,0	
0212-0085 SSA	15,6	
0212-0087 DGA	0,5	
0212-0088 SEO	0,9	
0212-0089 SCA	2,4	
0212-0090 IMI	0,2	
0212-0091 AUTRES PM	0,1	
TOTAL	171,4	

Source : DRH-MD/SPRH.
Champ : ensemble des dépenses de rémunération des réservistes du ministère des Armées en 2022.
Lecture : en 2022, les dépenses de rémunération des réservistes relevant du BOP 0212-0081 TERRE s'élèvent à 103,2 M€
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 montants en millions d'euros sous forme d'arrondis.

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

		En M€
BOP	TOTAL	
0212-0093 OPEX-MISSINT	251,2	

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 2022.
Lecture : en 2022, le personnel militaire perçoit 251,2 M€ d'ISSE au titre du BOP 0212-0093 - OPEX-MISSINT.

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 (crédits de paiement exécutés), par titre et par domaine d’action

En M€			
	TITRE 2	TITRE 3	TOTAL
ACTION SOCIALE	13,3	103,2	116,6
PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES*	13,3	-	13,3
PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT	-	103,2	103,2
RECONVERSION	-	28,3	28,3
FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	-	25,8	25,8
MOBILITÉ DU PERSONNEL MILITAIRE	25,9	-	25,9
PÉCULE D’INCITATION AU DÉPART**	25,5	-	25,5
ALLOCATION D’AIDE À LA MOBILITÉ DU CONJOINT	0,4	-	0,4
PLAN D’ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS DU PERSONNEL CIVIL	16,2	-	16,2
INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE (IDV)	4,1	-	4,1
INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (ISRC)	2,3	-	2,3
INDEMNITÉ DE MOBILITÉ	5,8	-	5,8
CHÔMAGE***	3,9	-	3,9
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	55,0	-	55,0
CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D’ACTIVITÉ — AMIANTE	87,7	-	87,7
TOTAL	198,2	157,4	355,5

Source : DRH-MD/SPRH.
Champ : ensemble des dépenses d’accompagnement de la politique des ressources humaines relevant des BOP APRH 0212-0072 (titre 3) et 0212-0092 (titre 2).
Lecture : en 2022, les dépenses d’action sociale représentent 116,6 M€, dont 13,3 M€ sur le titre 2.
* Dont allocation aux parents d’enfants handicapés (APEH) et d’étudiants infirmes correspondant à 4 356 bénéficiaires en 2022.
** Dont pécule modulable d’incitation au départ (PMID) et pécule des officiers de carrière (PECA).
*** N’intègre pas le chômage du personnel militaire (116,3 M€) et celui du personnel civil hors transformations (9,3 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.

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 NPRM, nouvelle politique indemnitaire des militaires

La loi de programmation militaire (LPM) 2019-2025 a permis de fournir un cadre solide et de garantir les moyens budgétaires pour mettre en œuvre la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM), réforme visant à simplifier et moderniser la rémunération des militaires tout en prenant en compte les enjeux sociaux du ministère.

Un système plus juste, moderne et lisible

La NPRM permet une prise en compte plus juste des sujétions et obligations des militaires, répond mieux aux réalités sociales actuelles et assure une meilleure lisibilité du système de rémunération.

2022, deuxième année de mise en œuvre d'une réforme sans précédent

Après l'entrée en vigueur en 2021 du premier volet de la NPRM permettant d'indemniser de façon plus efficace l'obligation de mobilité géographique des militaires (IMGM), l'année 2022 est marquée par la mise en place de 3 nouvelles indemnités structurantes :

- l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle (ISAO), qui vise à mieux valoriser les contraintes subies par les militaires lors de leur participation à des activités opérationnelles impliquant une absence de leur domicile entre 23h et 5h ;
- la prime de commandement et de responsabilité (PCRM), dont l'objectif est de valoriser l'exercice de responsabilités opérationnelles, humaines et administratives ;
- la prime de performance (PERF), qui accompagne la montée en compétence technique et en expertise tout au long du parcours professionnel.

Le surcoût de ces mesures en 2022 est en ligne avec l'estimation initiale, pour près de 70 M€.

Déploiement de quatre mesures socles de la NPRM à horizon 2023

Quatre mesures socle de la NPRM qui impacteront la solde mensuelle des militaires seront mises en place à compter d'octobre 2023 :

- l'indemnité d'état de militaire (IEM) reconnaitra les obligations et sujétions particulières induites par le statut militaire ;
- l'indemnité de garnison (IGAR) compensera les contraintes de logement causées par le fait de ne pouvoir choisir son lieu et sa durée d'affectation ;
- la prime de parcours professionnel (3PM) et son complément indiciaire permettront de garantir la supériorité opérationnelle des armées ;
- la prime de compétences spécifiques (PCSMIL) sera destinée à préserver les compétences rares et stratégiques qui s'avèrent difficiles à générer.

Le surcoût global lié à cette troisième marche est évalué à plus de 405 M€ par rapport aux anciennes primes perçues.

5.3 — LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES TOTALES

Les rémunérations présentées intègrent les rappels⁽¹⁾ perçus au cours de l’année 2022, 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.

Plusieurs évolutions sont à signaler en matière de rémunération pour l’année 2022, notamment :

- dans le cadre de la NPRM, la prime de commandement et de responsabilité militaire⁽²⁾ se substitue à la NBI à compter du 1^{er} janvier 2022. Toutefois, le versement de la NBI est maintenu à titre transitoire jusqu’au 31 décembre 2024 pour les militaires qui en bénéficient sans être éligibles, au titre du même emploi, ni à la prime de commandement et de responsabilité militaire, ni à la prime de performance ;
- à compter du 1^{er} janvier 2022, l’indice minimum de traitement des agents publics est relevé pour tenir compte de la nouvelle hausse à venir du Smic et afin qu’aucun agent public ne soit payé en dessous du Smic ;
- le corps des aides-soignants civils⁽³⁾ du ministère bascule de la catégorie C vers la catégorie B au 1^{er} janvier 2022 ;
- pour faire face à la hausse de l’inflation, le point d’indice du personnel militaire et civil est revalorisé de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022⁽⁴⁾ ;
- à compter du 1^{er} septembre 2022, les rémunérations des agents de catégorie B en début de carrière sont revalorisées⁽⁵⁾.

(1) Les rappels sont des montants positifs ou négatifs qui permettent de corriger la rémunération perçue les mois précédents (en 2022). Ils résultent souvent d’un décalage entre la gestion et la paie.

(2) Décret n° 2021-1702 du 17 décembre 2021 relatif à la prime de commandement et de responsabilité militaire.

(3) Décret n° 2021-1869 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du corps des aides-soignants civils du ministère de la défense.

(4) Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l’État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d’hospitalisation.

(5) Décret n° 2022-1210 du 31 août 2022 modifiant le décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l’échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l’État et de ses établissements publics ou afférents à plusieurs corps de fonctionnaires de l’État et de ses établissements publics.

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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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	315,2	1 815,0	2 130,2
	SOLDE DE BASE	191,6	996,0	1 187,6
	PRIMES ET INDEMNITÉS	123,7	818,9	942,6
	DONT NBI	0,2	2,3	2,5
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	3,8	21,3	25,1
	DONT SFT	2,1	32,1	34,2
SOUS-OFFICIERS	SOLDE BRUTE ANNUELLE	589,4	2 778,9	3 368,2
	SOLDE DE BASE	389,6	1 674,9	2 064,5
	PRIMES ET INDEMNITÉS	199,7	1 104,0	1 303,7
	DONT NBI	0,5	1,4	1,9
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	5,6	18,9	24,5
	DONT SFT	3,9	31,8	35,7
Mdr	SOLDE BRUTE ANNUELLE	289,4	2 017,4	2 306,8
	SOLDE DE BASE	213,2	1 322,6	1 535,8
	PRIMES ET INDEMNITÉS	76,2	694,8	771,0
	DONT NBI	0,0	0,0	0,0
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	1,5	7,3	8,8
	DONT SFT	1,5	11,8	13,3
VOLONTAIRES	SOLDE BRUTE ANNUELLE	5,3	11,9	17,2
	SOLDE DE BASE	3,6	8,1	11,6
	PRIMES ET INDEMNITÉS	1,7	3,9	5,6
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	0,1	0,1	0,2
TOTAL	SOLDE BRUTE ANNUELLE	1 199,3	6 623,2	7 822,4
	SOLDE DE BASE	798,0	4 001,6	4 799,5
	PRIMES ET INDEMNITÉS	401,3	2 621,6	3 022,9
	DONT NBI	0,7	3,7	4,4
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	11,0	47,7	58,7
	DONT SFT	7,5	75,6	83,1

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer en 2022.

Lecture : en 2022, le total de la solde annuelle brute versée aux femmes officiers est de 315,2 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⁽⁶⁾

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

En M€				
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
CAT. A+	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	7,0	12,4	19,4
	TRAITEMENT INDICIAIRE	3,4	6,2	9,6
	PRIMES ET INDEMNITÉS	3,6	6,2	9,8
	DONT NBI	0,2	0,3	0,5
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	0,1	0,2	0,3
	DONT SFT	0,0	0,1	0,1
CAT. A (HORS A+)	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	154,4	240,9	395,3
	TRAITEMENT INDICIAIRE	102,8	157,9	260,8
	PRIMES ET INDEMNITÉS	51,5	83,0	134,5
	DONT NBI	1,2	1,5	2,7
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	1,6	3,6	5,2
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	1,7	2,2	3,9
	DONT SFT	1,0	1,7	2,6
CAT. B	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	190,3	271,2	461,5
	TRAITEMENT INDICIAIRE	129,1	185,0	314,1
	PRIMES ET INDEMNITÉS	61,2	86,2	147,4
	DONT NBI	0,9	0,7	1,6
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,8	1,4	2,2
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	1,9	2,1	4,0
	DONT SFT	1,0	2,2	3,2
CAT. C	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	268,0	202,6	470,6
	TRAITEMENT INDICIAIRE	199,6	149,8	349,5
	PRIMES ET INDEMNITÉS	68,4	52,7	121,1
	DONT NBI	0,3	0,1	0,3
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	1,0	2,2	3,2
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	2,3	1,5	3,8
	DONT SFT	1,8	2,5	4,3
TOTAL	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	619,7	727,1	1 346,8
	TRAITEMENT INDICIAIRE	435,0	498,9	933,9
	PRIMES ET INDEMNITÉS	184,7	228,2	412,8
	DONT NBI	2,5	2,6	5,1
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	3,5	7,2	10,6
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	6,0	6,0	12,0
	DONT SFT	3,7	6,5	10,2

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer en 2022.

Lecture : en 2022, le total de la rémunération annuelle brute versée aux femmes titulaires de catégorie A+ est de 7,0 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.

(6) Hors personnel affecté à la Direction générale de la sécurité extérieure (DGSE), personnel civil de recrutement local (PCRL) et personnel navigant professionnel contractuel (PNPC) de la DGA.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

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

En M€

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
Niv. I*	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	87,7	185,9	273,6
	TRAITEMENT INDICIAIRE	85,5	182,4	267,9
	PRIMES ET INDEMNITÉS	2,2	3,4	5,7
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	0,8	0,9	1,8
	DONT SFT	0,2	0,3	0,4
Niv. II	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	16,7	41,2	57,9
	TRAITEMENT INDICIAIRE	16,0	39,4	55,4
	PRIMES ET INDEMNITÉS	0,6	1,8	2,5
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,1	0,3	0,4
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	0,2	0,2	0,4
	DONT SFT	0,1	0,1	0,2
Niv. III*	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	25,1	17,5	42,5
	TRAITEMENT INDICIAIRE	23,9	16,4	40,3
	PRIMES ET INDEMNITÉS	1,2	1,1	2,3
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,1	0,3	0,4
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	0,3	0,2	0,5
	DONT SFT	0,2	0,1	0,2
TOTAL	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	129,4	244,5	374,0
	TRAITEMENT INDICIAIRE	125,4	238,2	363,6
	PRIMES ET INDEMNITÉS	4,0	6,4	10,4
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,2	0,6	0,8
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	1,3	1,4	2,7
	DONT SFT	0,4	0,5	0,8

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEa du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer en 2022.

Lecture : en 2022, le total de la rémunération annuelle brute versée aux femmes non titulaires de niveau I est de 87,7 M€.

* Dont niv. I+.

** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEa du ministère des Armées depuis 2022.

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.

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

En M€

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	5,8	46,3	52,1
	TRAITEMENT INDICIAIRE	4,8	37,6	42,4
	PRIMES ET INDEMNITÉS	0,9	8,7	9,7
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,1	0,6	0,7
CHEFS D'ÉQUIPE	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	6,8	82,9	89,7
	TRAITEMENT INDICIAIRE	5,5	66,2	71,7
	PRIMES ET INDEMNITÉS	1,3	16,7	18,0
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,2	2,1	2,3
OUVRIERS	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	46,9	276,9	323,8
	TRAITEMENT INDICIAIRE	38,7	223,3	262,0
	PRIMES ET INDEMNITÉS	8,2	53,6	61,8
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,5	5,2	5,8
TOTAL	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	59,5	406,2	465,7
	TRAITEMENT INDICIAIRE	49,0	327,1	376,2
	PRIMES ET INDEMNITÉS	10,4	79,1	89,5
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,8	8,0	8,8

Source : DRHMD/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 2022.
Lecture : en 2022, le total de la rémunération annuelle brute versée aux femmes techniciens à statut ouvrier est de 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 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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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

	En M€		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	808,6	1 377,8	2 186,4
TRAITEMENT INDICIAIRE	609,5	1 064,2	1 673,7
PRIMES ET INDEMNITÉS	199,1	313,6	512,7
DONT NBI	2,5	2,6	5,1
DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	4,4	15,8	20,2
DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	7,3	7,4	14,7
DONT SFT	4,1	6,9	11,0

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer en 2022.

Lecture : en 2022, le total de la rémunération annuelle brute versée aux femmes civiles du ministère des Armées est de 808,6 M€.

* Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

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 VERSÉES

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, notamment la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP), pour les fonctionnaires.

L'analyse par décile répartit la population en dix portions égales (décile) 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	2 110	1 573	1 422	359	1 465
	FEMMES	1 624	1 553	1 421	705	1 456
	HOMMES	2 281	1 577	1 422	287	1 468
2 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	2 971	1 749	1 480	680	1 570
	FEMMES	2 441	1 682	1 473	762	1 550
	HOMMES	3 123	1 766	1 482	669	1 576
3 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	3 446	1 951	1 519	742	1 738
	FEMMES	2 919	1 871	1 506	807	1 666
	HOMMES	3 564	1 977	1 523	722	1 756
4 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	3 800	2 179	1 598	783	1 946
	FEMMES	3 286	2 056	1 554	875	1 847
	HOMMES	3 927	2 216	1 611	748	1 974
MÉDIANE	ENSEMBLE	4 175	2 383	1 720	864	2 217
	FEMMES	3 580	2 241	1 613	925	2 055
	HOMMES	4 304	2 424	1 745	809	2 250
6 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	4 596	2 564	1 870	953	2 496
	FEMMES	3 918	2 394	1 715	965	2 317
	HOMMES	4 720	2 608	1 907	918	2 539
7 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	5 042	2 761	2 086	992	2 839
	FEMMES	4 391	2 564	1 842	992	2 590
	HOMMES	5 154	2 807	2 133	991	2 899
8 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	5 707	3 053	2 332	1 034	3 483
	FEMMES	5 006	2 784	1 996	1 022	3 031
	HOMMES	5 847	3 114	2 379	1 044	3 576
9 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	6 902	3 743	3 133	1 190	4 727
	FEMMES	6 003	3 225	2 391	1 128	4 006
	HOMMES	7 085	3 858	3 246	1 225	4 842

Source : DRHMD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outremer, en 2022.
Lecture : en 2022, 10 % des femmes officiers gagnent moins de 1 624 € nets par mois.
* Y compris officiers généraux d'administration centrale (OGAC), militaires occupant des emplois fonctionnels et médecins en chef des services.
NB : pour les officiers de la DGA, meilleure prise en compte des cotisations dans le calcul de la rémunération nette en 2022.

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 catégorie, par grade et par décile

En €

GRADE		1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE
OFFICIERS	GÉNÉRAL/AMIRAL*	6 688	8 194	11 156
	COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	5 113	6 271	8 589
	LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	4 152	5 125	7 090
	COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	3 677	4 510	6 706
	CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	3 183	3 959	5 974
	LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	2 163	3 014	5 102
	SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	1 581	2 001	3 479
	ASPIRANT**	1 022	1 465	2 241
SOUS-OFFICIERS	MAJOR	2 654	3 102	4 289
	ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 359	2 762	4 013
	ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2 184	2 614	4 169
	SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1 696	2 163	3 674
	SERGENT/SECOND MAÎTRE**	1 454	1 817	3 186
MDR	CAPORAL-CHEF/QUARTIER-MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE**	1 511	1 917	3 362
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE**	1 438	1 668	3 399
	SOLDAT/MATELOT BREVETÉ**	1 374	1 517	2 647

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2022.

Lecture : en 2022, 10 % des généraux ou amiraux gagnent moins de 6 688 € nets par mois.

50 % des généraux ou amiraux gagnent plus de 8 194 € nets par mois.

10 % des généraux ou amiraux gagnent plus de 11 156 € nets par mois.

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

** Y compris volontaires.

NB : pour les officiers de la DGA, meilleure prise en compte des cotisations dans le calcul de la rémunération nette en 2022.

Rémunération mensuelle nette moyenne du personnel militaire, par catégorie et par sexe

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS*	3848	4660	4520
SOUS-OFFICIERS	2410	2659	2612
MdR	1859	2098	2065
VOLONTAIRES	929	865	883
ENSEMBLE	2461	2752	2703

Source : DRH-MD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2022.
Lecture : en 2022, les femmes officiers gagnent en moyenne 3 848 € 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 moyenne du personnel militaire, par catégorie, par grade et par sexe

En €

GRADE		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	GÉNÉRAL/AMIRAL*	8 141	8 929	8 853
	COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	6 374	6 841	6 790
	LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	5 397	5 637	5 608
	COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	4 674	5 120	5 030
	CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	3 934	4 545	4 449
	LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	3 002	3 522	3 412
	SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	2 065	2 463	2 383
SOUS-OFFICIERS	ASPIRANT**	1 438	1 668	1 600
	MAJOR	3 150	3 578	3 441
	ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 790	3 201	3 111
	ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2 715	3 059	2 999
	SERGENT-CHEF/MAÎTRE	2 268	2 556	2 509
MDR	SERGENT/SECOND MAÎTRE**	1 958	2 186	2 146
	CAPORAL-CHEF/QUARTIER-MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE**	1 987	2 292	2 249
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE**	1 876	2 112	2 079
	SOLDAT/MATELOT BREVETÉ**	1 660	1 864	1 836
ENSEMBLE		2 461	2 752	2 703

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2022.

Lecture : en 2022, les femmes généraux ou amiraux gagnent en moyenne 8 141 € 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 ⁽⁷⁾
(y compris postes fonctionnels)

Rémunération mensuelle nette médiane du personnel civil, par statut
et par sexe

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	2233	2529	2374
NON TITULAIRES*	2366	2810	2614
OUVRIERS DE L'ÉTAT	2521	2604	2592
ENSEMBLE	2280	2593	2476

Source : DRH-MD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et outre-mer, en 2022.
Lecture : en 2022, la rémunération mensuelle nette médiane des femmes titulaires est de 2233 €.
* Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

Rémunération mensuelle nette moyenne du personnel civil, par statut
et par sexe

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	2493	2798	2648
NON TITULAIRES*	2556	3004	2831
OUVRIERS DE L'ÉTAT	2658	2748	2736
ENSEMBLE	2514	2817	2696

Source : DRH-MD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2022.
Lecture : en 2022, la rémunération mensuelle nette moyenne des femmes titulaires est de 2493 €.
* Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

(7) Hors personnel affecté à la Direction générale de la sécurité extérieure (DGSE), personnel civil de recrutement local (PCRL) et personnel navigant professionnel contractuel (PNPC) de la DGA.

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 titulaires*

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

		En €				
		CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	ENSEMBLE
1 ^{er} DÉCILE	ENSEMBLE	6063	2578	2079	1710	1810
	FEMMES	6013	2416	2019	1692	1769
	HOMMES	6169	2837	2134	1734	1861
2 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	6474	2909	2222	1798	1940
	FEMMES	6266	2668	2160	1780	1891
	HOMMES	6626	3180	2275	1824	1990
3 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	6946	3162	2344	1868	2056
	FEMMES	6626	2881	2272	1851	2000
	HOMMES	7030	3371	2402	1888	2136
4 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	7280	3366	2455	1930	2192
	FEMMES	7278	3075	2382	1918	2109
	HOMMES	7295	3538	2513	1945	2326
MÉDIANE	ENSEMBLE	7578	3554	2569	1990	2374
	FEMMES	7601	3281	2491	1985	2233
	HOMMES	7567	3743	2631	1997	2529
6 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	7929	3785	2694	2055	2584
	FEMMES	8157	3498	2610	2055	2415
	HOMMES	7911	3959	2749	2055	2750
7 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	8378	4051	2836	2135	2841
	FEMMES	8540	3751	2755	2133	2647
	HOMMES	8219	4214	2885	2137	3024
8 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	9253	4431	2996	2263	3214
	FEMMES	9326	4143	2935	2248	2953
	HOMMES	9165	4567	3037	2286	3455
9 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	10238	5092	3337	2565	3842
	FEMMES	10692	4839	3244	2537	3526
	HOMMES	10050	5238	3397	2592	4068

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2022.

Lecture : en 2022, 10 % des femmes titulaires de catégorie A+ gagnent moins de 6013 € nets par mois.

* Y compris postes fonctionnels.

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

En €

		GRADE	1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE	
ADMINISTRATIVE	Cat. A	ADMINISTRATEUR HORS CLASSE ET GÉNÉRAL	6063	7 578	10 238	
		ADMINISTRATEUR	4531	5 487	6 208	
		CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	3869	4 518	6 482	
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION HORS CLASSE	4645	5 287	6 738	
		ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	3383	4 095	5 324	
	Cat. B	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2471	3 292	4 271	
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2567	2 936	3 733	
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 263	2 637	3 456	
	Cat. C	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 948	2 320	3 065	
		ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	1 952	2 149	2 762	
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE		1 734	1 939	2 508		
ADJOINT ADMINISTRATIF		1 613	1 747	2 257		
		ENSEMBLE	1 771	2 213	3 605	
TECHNIQUE	Cat. A	CONSEILLER TECHNIQUE DE DÉFENSE	3 913	4 410	6 097	
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION HORS CLASSE	4 228	4 616	5 899	
		INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATION	3 524	3 969	5 341	
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION	2 665	3 313	4 534	
	Cat. B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION DE 1 ^{RE} CLASSE	2 646	2 967	3 809	
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION DE 2 ^E CLASSE	2 091	2 579	3 278	
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION DE 3 ^E CLASSE	2 012	2 322	2 973	
	Cat. C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 1 ^{RE} CLASSE	1 891	2 084	2 699	
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 2 ^E CLASSE	1 720	1 935	2 516	
		AGENT TECHNIQUE	1 606	1 732	2 287	
		ENSEMBLE	1 835	2 494	3 947	
ENSEIGNEMENT	Cat. A	PROFESSEUR D'UNIVERSITÉ ET DE CHAIRE	3 804	5 779	8 527	
		MAÎTRE DE CONFÉRENCE	3 546	4 121	6 041	
		PROFESSEUR AGRÉGÉ	3 164	4 210	6 266	
		PROFESSEUR CERTIFIÉ	2 420	3 126	4 118	
			ENSEMBLE	2 522	3 463	5 415
SOCIALE	Cat. A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2 812	3 266	4 647	
		ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	2 651	3 061	4 246	
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	2 129	2 623	3 632	
			ENSEMBLE	2 178	2 836	3 935
PARAMÉDICALE	Cat. A	CADRE DE SANTÉ CIVIL DE CLASSE NORMALE	2 904	3 438	4 128	
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 741	3 035	3 411	
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE NORMALE	1 997	2 462	2 967	
		INFIRMIER DE DÉFENSE HORS CLASSE	2 405	3 110	4 383	
		INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE OU SUPÉRIEURE	1 968	2 584	3 527	
		INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS DE 1 ^{ER} ET 2 ^E GRADE	2 095	2 494	3 162	
	Cat. B	TECHNICIEN PARAMÉDICAL DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 507	2 802	3 071	
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL DE CLASSE NORMALE	1 772	2 142	2 626	
		AIDE-SOIGNANT DE CLASSE EXCEPTIONNELLE*	2 288	2 513	2 855	
		AIDE-SOIGNANT CIVIL DE LA DÉFENSE*	2 019	2 264	2 615	
	Cat. C	AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS DE CLASSE SUPÉRIEURE	1 948	2 132	2 379	
		AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS DE CLASSE NORMALE	1 223	1 943	2 283	
			ENSEMBLE	1 988	2 377	3 022

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEa du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2022.

Lecture : en 2022, 10 % des administrateurs civils hors classe et généraux gagnent moins de 6063 € nets par mois ;
50 % des administrateurs civils hors classe et généraux gagnent plus de 7578 € nets par mois ;
10 % des administrateurs civils hors classe et généraux gagnent plus de 10238 € nets par mois.

* Le corps des aides-soignants est passé en catégorie B en janvier 2022.

Rémunération mensuelle nette moyenne des titulaires, par catégorie, par filière et par sexe

En €

	Filière	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A+*	ADMINISTRATIVE	8 274	8 220	8 239
CAT. A (HORS A+)	ADMINISTRATIVE	3 740	3 949	3 823
	TECHNIQUE	3 630	3 912	3 853
	SOCIALE	2 937	2 911	2 936
	PARAMÉDICALE	2 725	3 030	2 779
	ENSEIGNEMENT	3 468	4 026	3 791
	S/ENSEMBLE HORS CAT. A+	3 483	3 931	3 742
	S/ENSEMBLE AVEC CAT. A+	3 572	4 035	3 840
CAT. B	ADMINISTRATIVE	2 633	2 738	2 666
	TECHNIQUE	2 566	2 709	2 687
	PARAMÉDICALE**	2 445	2 520	2 456
	S/ENSEMBLE	2 590	2 711	2 659
CAT. C	ADMINISTRATIVE	2 079	2 091	2 081
	TECHNIQUE	1 965	2 082	2 056
	PARAMÉDICALE	2 118	2 186	2 130
	S/ENSEMBLE	2 063	2 086	2 073
ENSEMBLE		2 493	2 798	2 648

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2022.

Lecture : en 2022, les femmes titulaires de catégorie A+ gagnent en moyenne 8 274 € nets par mois dans la filière administrative.

* Y compris postes fonctionnels.

** Y compris les aides-soignants passés en catégorie B en 2022.

Les non titulaires

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

		En €			
		Niv. I*	Niv. II	Niv. III**	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	ENSEMBLE	2356	1722	1 345	1 490
	FEMMES	2260	1 635	1 345	1 392
	HOMMES	2398	1832	1 348	1 724
2 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	2509	1 931	1 385	1 853
	FEMMES	2413	1750	1 385	1 574
	HOMMES	2574	2015	1 392	2 136
3 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	2733	2039	1 393	2 188
	FEMMES	2572	1 870	1 392	1 784
	HOMMES	2838	2099	1 433	2 359
4 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	2981	2 122	1 433	2 402
	FEMMES	2770	1 996	1 433	2 067
	HOMMES	3092	2 196	1 532	2 543
MÉDIANE	ENSEMBLE	3221	2221	1 543	2 614
	FEMMES	3030	2074	1 458	2 366
	HOMMES	3304	2279	1 621	2 810
6 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3481	2316	1 624	2 913
	FEMMES	3287	2 159	1 577	2 586
	HOMMES	3580	2371	1 678	3 117
7 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3812	2444	1 705	3 270
	FEMMES	3604	2291	1 660	2 921
	HOMMES	3906	2499	1 796	3 454
8 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4243	2602	1 834	3 726
	FEMMES	4118	2464	1 768	3 391
	HOMMES	4278	2647	1 951	3 899
9 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4701	2845	2048	4361
	FEMMES	4633	2747	1 965	4 175
	HOMMES	4738	2893	2 122	4 451

Source : DRH-MD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des Armées, affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2022.
Lecture : en 2022, 10 % des femmes non titulaires de niveau I gagnent moins de 2260 € nets par mois.
* Dont niv. I+.
** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022

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

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

En €

		1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE
ICT/TCT	ICT (Niv. I)	2 411	3 360	4 639
	TCT (Niv. II)	1 812	2 262	2 836
HORS ICT/TCT	NIVEAU I**	2 203	2 883	4 981
	NIVEAU II	1 662	2 149	2 848
	NIVEAU III	1 345	1 574	2 064
D 49		2 228	3 020	3 741
BERKANI		1 362	2 083	3 193

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des Armées, affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2022.

Lecture : en 2022, 10 % des ICT gagnent moins de 2 411 € nets par mois ;

50 % des ICT gagnent plus de 3 360 € nets par mois ;

10 % es ICT gagnent plus de 4 639 € nets par mois.

* Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

** Dont niv. I+.

NB : **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).

Rémunération mensuelle nette moyenne des non titulaires, par catégorie et par sexe

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
NIVEAU I*	3 247	3 479	3 400
NIVEAU II	2 147	2 345	2 284
NIVEAU III	1 584	1 682	1 623
ENSEMBLE	2 556	3 004	2 831

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2022.

Lecture : en 2022, les femmes non titulaires de niveau I gagnent en moyenne 3 247 € nets par mois.

* Dont niv. I+.

Rémunération mensuelle nette moyenne des non titulaires, par fondement juridique de recrutement et par sexe

En €

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
ICT/TCT	ICT (Niv. I)	3 395	3 496	3 468
	TCT (Niv. II)	2 238	2 336	2 315
HORS ICT/TCT	NIVEAU I*	3 047	3 427	3 250
	NIVEAU II	2 090	2 352	2 247
	NIVEAU III**	1 594	1 695	1 634
D 49		2 249	3 158	3 029
BERKANI		2 047	2 320	2 205

Source : DRHMD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des Armées, affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2022.
Lecture : en 2022, la rémunération mensuelle nette moyenne des ICT est de 3 468 €.

- * Dont niv. I+
- ** Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.

NB : **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	2 959	2 689	1 771	1 819
	FEMMES	2 800	2 634	1 977	2 024
	HOMMES	2 986	2 697	1 761	1 802
2 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 196	2 837	2 007	2 147
	FEMMES	3 131	2 756	2 183	2 210
	HOMMES	3 199	2 850	1 963	2 125
3 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 304	2 990	2 200	2 287
	FEMMES	3 242	2 877	2 261	2 305
	HOMMES	3 308	2 993	2 183	2 286
4 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 374	3 076	2 297	2 483
	FEMMES	3 311	2 993	2 359	2 439
	HOMMES	3 380	3 083	2 287	2 490
MÉDIANE	ENSEMBLE	3 456	3 163	2 453	2 592
	FEMMES	3 395	3 091	2 464	2 521
	HOMMES	3 483	3 173	2 453	2 604
6 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 584	3 351	2 552	2 753
	FEMMES	3 454	3 209	2 528	2 603
	HOMMES	3 603	3 367	2 558	2 792
7 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 718	3 612	2 652	3 029
	FEMMES	3 573	3 453	2 599	2 752
	HOMMES	3 752	3 621	2 663	3 056
8 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 889	3 828	2 932	3 289
	FEMMES	3 690	3 716	2 727	3 056
	HOMMES	3 919	3 844	2 954	3 319
9 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 237	4 288	3 261	3 689
	FEMMES	3 901	4 108	3 061	3 489
	HOMMES	4 281	4 300	3 292	3 714

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 2022.
Lecture : en 2022, 10 % des femmes techniciens à statut ouvrier gagnent moins de 2 800 € nets par mois.

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

En €

GROUPE		1 ^{er} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^e DÉCILE
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	T7	3735	3940	4693
	T6 BIS	3558	3759	4625
	T6	3311	3495	4265
	T5 BIS	3104	3308	3909
	T5	2831	3036	3564
	T2, T3 ou T4	2145	2526	3055
	ENSEMBLE	2959	3456	4237
CHEFS D'ÉQUIPE	HORS CATÉGORIE B ou C	3496	3795	4911
	HORS CATÉGORIE A	2953	3143	4036
	HORS GROUPE	2869	3128	4098
	GROUPE VII	2578	2779	3649
	ENSEMBLE	2689	3163	4288
OUVRIERS	HORS CATÉGORIE D	3542	3713	4474
	HORS CATÉGORIE C	3063	3525	4277
	HORS CATÉGORIE B	2855	3061	3747
	HORS CATÉGORIE A	2449	2599	3247
	HORS GROUPE	2401	2595	3283
	GROUPE VII	2064	2270	2823
	GROUPE VI	1676	1830	2451
	ENSEMBLE	1771	2453	3261

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 2022.
Lecture: en 2022, 10 % des techniciens à statut ouvrier du groupe T7 gagnent moins de 3735 € nets par mois ;
50 % des techniciens à statut ouvrier du groupe T7 gagnent plus de 3940 € nets par mois ;
10 % des techniciens à statut ouvrier du groupe T7 gagnent plus de 4693 € nets par mois.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Rémunération mensuelle nette moyenne des ouvriers de l'État, par catégorie et par sexe

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	3419	3577	3558
CHEFS D'ÉQUIPE	3282	3406	3396
OUVRIERS	2519	2506	2508
ENSEMBLE	2658	2748	2736

Source : DRHMD/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 2022.
Lecture : en 2022, les femmes techniciens à statut ouvrier gagnent en moyenne, 3419 € nets par mois.

Rémunération mensuelle nette moyenne des ouvriers de l'État, par catégorie et par groupe

		En €
	GROUPE	MOYENNE
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	T7	4 122
	T6 BIS	3 956
	T6	3 702
	T5 BIS	3 408
	T5	3 179
	T2, T3 ou T4	2 580
	ENSEMBLE	3 558
CHEFS D'ÉQUIPE	HORS CATÉGORIE B ou C	4 072
	HORS CATÉGORIE A	3 360
	HORS GROUPE	3 315
	GROUPE VII	2 963
	ENSEMBLE	3 396
OUVRIERS	HORS CATÉGORIE D	3 890
	HORS CATÉGORIE C	3 700
	HORS CATÉGORIE B	3 221
	HORS CATÉGORIE A	2 739
	HORS GROUPE	2 727
	GROUPE VII	2 372
	GROUPE VI	1 957
	ENSEMBLE	2 508

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 2022.
Lecture : en 2022, les techniciens à statut ouvrier de groupe T7 gagnent en moyenne 4 122 € nets par mois.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

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

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 écoulées⁽⁸⁾. 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 2022, la période prise en référence pour le bénéfice de la GIPA s’étend du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021. Sur le périmètre ministériel, 6 663 508 € ont été versés dont 3 996 047 € pour les militaires et 2 667 461 € pour les civils.

La forte progression de l’inflation a engendré un élargissement de l’assiette des bénéficiaires dont le nombre s’élève à 22 093 en 2022 contre 19 666 en 2021.

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

En effectifs physiques			
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	300	2865	3 165
SOUS-OFFICIERS	1 505	9 054	10 559
MDR	346	2 014	2 360
TOTAL	2 151	13 933	16 084

Source : DRHMD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des Armées en 2022.
Lecture : en 2022, 300 femmes officiers bénéficient de la GIPA.

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

(8) 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*	163	333	496
	CAT. B	741	1 595	2 336
	CAT. C	1 617	1 371	2 988
	S/TOTAL	2 521	3 299	5 820
NON TITULAIRES	Niv. I**	9	15	24
	Niv. II	11	38	49
	Niv. III	85	31	116
	S/TOTAL	105	84	189
TOTAL		2 626	3 383	6 009

Source : DRH-MD/SPRH.
Champ : ensemble du personnel civil titulaire et non titulaire sous PMEA du ministère des Armées, en 2022.
Lecture : en 2022, 163 femmes titulaires de catégorie A bénéficient de la GIPA.

- * Dont cat. A+
- ** Dont niv. I+.

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

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



Chapitre 6

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

LA FORMATION

- La formation du personnel militaire
- La formation du personnel civil
- Une politique de formation commune
- La formation liée aux situations de handicap
- La formation en matière de prévention des risques professionnels

L'essentiel



39 909 militaires en **formation initiale**
4 310 722 journées

16 436 militaires en **formation de cursus**
807 727 journées

62 322 militaires en **formation continue**
761 489 journées



Handicap

400 militaires et civils formés
aux situations de handicap

235 militaires et civils formés
à l'accompagnement des personnes
en situation de handicap



2 783 civils en **formation statutaire**
19 563 journées

51 277 civils en **formation continue**
148 428 journées

2 120 civils dans une
autre formation professionnelle
4 018 journées



Prévention
des risques professionnels

563 militaires et 542 civils
en charge de la prévention
des risques formés

Les grands chantiers de la formation en 2022

En 2022, le ministère a été récompensé pour son parcours innovant de reconversion interne d'agents publics en chef de projet numérique et pour ses efforts en matière de digitalisation de la formation. À l'occasion du Printemps des universités d'entreprise, il a reçu un trophée dans la catégorie « Digital learning » par un jury de spécialistes.

« **Le rendez-vous de la formation digitale** » a été l'occasion de fêter les 60 ans du SGA autour de 200 participants du ministère, de l'interministériel, d'entreprises et de chercheurs. Organisé en octobre au Centre de formation de la défense (CFD) à Bourges, il a permis d'échanger sur les apports du numérique et d'expérimenter des formations innovantes.

Première session ministérielle du parcours de reconversion interne d'agents publics en chefs de projet numérique et des systèmes d'information et de communication (SIC)

Expérimenté en 2021, ce parcours de formation innovant vise la montée en compétences des agents en vue d'une évolution professionnelle vers des responsabilités de chef de projet numérique et/ou SIC. 168 agents du ministère ont participé à cette première session. Son déploiement s'effectue également à l'échelle interministérielle.

Se former différemment grâce aux leviers numériques

L'Académie du numérique a inauguré en 2022 sa chaîne Deftube « ADN.TV ». Elle permet aux agents désireux de s'acculturer ou d'approfondir leurs connaissances dans les domaines SIC et digitaux, de visionner des tutoriels, des MOOC et des Webinaires en libre-service.

Le Centre de formation au management du ministère de la défense (CFMD) a également inauguré sa chaîne Deftube en créant « CFMD découverte ».

Les armées engagées dans le développement des formations techniques

Une nouvelle école militaire préparatoire et technique (EMPT) de l'armée de Terre a été inaugurée en octobre à Bourges par le président de la République et le ministre des Armées. Associée aux écoles militaires de Bourges, elle propose un cursus en deux ans pour allier bac professionnel ou technologique et formation militaire élémentaire. 150 élèves ont débuté leur formation pour devenir sous-officiers. Une formation post-bac complémentaire permettra de former les étudiants à la maintenance aéronautique.

La « SmartSchool », projet majeur de l'armée de l'Air et de l'Espace, développe une pédagogie répondant aux attentes des nouvelles générations et aux besoins des employeurs, grâce notamment à l'apport du digital. L'ambition est de la déployer au profit de l'ensemble des organismes de formation initiale de l'AAE et ainsi d'améliorer la cohérence et l'efficacité de l'offre de formation.

Concernant la Marine nationale, un BTS « mécatronique navale » a ouvert ses portes en 2022 au Pôle Écoles Méditerranée (PEM) à Saint-Mandrier-sur-Mer. Les élèves suivent leurs cours au lycée, sont hébergés en enceinte militaire et découvrent ainsi l'institution et la vie militaire. À l'issue de leur scolarité, ils pourront s'engager dans la Marine en obtenant directement un brevet d'aptitude technique de mécanicien et d'électricien et rejoindre l'École de Maistrance pour y suivre la formation initiale d'officier marinier.

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.

La formation du personnel militaire et l’enseignement militaire supérieur relèvent de la responsabilité du chef d’état-major des armées.

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 de cursus, diplômante, ouvre des perspectives d’accès aux grades supérieurs.

Le délégué général pour l’armement, les chefs d’état-major et les directeurs centraux des services, sont responsables des formations initiales et de cursus des militaires dont ils sont gestionnaires.

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. Elle relève, pour sa part, des employeurs.

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

6.1.2 — 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	1 882	3 283	13 625	0	18 790
FEMMES	169	396	1 940	0	2 505
HOMMES	1 713	2 887	11 685	0	16 285
MARINE	776	1 169	1 766	451	4 162
FEMMES	146	225	264	110	745
HOMMES	630	944	1 502	341	3 417
AIR ET ESPACE	831	2 982	1 544	76	5 433
FEMMES	175	676	532	39	1 422
HOMMES	656	2 306	1 012	37	4 011
GENDARMERIE*	285	4 337	0	4 727	9 349
FEMMES	65	1 215	0	1 372	2 652
HOMMES	220	3 122	0	3 355	6 697
SSA	783	446	337	27	1 593
FEMMES	423	296	90	13	822
HOMMES	360	150	247	14	771
SEO	48	86	203	0	337
FEMMES	10	19	32	0	61
HOMMES	38	67	171	0	276
DGA	32	0	0	0	32
FEMMES	2	0	0	0	2
HOMMES	30	0	0	0	30
SCA	100	0	0	29	129
FEMMES	43	0	0	16	59
HOMMES	57	0	0	13	70
SID	84	0	0	0	84
FEMMES	14	0	0	0	14
HOMMES	70	0	0	0	70
TOTAL	4 821	12 303	17 475	5 310	39 909
FEMMES	1 047	2 827	2 858	1 550	8 282
HOMMES	3 774	9 476	14 617	3 760	31 627

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 2022.

Lecture : en 2022, 169 femmes officiers de l'armée de Terre ont suivi une formation initiale.

* Y compris gendarmes hors PMEa.

NB : le personnel militaire du CGA et du Service de la justice militaire (SJM) n'a bénéficié d'aucune formation initiale en 2022.

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	1 636	4 026	377	6 039
FEMMES	125	390	36	551
HOMMES	1 511	3 636	341	5 488
MARINE	359	1 039	618	2 016
FEMMES	23	146	112	281
HOMMES	336	893	506	1 735
AIR ET ESPACE	646	1 959	325	2 930
FEMMES	72	321	151	544
HOMMES	574	1 638	174	2 386
GENDARMERIE**	45	4 547	0	4 592
FEMMES	4	1 110	0	1 114
HOMMES	41	3 437	0	3 478
SSA	361	80	0	441
FEMMES	176	61	0	237
HOMMES	185	19	0	204
SEO	3	11	126	140
FEMMES	0	1	5	6
HOMMES	3	10	121	134
DGA	114	0	0	114
FEMMES	26	0	0	26
HOMMES	88	0	0	88
SCA	150	0	0	150
FEMMES	74	0	0	74
HOMMES	76	0	0	76
SJM	0	3	0	3
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	3	0	3
SID	11	0	0	11
FEMMES	2	0	0	2
HOMMES	9	0	0	9
TOTAL	3 325	11 665	1 446	16 436
FEMMES	502	2 029	304	2 835
HOMMES	2 823	9 636	1 142	13 601

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 2022.

Lecture : en 2022, 125 femmes officiers de l'armée de Terre ont suivi une formation de cursus.

* Les volontaires ne sont pas concernés par les formations de cursus.

** Y compris gendarmes hors PMEA.

NB : le personnel militaire du CGA n'a bénéficié d'aucune formation de cursus en 2022.

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 suivi une formation continue, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	3 605	7 131	2 727	0	13 463
FEMMES	283	515	134	0	932
HOMMES	3 322	6 616	2 593	0	12 531
MARINE	820	6 375	1 801	0	8 996
FEMMES	69	490	157	0	716
HOMMES	751	5 885	1 644	0	8 280
AIR ET ESPACE	1 755	4 971	1 546	10	8 282
FEMMES	256	738	331	2	1 327
HOMMES	1 499	4 233	1 215	8	6 955
GENDARMERIE*	2 733	18 009	0	223	20 965
FEMMES	538	2 891	0	71	3 500
HOMMES	2 195	15 118	0	152	17 465
SSA	2 509	3 441	576	0	6 526
FEMMES	1 191	2 114	255	0	3 560
HOMMES	1 318	1 327	321	0	2 966
SEO	58	585	1 551	0	2 194
FEMMES	4	48	115	0	167
HOMMES	54	537	1 436	0	2 027
DGA	1 098	0	0	0	1 098
FEMMES	202	0	0	0	202
HOMMES	896	0	0	0	896
SCA	251	0	0	0	251
FEMMES	103	0	0	0	103
HOMMES	148	0	0	0	148
SJM	5	1	0	0	6
FEMMES	4	0	0	0	4
HOMMES	1	1	0	0	2
SID	541	0	0	0	541
FEMMES	79	0	0	0	79
HOMMES	462	0	0	0	462
TOTAL	13 375	40 513	8 201	233	62 322
FEMMES	2 729	6 796	992	73	10 590
HOMMES	10 646	33 717	7 209	160	51 732

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 2022.

Lecture : en 2022, 283 femmes officiers de l'armée de Terre ont suivi une formation continue.

* Y compris gendarmes hors PMEa.

NB : le personnel militaire du CGA n'a bénéficié d'aucune formation continue en 2022.

6.1.3 — 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	458 480	451 030	796 423	0	1 705 933
FEMMES	41 617	53 145	90 437	0	185 199
HOMMES	416 863	397 885	705 986	0	1 520 734
MARINE	105 428	295 426	176 654	14 121	591 629
FEMMES	15 736	51 693	25 344	3 153	95 926
HOMMES	89 692	243 733	151 310	10 968	495 703
AIR ET ESPACE	102 452	337 812	61 880	1 003	503 147
FEMMES	17 896	64 212	22 342	546	104 996
HOMMES	84 556	273 600	39 538	457	398 151
GENDARMERIE*	65 610	820 550	0	367 400	1 253 560
FEMMES	16 660	224 580	0	108 852	350 092
HOMMES	48 950	595 970	0	258 548	903 468
SSA	196 077	11 364	3 287	160	210 888
FEMMES	104 186	5 007	988	80	110 261
HOMMES	91 891	6 357	2 299	80	100 627
SEO	4 029	3 880	8 211	0	16 120
FEMMES	1 074	854	798	0	2 726
HOMMES	2 955	3 026	7 413	0	13 394
DGA	5 485	0	0	0	5 485
FEMMES	293	0	0	0	293
HOMMES	5 192	0	0	0	5 192
SCA	14 000	0	0	580	14 580
FEMMES	5 780	0	0	320	6 100
HOMMES	8 220	0	0	260	8 480
SID	9 380	0	0	0	9 380
FEMMES	1 510	0	0	0	1 510
HOMMES	7 870	0	0	0	7 870
TOTAL	960 941	1 920 062	1 046 455	383 264	4 310 722
FEMMES	204 752	399 491	139 909	112 951	857 103
HOMMES	756 189	1 520 571	906 546	270 313	3 453 619

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 2022.
Lecture : en 2022, 41 617 journées de formation initiale ont été délivrées à des femmes officiers de l'armée de Terre.
* Y compris gendarmes hors PMEA.

NB : le personnel militaire du CGA et du Service de justice militaire (SJM) n'a bénéficié d'aucune journée de formation initiale en 2022.

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

En journées

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	137 417	172 893	9 602	319 912
FEMMES	10 967	12 783	887	24 637
HOMMES	126 450	160 110	8 715	295 275
MARINE	55 166	110 052	90 780	255 998
FEMMES	3 402	14 275	14 865	32 542
HOMMES	51 764	95 777	75 915	223 456
AIR ET ESPACE	10 701	53 303	5 857	69 861
FEMMES	2 657	8 741	2 180	13 578
HOMMES	8 044	44 562	3 677	56 283
GENDARMERIE**	399	80 218	0	80 617
FEMMES	63	17 167	0	17 230
HOMMES	336	63 051	0	63 387
SSA	63 264	3 546	0	66 810
FEMMES	32 518	1 012	0	33 530
HOMMES	30 746	2 534	0	33 280
SEO	200	659	4 084	4 943
FEMMES	0	60	152	212
HOMMES	200	599	3 932	4 731
DGA	3 701	0	0	3 701
FEMMES	850	0	0	850
HOMMES	2 851	0	0	2 851
SCA	4 285	0	0	4 285
FEMMES	1 632	0	0	1 632
HOMMES	2 653	0	0	2 653
SJM	0	423	0	423
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	423	0	423
SID	1 177	0	0	1 177
FEMMES	360	0	0	360
HOMMES	817	0	0	817
TOTAL	276 310	421 094	110 323	807 727
FEMMES	52 449	54 038	18 084	124 571
HOMMES	223 861	367 056	92 239	683 156

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 2022.

Lecture : en 2022, 10 967 journées de formation de cursus ont été délivrées à des femmes officiers de l'armée de Terre.

* Les volontaires ne sont pas concernés par les formations de cursus.

** Y compris gendarmes hors PMEa.

NB : le personnel militaire du CGA n'a bénéficié d'aucune journée de formation de cursus en 2022.

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

En journées

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	57 234	107 042	40 054	0	204 330
FEMMES	4 424	7 665	2 024	0	14 113
HOMMES	52 810	99 377	38 030	0	190 217
MARINE	17 061	117 442	26 913	0	161 416
FEMMES	1 507	6 701	1 233	0	9 441
HOMMES	15 554	110 741	25 680	0	151 975
AIR ET ESPACE	13 423	51 011	17 408	70	81 912
FEMMES	2 117	6 852	2 925	7	11 901
HOMMES	11 306	44 159	14 483	63	70 011
GENDARMERIE*	15 956	206 464	0	3 303	225 723
FEMMES	2 979	33 364	0	1 092	37 435
HOMMES	12 977	173 100	0	2 211	188 288
SSA	34 192	28 665	5 582	0	68 439
FEMMES	17 304	18 434	2 918	0	38 656
HOMMES	16 888	10 231	2 664	0	29 783
SEO	242	2 887	7 953	0	11 082
FEMMES	21	242	587	0	850
HOMMES	221	2 645	7 366	0	10 232
DGA	4 194	0	0	0	4 194
FEMMES	786	0	0	0	786
HOMMES	3 408	0	0	0	3 408
SCA	753	0	0	0	753
FEMMES	309	0	0	0	309
HOMMES	444	0	0	0	444
SJM	13	1	0	0	14
FEMMES	6	0	0	0	6
HOMMES	7	1	0	0	8
SID	3 626	0	0	0	3 626
FEMMES	532	0	0	0	532
HOMMES	3 094	0	0	0	3 094
TOTAL	146 694	513 512	97 910	3 373	761 489
FEMMES	29 985	73 258	9 687	1 099	114 029
HOMMES	116 709	440 254	88 223	2 274	647 460

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 2022.
Lecture : en 2022, 4 424 journées de formation continue ont été délivrées à des femmes officiers de l'armée de Terre.
* Y compris gendarmes hors PMEA.

NB : le personnel militaire du CGA n'a bénéficié d'aucune journée de formation continue en 2022.

6.2 — LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

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.

Les grandes orientations assignées aux acteurs de la formation sont définies dans le document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF). 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.

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 (GSBdD), chez les employeurs et au sein des directions d'administration centrale.

6.2.1 — Les différents types de formation

Conformément aux règles prévues dans les statuts de la fonction publique, la formation statutaire apporte aux titulaires accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent. Elle est obligatoire. Les ouvriers de l'État bénéficient également d'une formation statutaire liée à leur emploi.

La formation continue vise à maintenir ou parfaire la compétence des agents, au regard du contexte professionnel dans lequel ils exercent leurs fonctions. Elle assure l'adaptation immédiate des agents aux postes de travail, favorise leur adaptation aux métiers et développe leurs qualifications.

Les autres formations professionnelles constituent un vecteur de promotion sociale en préparant les agents aux concours, essais et examens professionnels. Ces formations soutiennent également 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).

6.2.2 — Le personnel civil formé

Un agent qui suit plusieurs formations dans l’année n’est comptabilisé qu’une seule fois.

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

En effectifs physiques

	CAT. A/ Niv. I*	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	S/TOTAL	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FEMMES	2872	3350	4516	10738	481	11219
HOMMES	4071	4338	3192	11601	4083	15684
TOTAL	6943	7688	7708	22339	4564	26903

Source: DRH-MD/SRHC.
Champ: ensemble du personnel civil ayant suivi au moins une formation en 2022, hors DGSE.
Lecture: en 2022, 2872 femmes de catégorie A ou de niveau I ont suivi au moins une formation.
* Dont cat. A+ et niv. I+.

6.2.3 — Les stagiaires et les journées de formation

Un agent qui suit plusieurs formations dans l’année est comptabilisé pour chaque formation qu’il a suivie. Par exemple, si l’agent suit 3 formations, il est comptabilisé 3 fois en tant que stagiaire.

Nombre de stagiaires et de journées de formation statutaire*, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques et en journées

	STAGIAIRES			JOURNÉES		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A**	221	183	404	2210	1830	4040
CAT. B	428	443	871	2140	2215	4355
CAT. C	701	658	1359	3530	3323	6853
OUVRIERS DE L'ÉTAT	14	135	149	410	3905	4315
TOTAL	1364	1419	2783	8290	11273	19563

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant suivi une formation statutaire en 2022.

Lecture : en 2022, 221 femmes de catégorie A ont suivi une formation statutaire correspondant à 2210 journées de formation.

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

** Dont cat. A+.

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

En effectifs physiques et en journées

	STAGIAIRES			JOURNÉES		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A / Niv. I*	5 441	7 474	12 915	16 448	24 887	41 335
CAT. B / Niv. II	6 459	7 851	14 310	16 459	21 915	38 374
CAT. C / Niv. III	9 113	5 439	14 552	23 624	16 279	39 903
OUVRIERS DE L'ÉTAT	975	8 525	9 500	2 452	26 364	28 816
TOTAL	21 988	29 289	51 277	58 983	89 445	148 428

Source : DRHMD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil ayant suivi une formation continue en 2022.
Lecture : en 2022, 5 441 femmes de catégorie A ou de niveau I ont suivi une formation continue correspondant à 16 448 journées de formation.
* Dont cat. A+ et niv. I+.

Nombre de stagiaires et journées dans une autre formation professionnelle*, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques et en journées

	STAGIAIRES			JOURNÉES		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A / Niv. I**	257	161	418	668	427	1 095
CAT. B / Niv. II	493	661	1 154	886	1 141	2 027
CAT. C / Niv. III	371	134	505	465	159	624
OUVRIERS DE L'ÉTAT	3	40	43	11	261	272
TOTAL	1 124	996	2 120	2 030	1 988	4 018

Source : DRHMD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil ayant suivi une autre formation professionnelle en 2022.
Lecture : en 2022, 257 femmes de catégorie A ou de niveau I ont suivi une autre formation professionnelle correspondant à 668 journées de formation.
* Dont préparations aux concours et examens professionnels, VAE, etc.
** Dont cat. A+ et niv. 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

6.2.4 — Les dépenses de formation du personnel civil

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

En M€

		CAT. A/ Niv. I*	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
TITRE 2	FEMMES	5,2	4,2	5,1	0,7	15,2
	HOMMES	6,9	4,9	3,2	6,5	21,5
	S/TOTAL	12,1	9,1	8,3	7,2	36,8
TITRE 3	FEMMES	3,3	2,9	2,9	0,5	9,7
	HOMMES	4,4	3,4	1,8	4,7	14,2
	S/TOTAL	7,7	6,2	4,7	5,2	23,8
TOTAL	FEMMES	8,6	7,1	8,0	1,3	24,9
	HOMMES	11,3	8,3	5,0	11,2	35,7
	TOTAL	19,8	15,4	13,0	12,4	60,6

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : dépenses de formation au profit du personnel civil en 2022.

Lecture : en 2022, 5,2 millions d'euros ont été consacrés sur le titre 2 à la formation des femmes civiles de catégorie A ou de niveau I.

* Dont cat. A+ et niv. 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 montants en millions d'euros sous forme d'arrondis.

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

En M€

		CAT. A/ Niv. I*	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FORMATIONS STATUTAIRES**	FEMMES	0,5	1,2	0,8	0,1	2,6
	HOMMES	0,4	1,2	0,7	1,0	3,4
	S/TOTAL	1,0	2,4	1,5	1,1	6,0
FORMATIONS CONTINUES	FEMMES	7,8	5,6	7,1	1,1	21,6
	HOMMES	10,7	6,8	4,2	9,8	31,5
	S/TOTAL	18,5	12,4	11,3	10,9	53,1
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES***	FEMMES	0,2	0,3	0,1	0,0	0,7
	HOMMES	0,1	0,3	0,1	0,4	0,8
	S/TOTAL	0,4	0,5	0,2	0,4	1,5
TOTAL	FEMMES	8,6	7,1	8,0	1,3	24,9
	HOMMES	11,3	8,3	5,0	11,2	35,7
	TOTAL	19,8	15,4	13,0	12,4	60,6

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : dépenses de formation au profit du personnel civil en 2022.

Lecture : en 2022, 0,5 million d'euros a été consacré à la formation statutaire des femmes civiles de catégorie A ou de niveau I.

* Dont cat. A+ et niv. I+.

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

*** Dont préparations aux concours et examens professionnels, VAE, etc.

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 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
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserves

6.2.5 — Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) est un droit individuel mobilisable par l’agent pour financer un projet professionnel. Il peut permettre d’acquérir un diplôme ou de développer de nouvelles compétences dans le but d’une évolution fonctionnelle ou géographique au sein de la fonction publique, pour préparer un concours ou un examen professionnel mais aussi pour se réorienter vers le secteur privé ou l’artisanat/l’entrepreneuriat.

En 2022, 996 agents ont mobilisé leur CPF pour bénéficier d’une formation, hors DGSE.

6.2.6 — Le congé de formation professionnelle

Le congé de formation professionnelle (CFP) est un droit individuel mobilisable par l’agent pour un ou des projets de formation d’une durée de 30 jours à 3 ans sur toute la carrière, pris de façon continue ou fractionnée. Le CFP garantit un retour dans la circonscription administrative d’affectation.

En 2022, 2 demandes de CFP ont été acceptées, hors DGSE.

6.2.7 — La validation des acquis de l’expérience

Le dispositif de validation des acquis de l’expérience (VAE) permet aux agents publics de faire reconnaître les compétences acquises à l’occasion de leur expérience professionnelle ou bénévole par l’obtention de tout ou partie d’un diplôme, d’un titre ou d’un certificat de qualification professionnelle.

Personnel civil ayant bénéficié d’une formation au titre de la VAE, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques			
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A/Niv. I*	0	3	3
CAT. B/Niv. II	4	7	11
CAT. C/Niv. III	3	4	7
OUVRIERS DE L’ÉTAT	1	15	16
TOTAL	8	29	37

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d’une formation au titre de la VAE en 2022, hors DGSE.

Lecture : en 2022, 3 hommes de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d’une formation au titre de la VAE.

* Dont cat A+ et niv. I+.

6.3 — UNE POLITIQUE DE FORMATION COMMUNE

Pour mettre en œuvre la politique ministérielle de la formation, la DRH-MD s’appuie sur deux centres de formation : le Centre de formation au management de la défense (CFMD) à Paris et le Centre de formation de la défense (CFD), opérateur national de la formation situé à Bourges. Le CMFD sensibilise et forme les cadres supérieurs, militaires et civils, aux outils modernes de la gestion RH. Le CFD a été créé afin de rationaliser l’offre de formation et de la mettre en adéquation avec les besoins en compétences des agents du ministère des Armées.

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.

6.4 — LA FORMATION LIÉE AUX SITUATIONS DE HANDICAP

La formation du personnel militaire et civil aux situations de handicap porte sur deux aspects :

- des formations de sensibilisation, qui ont vocation à former le personnel du ministère sur les situations de handicap afin de le mobiliser dans le cadre des actions de recrutement, d’accueil, d’intégration, etc. ;
- des formations spécifiques au profit du personnel en relation avec des personnes 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

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 et civil ayant bénéficié de formations en lien avec les situations de handicap, par statut, par catégorie et par type de formation

En effectifs physiques

	MILITAIRES			CIVILS					TOTAL
	Off.	S/Off.	S/TOTAL	CAT. A / Niv. I*	CAT. B / Niv. II	CAT. C / Niv. III	OE	S/TOTAL	
SENSIBILISATION AUX SITUATIONS DE HANDICAP	18	34	52	81	86	159	22	348	400
FORMATIONS DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	12	44	56	48	87	37	7	179	235
TOTAL	30	78	108	129	173	196	29	527	635

Source : DRH-MD/MIXITE/DNIH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil ayant bénéficié de formations liées aux situations de handicap, en 2022.
Lecture : en 2022, 18 officiers ont bénéficié d'une sensibilisation aux situations de handicap.

* Dont cat. A+ et niv. I+.

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+	23	30	53
	CAT. A (HORS A+)	29	14	43
	CAT. B	60	54	114
	CAT. C	80	51	131
	S/TOTAL	192	149	341
NON TITULAIRES	Niv. III	0	1	1
	S/TOTAL	0	1	1
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	15	12	27
	S/TOTAL	15	12	27
TOTAL		207	162	369

Source : DRH-MD/MIXITE/DNIH.

Champ : ensemble du personnel civil en situation de handicap ayant bénéficié de formations liées à leur situation, en 2022.
Lecture : en 2022, 23 femmes de catégorie A+ en situation de handicap ont bénéficié de formations liées à leur situation.

6.5 — 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 parmi lesquels figurent les actions de formation en matière de prévention des risques professionnels et environnementaux.

6.5.1 — La formation des membres des CHSCT et des CCHPA

Conformément aux arrêtés des 22 novembre 2013⁽¹⁾ et 2 avril 2015⁽²⁾, le CFD est chargé d'organiser et de mettre en œuvre le module général de formation des membres siégeant dans les instances de prévention des risques en matière de SST (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 2022, le CFD a organisé, avec l'appui de formateurs accrédités et des conseillers prévention des bases de défense, 9 sessions de formation de 2 jours consécutifs permettant de former 26 membres de CHSCT et 94 membres de CCHPA.

À l'issue des élections professionnelles de décembre 2022, les CHSCT sont remplacés par des formations spécialisées rattachées aux comités sociaux d'administration⁽³⁾ à compter du 1^{er} janvier 2023.

6.5.2 — 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 (ex : 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 2022, sur 2023 demandes de formation exprimées par les coordonnateurs centraux à la prévention, 1 674 places ont été accordées par le CFD et 1 105 personnels en charge de la prévention ont ainsi été formés⁽⁴⁾.

(1) 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.

(2) 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.

(3) Les évolutions du dialogue social civil sont présentées dans le chapitre 9.

(4) L'écart entre le nombre de places accordées et le nombre de personnels formés s'explique en partie par des absences aux formations en présentiel et des parcours de formation incomplets en e-learning qui n'ont pas permis la délivrance des attestations de formation.

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

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	63	92	17	172		12	92	37	14	155	327
FEMMES	6	3	0	9		10	21	6	2	39	48
HOMMES	57	89	17	163		2	71	31	12	116	279
MARINE	23	86	1	110		2	18	19	4	43	153
FEMMES	3	6	1	10		1	5	6	0	12	22
HOMMES	20	80	0	100		1	13	13	4	31	131
AIR ET ESPACE	17	57	5	79		4	22	4	5	35	114
FEMMES	0	10	1	11		2	10	1	0	13	24
HOMMES	17	47	4	68		2	12	3	5	22	90
EMA	23	51	0	74		20	24	4	0	48	122
FEMMES	3	3	0	6		11	3	2	0	16	22
HOMMES	20	48	0	68		9	21	2	0	32	100
SCA	8	3	2	13		9	23	21	11	64	77
FEMMES	2	0	0	2		4	6	5	0	15	17
HOMMES	6	3	2	11		5	17	16	11	49	60
SIMu	5	1	1	7		7	7	1	0	15	22
FEMMES	0	0	1	1		0	1	1	0	2	3
HOMMES	5	1	0	6		7	6	0	0	13	19
SSA	9	18	5	32		2	24	11	4	41	73
FEMMES	4	11	2	17		2	2	2	4	10	27
HOMMES	5	7	3	15		0	22	9	0	31	46
SEO	5	18	0	23		0	7	7	7	21	44
FEMMES	1	1	0	2		0	1	0	0	1	3
HOMMES	4	17	0	21		0	6	7	7	20	41
DGA	0	0	0	0		5	8	3	0	16	16
FEMMES	0	0	0	0		3	3	1	0	7	7
HOMMES	0	0	0	0		2	5	2	0	9	9
SGA	10	6	1	17		10	27	19	3	59	76
FEMMES	5	1	1	7		5	5	7	0	17	24
HOMMES	5	5	0	10		5	22	12	3	42	52
DIRISI	9	5	0	14		10	14	7	2	33	47
FEMMES	2	1	0	3		5	7	5	0	17	20
HOMMES	7	4	0	11		5	7	2	2	16	27
AUTRES***	0	17	5	22		1	8	3	0	12	34
FEMMES	0	2	1	3		0	0	3	0	3	6
HOMMES	0	15	4	19		1	8	0	0	9	28
TOTAL	172	354	37	563		82	274	136	50	542	1 105
FEMMES	26	38	7	71		43	64	39	6	152	223
HOMMES	146	316	30	492		39	210	97	44	390	882

Source : DRH/MD/SRRH/SRP.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil en charge de la prévention, formé par le CFD en 2022.

Lecture : en 2022, 6 femmes officiers de l'armée de Terre en charge de la prévention ont été formées par le CFD.

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

** Dont cat A+ et niv. I+.

*** DGSE, CGA, DGNUM, DRM, DRSD, BSPP, Gendarmerie de l'armement, Bureau enquête accident.

L'apprentissage au ministère des Armées

Depuis six ans, le ministère des Armées s'investit pleinement dans la mise en œuvre de la politique gouvernementale de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique. Il est ainsi devenu l'un des plus gros recruteurs d'apprentis en France, que ce soit dans le secteur public ou privé.

Évolution du nombre d'apprentis depuis 2015

En application des cibles de recrutement fixées par les services du Premier ministre et conformément à la politique du ministère des Armées, la cible de recrutements des apprentis a été fixée à 2 200 apprentis pour l'année universitaire 2021-2022. Cette cible prend en compte les contrats conclus les années universitaires antérieures et toujours actifs.

Le nombre d'apprentis employés sur l'ensemble du périmètre ministériel, incluant les établissements publics et la DGSE, connaît une évolution constante. Il est passé de 454 en 2015 à 2 215 en 2022, 1 187 d'entre eux ayant été recrutés à la rentrée 2022 (dont 47 % de femmes).

Pour ces nouveaux contrats, le principal employeur (hors DGSE et établissements publics) est le SGA avec 262 contrats, suivi par le SCA (169 contrats) et la DIRISI (109 contrats). L'EMA, incluant les trois armées et le SSA, totalise pour sa part 355 contrats.

Des contrats axés sur les métiers en tension

Pour l'année universitaire 2021-2022, 60 % des recrutements ont été réalisés dans les métiers des systèmes d'information et de communication (SIC), de l'administration générale, des ressources humaines, de la supply chain et du maintien en condition opérationnelle. Cette volonté d'investir, notamment dans les métiers en tension comme les SIC, permet d'offrir des emplois civils aux apprentis en fin de cursus et de fournir des compétences nécessaires au ministère.

En 2022, 13 M€ ont été consacrés aux coûts pédagogiques des apprentis en service au ministère.

Le niveau de diplôme des apprentis au ministère

Pour les recrutements de 2022 (hors DGSE et établissements publics), les masters 1 et 2 représentent le volume le plus important des contrats d'apprentissage (356 apprentis) suivis par les BTS/DUT/BUT (253) et les diplômes d'ingénieurs (98).

Par ailleurs, 128 apprentis sont au niveau baccalauréat et 46 au niveau BEP et CAP.

Les recrutements au ministère à l'issue de l'apprentissage

Depuis 2017, 836 apprentis ont été recrutés en tant que civils de la Défense à l'issue de leur période d'apprentissage. Sur les 165 recrutements effectués en 2022, 80 % l'ont été par la voie contractuelle (dont un quart sous le statut d'ouvriers de l'État). Par ailleurs, des apprentis ont rejoint les effectifs ministériels après une première expérience dans le secteur privé ou dans une autre administration et d'autres se sont engagés en qualité de militaire.

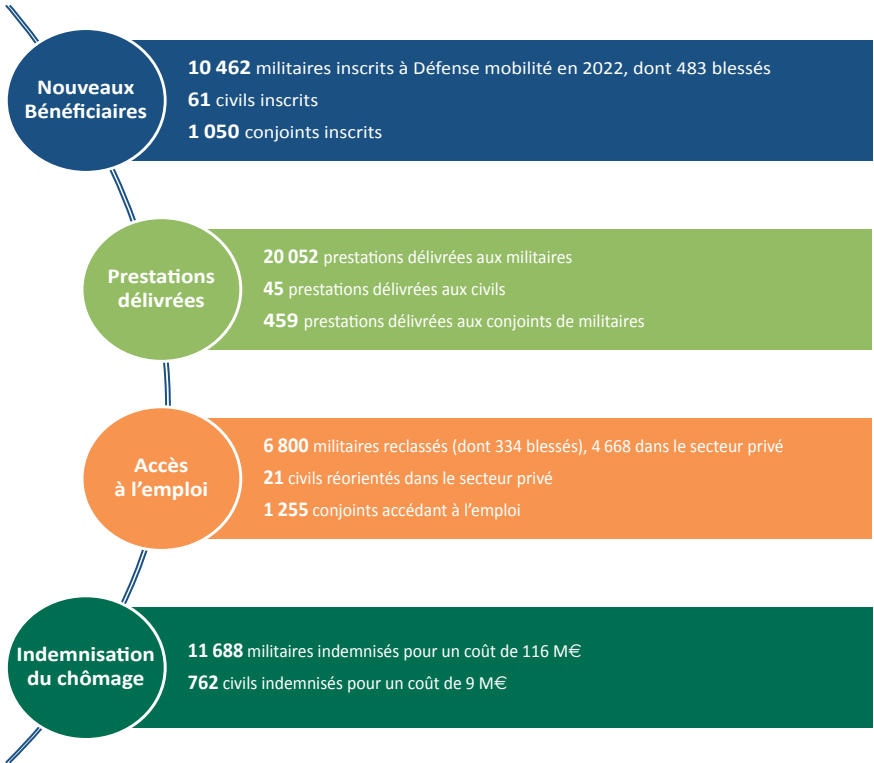


© François Ozil / QGF Lyon

LA RECONVERSION

- La politique de reconversion du ministère des Armées
- Les bénéficiaires
- 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, notamment au regard des mesures prévues par l'axe 3 du plan d'actions ministériel sur le parcours de rétablissement du militaire blessé psychique.

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

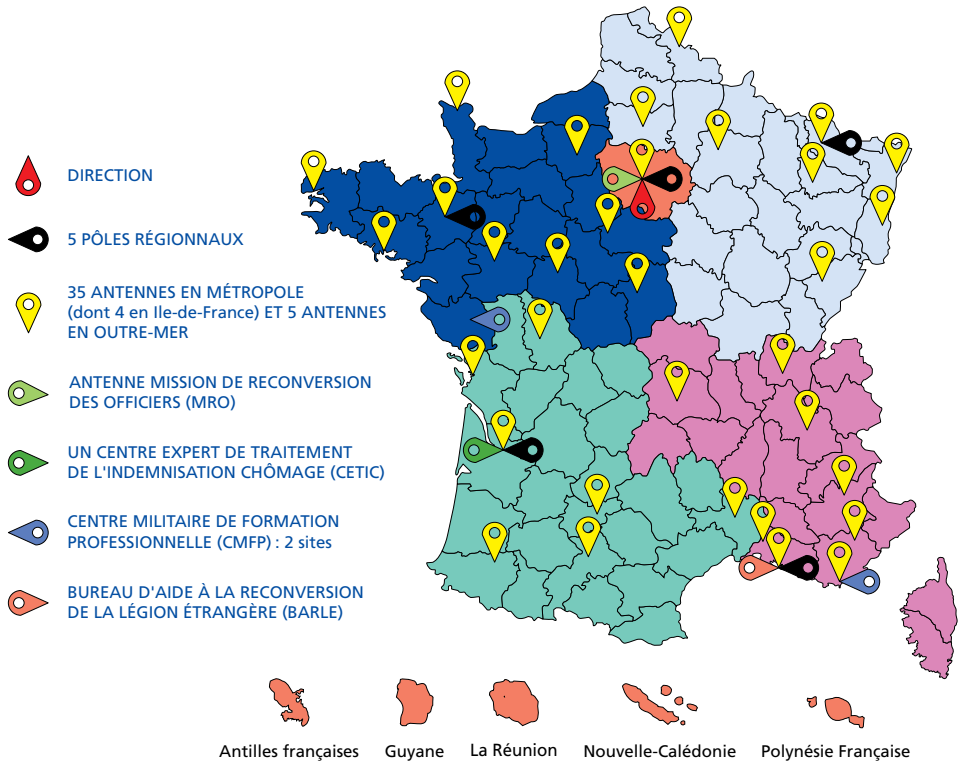
En étroite collaboration avec les gestionnaires des forces armées et formations rattachées et Pôle emploi, Défense mobilité organise un dispositif de reconversion et assure le financement, le contrôle et l'évaluation des actions engagées.

Il dispose d'un maillage territorial, en métropole et outre-mer, adapté à un accompagnement au plus près des candidats. Le réseau s'appuie sur un effectif de 653 agents (dont 90 antennes de proximité) détenant une connaissance fine des spécificités des candidats et des besoins des employeurs.

Par ailleurs, le dispositif de reconversion des militaires blessés, s'appuie sur une équipe composée d'un référent « blessés » qui coordonne un réseau national d'une soixantaine de conseillers experts dans l'accompagnement de ces militaires. Ce réseau propose une offre de service accessible à tous les militaires blessés, sans condition d'ancienneté de service.

(1) Article L4111-1 du Code de la défense, titre 1^{er}.

Répartition des sites de Défense mobilité en France métropolitaine



Sources : DRHMD/DM.

NB : les zones colorées sur la carte indiquent les zones de compétence des différents pôles régionaux en 2022.

7.2 — LES BÉNÉFICIAIRES

Défense mobilité assure l'accompagnement :

- des militaires et des civils : en activité, quels que soient leur statut, à partir de 6 mois de service, hors apprentis, agents recrutés au titre du service civique, volontaires du SMA/SMV et départs pendant la période probatoire. L'accompagnement est possible jusqu'à 3 ans après leur départ de l'institution ;
- des militaires blessés, sans condition d'ancienneté de service ;
- des conjoints de 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 et ce, indépendamment du type d'union administrative. 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.

Au 31 décembre 2022, 29 471 militaires (dont 1 537 blessés) et 2 139 conjoints étaient accompagnés par Défense mobilité.

Personnel militaire* inscrit à Défense mobilité en 2022, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
FEMMES	124	1 132	820	2 076
DONT BLESSÉS	1	80	33	114
HOMMES	610	4 069	3 707	8 386
DONT BLESSÉS	9	162	198	369
TOTAL	734	5 201	4 527	10 462
DONT BLESSÉS	10	242	231	483

Source : DRHMD/DM.

Champ : personnel militaire inscrit à Défense mobilité en 2022.

Lecture : en 2022, 124 femmes officiers, dont 1 blessée, se sont inscrites à Défense mobilité en 2022 pour bénéficier d'un accompagnement.

* Y compris volontaires.

Personnel civil inscrit à Défense mobilité en 2022, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	TOTAL
FEMMES	9	12	8	29
HOMMES	8	22	2	32
TOTAL	17	34	10	61

Source : DRHMD/DM.

Champ : personnel civil inscrit à Défense mobilité en 2022.

Lecture : en 2022, 9 femmes de catégorie A ou de niveau I se sont inscrites à Défense mobilité en 2022 pour bénéficier d'un accompagnement.

Conjoints inscrits à Défense mobilité en 2022, par sexe

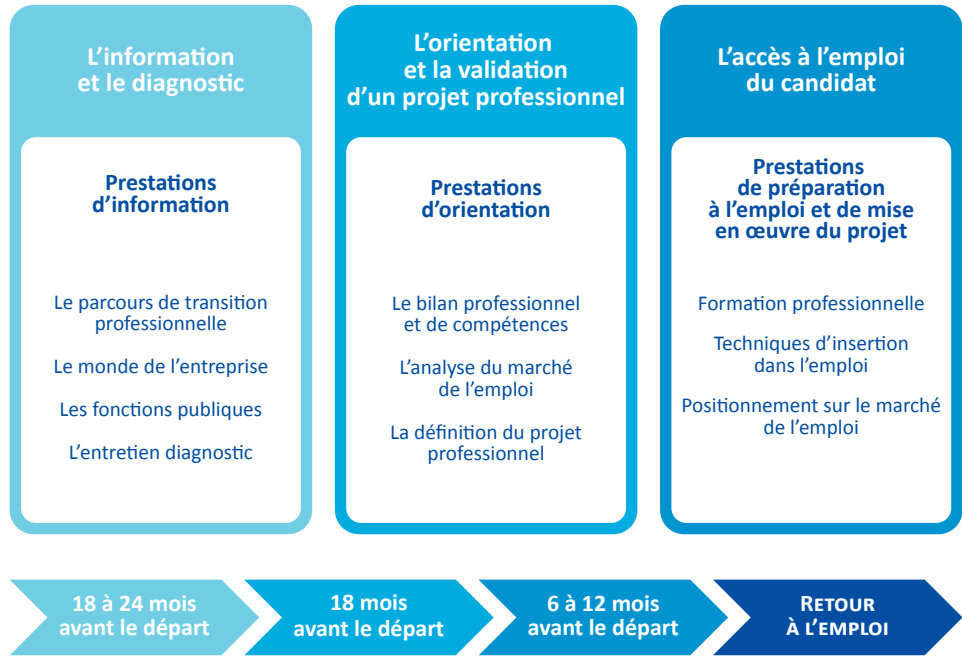
	CONJOINTS DE		En effectifs physiques
	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
FEMMES	950	23	973
HOMMES	69	8	77
TOTAL	1 019	31	1 050

Source : DRH-MD/DM.
Champ : conjoints de militaires et de civils inscrits à Défense mobilité en 2022.
Lecture : en 2022, 950 conjointes de militaires se sont inscrites à Défense mobilité en 2022 pour bénéficier d'un accompagnement.

7.3 — LES PRESTATIONS DÉLIVRÉES

Défense mobilité propose un accompagnement individualisé et personnalisé, adapté au profil et au besoin du candidat, au regard de ses droits, le cas échéant de sa date prévisionnelle de départ et de son projet professionnel.

Un parcours type en trois phases



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

7.3.1 — Les prestations délivrées au personnel militaire

Prestations délivrées au personnel militaire, par gestionnaire, par type de prestations et par catégorie

		En prestations								TOTAL
		TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.*	DGA	SSA	SEO	AUTRES**	
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	OFF.	430	131	275	19	5	6	9	32	907
	S/OFF.	2 573	759	732	96	0	87	32	1	4 280
	MdR	4 757	242	505	34	0	4	48	0	5 590
	S/TOTAL	7 760	1 132	1 512	149	5	97	89	33	10 777
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	OFF.	413	107	235	6	7	7	7	36	818
	S/OFF.	1 180	769	539	31	0	94	10	1	2 624
	MdR	1 916	111	325	8	0	0	30	0	2 390
	S/TOTAL	3 509	987	1 099	45	7	101	47	37	5 832
PRESTATIONS DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES***	OFF.	83	25	36	17	3	3	0	5	172
	S/OFF.	740	291	208	266	0	25	4	2	1 536
	MdR	1 418	110	141	42	0	2	4	0	1 717
	VOL.	0	0	0	18	0	0	0	0	18
	S/TOTAL	2 241	426	385	343	3	30	8	7	3 443
ENSEMBLE DES PRESTATIONS	OFF.	926	263	546	42	15	16	16	73	1 897
	S/OFF.	4 493	1 819	1 479	393	0	206	46	4	8 440
	MdR	8 091	463	971	84	0	6	82	0	9 697
	VOL.	0	0	0	18	0	0	0	0	18
	TOTAL	13 510	2 545	2 996	537	15	228	144	77	20 052

Source : DRH-MD/DM.

Champ : ensemble des militaires bénéficiant de prestations de Défense mobilité en 2022.

Lecture : en 2022, 430 officiers de l'armée de Terre bénéficient de prestations d'information et d'orientation délivrées par Défense mobilité.

* Hors gendarmes accompagnés par le bureau de reconversion de la Gendarmerie nationale.

** Service de la justice militaire (SJM), CGA, SCA, SID.

*** Dont 619 cycles d'enseignement.

Prestations délivrées au personnel militaire*, par catégorie, par type de prestations et par sexe

		En prestations				
		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOL.	TOTAL
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	FEMMES	155	812	703	0	1670
	HOMMES	752	3468	4887	0	9107
	S/TOTAL	907	4280	5590	0	10777
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	FEMMES	156	647	434	0	1237
	HOMMES	662	1977	1956	0	4595
	S/TOTAL	818	2624	2390	0	5832
PRESTATIONS DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES**	FEMMES	39	226	204	9	478
	HOMMES	133	1310	1513	9	2965
	S/TOTAL	172	1536	1717	18	3443
TOTAL	FEMMES	350	1685	1341	9	3385
	HOMMES	1547	6755	8356	9	16667
	TOTAL	1897	8440	9697	18	20052

Source : DRH-MD/DM.
Champ : ensemble des militaires bénéficiant de prestations de Défense mobilité en 2022.
Lecture : en 2022, 155 femmes officiers bénéficient de prestations d'information et d'orientation délivrées par Défense mobilité.

* Hors gendarmes accompagnés par le bureau de reconversion de la Gendarmerie nationale.

** Dont 619 cycles d'enseignement.

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
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserves

7.3.2 — Le congé de reconversion

Les militaires, sous conditions, peuvent bénéficier d'un congé de reconversion (CR) sur accord de leur gestionnaire au sein des armées. Ce congé, fractionnable⁽²⁾, 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.

Dans le cadre d'un CR, un contrat d'apprentissage (de professionnalisation ou d'apprentissage) permet d'assurer une continuité de parcours et facilite le retour à l'emploi, notamment pour les moins diplômés.

Nombre de congés de reconversion octroyés au personnel militaire, par gestionnaire, par catégorie et par sexe

En nombre de congés

		TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	DGA	SSA	SEO	SCA	SID	TOTAL
OFF.	FEMMES	26	2	9	0	2	0	0	0	39
	HOMMES	69	10	16	3	1	0	2	2	103
	S/TOTAL	95	12	25	3	3	0	2	2	142
S/OFF	FEMMES	83	38	29	0	21	2	0	0	173
	HOMMES	611	244	142	0	14	5	0	0	1016
	S/TOTAL	694	282	171	0	35	7	0	0	1189
MdR	FEMMES	112	19	51	0	0	2	0	0	184
	HOMMES	1176	112	116	0	0	20	0	0	1424
	S/TOTAL	1288	131	167	0	0	22	0	0	1608
VOL.	FEMMES	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	HOMMES	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	S/TOTAL	0	0	0	0	2	0	0	0	2
TOTAL	FEMMES	221	59	89	0	24	4	0	0	397
	HOMMES	1856	366	274	3	16	25	2	2	2544
	TOTAL	2077	425	363	3	40	29	2	2	2941

Source : DRH-MD/DM.

Champ : ensemble des militaires bénéficiant d'un congé de reconversion, en 2022.

Lecture : en 2022, 26 femmes officiers de l'armée de Terre bénéficient d'un congé de reconversion.

NB : en 2022, aucun congé de reconversion n'est recensé pour le CGA et le SJM.

En 2022, 209 contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou d'apprentissage, dont 199 pour l'armée de Terre, sont signés dans le cadre d'un congé de reconversion.

(2) 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.

Nombre de congés complémentaires de reconversion octroyés au personnel militaire, par gestionnaire, par catégorie et par sexe

		En nombre de congés					
		TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	SSA	SEO	TOTAL
OFF.	FEMMES	8	0	3	0	0	11
	HOMMES	20	1	4	0	0	25
	S/TOTAL	28	1	7	0	0	36
S/OFF	FEMMES	44	1	9	3	0	57
	HOMMES	215	11	17	4	1	248
	S/TOTAL	259	12	26	7	1	305
MDR	FEMMES	58	0	17	0	1	76
	HOMMES	284	5	25	0	2	316
	S/TOTAL	342	5	42	0	3	392
VOL.	FEMMES	0	0	0	3	0	3
	HOMMES	0	0	0	4	0	4
	S/TOTAL	0	0	0	7	0	7
TOTAL	FEMMES	110	1	29	6	1	147
	HOMMES	519	17	46	8	3	593
	TOTAL	629	18	75	14	4	740

Source : DRH-MD/DM.
Champ : ensemble des militaires bénéficiant d'un congé complémentaire de reconversion en 2022.
Lecture : en 2022, 8 femmes officiers de l'armée de Terre bénéficient d'un congé complémentaire de reconversion
NB : en 2022, aucun congé complémentaire de reconversion n'est recensé pour la DGA, le SCA et le SID.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Durée moyenne accordée pour les congés de reconversion et congés complémentaires de reconversion par gestionnaire et par type de congé

En jours ouvrés

	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	DGA	SSA	SEO	SCA	SID
CONGÉ DE RECONVERSION	134	80	91	97	4	76	2	90
CONGÉ COMPLÉMENTAIRE DE RECONVERSION	99	58	72	-	4	63	-	-

Source : DRHMD/DM.

Champ : ensemble des militaires bénéficiant d'un congé de reconversion et/ou d'un congé complémentaire de reconversion en 2022.

Lecture : en 2022, la durée moyenne accordée par l'armée de Terre pour un congé de reconversion est de 134 jours ouvrés.

NB : en 2022, aucun congé complémentaire de reconversion n'est recensé pour la DGA, le SCA et le SID.

7.3.3 — Prestations délivrées aux civils

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, hors des fonctions publiques.

Prestations délivrées aux civils, par type de prestations

En prestations

TYPE DE PRESTATIONS	
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	22
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	20
PRESTATIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	3
TOTAL	45

Source : DRHMD/DM.

Champ : ensemble des civils bénéficiant de prestations de Défense mobilité en 2022.

Lecture : en 2022, 22 prestations d'information et d'orientation sont délivrées par Défense mobilité à des civils du ministère des Armées.

7.3.4 — Prestations délivrées aux conjoints de militaires ⁽³⁾

Depuis 2018, l’accompagnement des conjoints vers l’emploi est une composante importante du plan Famille. À compter de 2023, le plan Famille 2 conforte cet engagement en créant un guichet et une ligne de services dédiés.

À chaque mutation du militaire ou tous les 5 ans, son 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.

Prestations délivrées aux conjoints de militaires, par gestionnaire, par type de prestations et par sexe

		En prestations						
		TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.	DGA	SSA	TOTAL
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	FEMMES	148	55	36	19	2	1	261
	HOMMES	1	3	0	0	0	1	5
	S/TOTAL	149	58	36	19	2	2	266
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	FEMMES	81	25	49	29	3	0	187
	HOMMES	2	0	0	4	0	0	6
	S/TOTAL	83	25	49	33	3	0	193
TOTAL	FEMMES	229	80	85	48	5	1	448
	HOMMES	3	3	0	4	0	1	11
	TOTAL	232	83	85	52	5	2	459

Source : DRH-MD/DM.

Champ : ensemble des conjoints de militaires ayant bénéficié de prestations de Défense mobilité en 2022.

Lecture : en 2022, 148 prestations d’information et d’orientation sont délivrées à des conjoints de militaires de l’armée de Terre.

NB : par ailleurs, 114 formations professionnelles ont été délivrées à des conjoints de militaires en 2022.

7.3.5 — La certification professionnelle

En parallèle de la prescription de prestations, Défense mobilité participe activement au développement de la certification professionnelle⁽⁴⁾ et poursuit un plan biennal d’enregistrement de certification, en concertation avec les armées et services. Ceux-ci peuvent ainsi créer leur propre diplôme et attribuer au personnel recruté une qualification d’un niveau supérieur à leur niveau initial, à l’issue d’un parcours professionnalisant.

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).

(3) Les données relatives aux prestations délivrées aux conjoints de civils ne sont pas disponibles.

(4) Certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

7.4 — L'ACCÈS À L'EMPLOI

7.4.1 — L'accès à l'emploi des militaires

En 2022, 6 800 militaires accompagnés par Défense mobilité ont accédé à un emploi.

7.4.1.1 — L'accès à l'emploi dans le secteur privé

Personnel militaire* ayant accédé à l'emploi dans le secteur privé, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MILITAIRES DU RANG	TOTAL
TERRE	FEMMES	20	97	135	252
	HOMMES	153	901	1 593	2 647
	S/TOTAL	173	998	1 728	2 899
MARINE	FEMMES	19	74	37	130
	HOMMES	69	548	116	733
	S/TOTAL	88	622	153	863
AIR ET ESPACE	FEMMES	8	74	65	147
	HOMMES	86	377	160	623
	S/TOTAL	94	451	225	770
AUTRES GESTIONNAIRES**	FEMMES	7	39	5	51
	HOMMES	29	26	30	85
	S/TOTAL	36	65	35	136
TOTAL	FEMMES	54	284	242	580
	HOMMES	337	1 852	1 899	4 088
	TOTAL	391	2 136	2 141	4 668

Source : DRHMD/DM.

Champ : ensemble du personnel militaire accédant à l'emploi dans le secteur privé en 2022 par le biais de Défense mobilité.
Lecture : en 2022, 20 femmes officiers de l'armée de Terre accèdent à un emploi dans le secteur privé.

* Y compris volontaires et militaires blessés.

** Gendarmerie nationale, DGA, SSA, SEO, SJM, CGA, SCA, SID.

Sur ces 4 668 reclassements (dont 254 blessés), 1 882 sont inscrits pour la première fois à Défense mobilité (dont 76 blessés).

Par ailleurs, 72 % des reclassements dans le secteur privé sont sur des emplois pérennes (CDI ou création/reprise d'entreprise).

7.4.1.2 — L'accès à l'emploi dans le secteur public

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	80	128	221
	HOMMES	34	326	609	969
	S/TOTAL	47	406	737	1 190
MARINE**	FEMMES	10	63	9	82
	HOMMES	10	222	13	245
	S/TOTAL	20	285	22	327
AIR ET ESPACE	FEMMES	5	104	109	218
	HOMMES	18	172	126	316
	S/TOTAL	23	276	235	534
AUTRES GESTIONNAIRES***	FEMMES	7	23	0	30
	HOMMES	10	22	19	51
	S/TOTAL	17	45	19	81
TOTAL	FEMMES	35	270	246	551
	HOMMES	72	742	767	1 581
	TOTAL	107	1 012	1 013	2 132

Source: DRH-MD/DM.
Champ: ensemble du personnel militaire accédant à l'emploi dans la fonction publique par le biais de Défense mobilité en 2022.
Lecture: en 2022, 13 femmes officiers de l'armée de Terre accèdent à un emploi dans la fonction publique.
* Y compris volontaires et militaires blessés.
** Dont un reclassement aux Affaires maritimes.
*** Gendarmerie nationale, DGA, SSA, SEO, SCA, SID.

Parmi ces militaires ayant accédé à un emploi dans la fonction publique:

- 80 sont des blessés;
- 919 sont inscrits pour la première fois à Défense mobilité (dont 32 blessés).

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

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.

Il suppose un agrément préalable, délivré par les gestionnaires RH⁽⁵⁾ et permet une reprise d'ancienneté totale pour les militaires agréés en service.

L'article 4139-3 du Code de la défense est un dispositif de solidarité, piloté par l'Office national des combattants et victimes de guerre (ONaCVG), 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...).

Des actions locales de promotion du dispositif des « emplois réservés » sont mises en œuvre à destination des employeurs de la fonction publique. Ces derniers peuvent ainsi recruter des blessés titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre de ce dispositif.

(5) Y compris pour les militaires déjà radiés des contrôles.

Personnel militaire* reclassé dans la fonction publique, par catégorie, par procédure et par sexe

En effectifs physiques

		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MILITAIRES DU RANG	TOTAL
L4139-1 / CONCOURS	FEMMES	1	15	7	23
	HOMMES	1	57	34	92
	S/TOTAL	2	72	41	115
L4139-2 / DÉTACHEMENT INTÉGRATION	FEMMES	21	163	183	367
	HOMMES	41	433	543	1 017
	S/TOTAL	62	596	726	1 384
L4139-3 / EMPLOIS RÉSERVÉS	FEMMES	0	0	0	0
	HOMMES	0	4	4	8
	S/TOTAL	0	4	4	8
L4138-8 / DÉTACHEMENT	FEMMES	0	0	0	0
	HOMMES	0	1	6	7
	S/TOTAL	0	1	6	7
CONTRAT	FEMMES	13	92	56	161
	HOMMES	30	247	180	457
	S/TOTAL	43	339	236	618
TOTAL	FEMMES	35	270	246	551
	HOMMES	72	742	767	1 581
	TOTAL	107	1 012	1 013	2 132

Source: DRHMD/DM.
Champ: ensemble du personnel militaire accédant à l'emploi dans la fonction publique par le biais de Défense mobilité en 2022.
Lecture: en 2022, 1 femme officier est reclassée dans la fonction publique par la voie du concours (L4139-1).
* Y compris volontaires et militaires blessés.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

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

Personnel militaire* reclassé, par catégorie, par fonction publique et par sexe

En effectifs physiques

		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MILITAIRES DU RANG	TOTAL
FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT	FEMMES	26	190	187	403
	HOMMES	55	505	404	964
	S/TOTAL	81	695	591	1 367
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	FEMMES	7	59	49	115
	HOMMES	14	213	338	565
	S/TOTAL	21	272	387	680
FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE	FEMMES	2	21	10	33
	HOMMES	3	24	25	52
	S/TOTAL	5	45	35	85
TOTAL	FEMMES	35	270	246	551
	HOMMES	72	742	767	1 581
	TOTAL	107	1 012	1 013	2 132

Source : DRHMD/DM.

Champ : ensemble du personnel militaire accédant à l'emploi dans la fonction publique par le biais de Défense mobilité en 2022.

Lecture : en 2022, 26 femmes officiers sont reclassées dans la fonction publique de l'État.

* Y compris volontaires et militaires blessés.

Personnel militaire* reclassé dans la fonction publique, par catégorie, par modalité de recrutement et par sexe

En effectifs physiques

		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MILITAIRES DU RANG	TOTAL
FONCTIONNAIRE	FEMMES	22	178	190	390
	HOMMES	42	495	587	1 124
	S/TOTAL	64	673	777	1 514
CONTRACTUEL EN CDI	FEMMES	6	26	13	45
	HOMMES	12	111	88	211
	S/TOTAL	18	137	101	256
CONTRACTUEL EN CDD	FEMMES	7	66	43	116
	HOMMES	18	136	92	246
	S/TOTAL	25	202	135	362
TOTAL	FEMMES	35	270	246	551
	HOMMES	72	742	767	1 581
	TOTAL	107	1 012	1 013	2 132

Source : DRH-MD/DM.
Champ : ensemble du personnel militaire accédant à l'emploi dans la fonction publique par le biais de Défense mobilité en 2022.
Lecture : en 2022, 22 femmes officiers accèdent à un emploi de fonctionnaire.
* Y compris volontaires et militaires blessés.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

7.4.2 — La réorientation professionnelle des civils 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
CAT. A / Niv. I	4	7	11
CAT. B / Niv. II	3	3	6
CAT. C / Niv. III	2	2	4
TOTAL	9	12	21

Source : DRHMD/DM.
Champ : ensemble du personnel civil accédant à l’emploi dans le secteur privé par le biais de Défense mobilité en 2022.
Lecture : en 2022, 4 femmes de catégorie A ou de niveau I accèdent à un emploi dans le secteur privé.

Le coût du chômage des militaires et des civils

En moyenne, 11 688 anciens militaires demandeurs d’emploi ont été indemnisés chaque mois en 2022. Le coût du chômage correspondant s’élève à 116 M€.

S’agissant des civils non restructurés⁽⁶⁾, le nombre de chômeurs indemnisés chaque mois en 2022 s’établit en moyenne à 762. La dépense d’indemnisation du chômage de ces civils s’élève à 9 M€.

(6) 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.

7.4.3 — L’accompagnement des conjoints vers l’emploi

Parmi les 1 255 conjoints ayant accédé à l’emploi, 689 se sont inscrits pour la première fois à Défense mobilité en 2022.

Conjoints de militaires ayant accédé à l’emploi dans le secteur privé, par type d’emploi et par sexe

En effectifs physiques

	CDI	CDD	INTÉRIM	CRÉATION D’ENTREPRISE	TOTAL
FEMMES	419	379	35	92	925
HOMMES	29	25	3	11	68
TOTAL	448	404	38	103	993

Source : DRH-MD/DM.
Champ : ensemble des conjoints de militaires accédant à l’emploi dans le secteur privé en 2022 par le biais de Défense mobilité.
Lecture : en 2022, 419 conjointes de militaires accompagnées par Défense mobilité accèdent à un CDI dans le secteur privé.

Conjoints de militaires ayant accédé à l’emploi dans le secteur public, par fonction publique et par sexe

En effectifs physiques

	FONCTION PUBLIQUE			TOTAL
	DE L’ÉTAT (FPE)	TERRITORIALE (FPT)	HOSPITALIÈRE (FPH)	
FEMMES	136	85	29	250
HOMMES	8	3	1	12
TOTAL	144	88	30	262

Source : DRH-MD/DM.
Champ : ensemble des conjoints de militaires accédant à l’emploi dans le secteur public en 2022 par le biais de Défense mobilité.
Lecture : en 2022, 136 conjointes de militaires accompagnées par Défense mobilité accèdent à un emploi dans la FPE.

Par ailleurs, les conjoints fonctionnaires de l’État peuvent bénéficier d’un appui à la mutation par Défense mobilité. Depuis la mise en place du plan Famille en 2018, les demandes ont quasiment doublé (224 dossiers en 2022 contre 124 en 2018).

Les demandes concernent très majoritairement les conjoints employés par le ministère de l’Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (89 % des dossiers).

Une convention a ainsi été signée en 2022 entre celui-ci et le ministère des Armées afin de faciliter les mobilités.

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



© Marine nationale / Défense

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*

- 278 médecins de prévention sont intervenus (soit 112 ETP)

Accidents et maladies professionnelles

Personnel militaire

- 1 484 accidents de service et 218 accidents de trajet*
- 4 085 pensions militaires d'invalidité attribuées
- 1 921 infirmités prises en compte pour la 1^{re} fois

Personnel civil

- 1 007 accidents de travail ou de service et 374 accidents de trajet*
- 112 maladies professionnelles*
- 120 allocations temporaires d'invalidité permanente partielle et 76 rentes versées*

Absences pour raison de santé



En lien avec l'activité professionnelle*

Personnel militaire

- 26 826 jours après accident de service et 4 408 jours après accident de trajet

Personnel civil

- 17 642 jours après accident de service ou de travail et 8 079 jours après accident de trajet
- 4 550 jours pour maladie professionnelle

Pour maladie

Personnel militaire

- 3 443 980 jours d'absence

Personnel civil

- 776 563 jours d'absence

Absences pour raison familiale



Personnel militaire

- 1 926 congés de maternité
- 7 104 congés de paternité
- 8 congés d'adoption
- 703 congés liés à la famille (6 mois et plus)

Personnel civil

- 773 congés hors raison de santé dont 752 congés liés à l'accueil d'un enfant

Organisation du temps de travail du personnel civil



- 3 642 temps partiels (dont 2 672 femmes)
- 2 216 agents à 80 % (dont 1 703 femmes)
- 10 436 agents ayant effectué au moins une heure supplémentaire
- 27 060 comptes épargne-temps (CET) ouverts dont 1 484 en 2022
- 16 962 agents ayant déposé des jours sur leur CET en 2022
- 19,5 % du personnel civil dispose d'une autorisation de télétravail en 2022

Harcèlement, discrimination et violence à caractère sexuel (cellule Thémis)



- 228 dossiers de victimes de faits présumés ont fait l'objet d'une instruction par la cellule Thémis
- 53 404 agents du ministère ont été sensibilisés

* Les données présentées concernent 2021.

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 2022, le bilan du plan SST est caractérisé par :

- la poursuite des travaux de révision du socle réglementaire encadrant la SST du personnel militaire et civil du ministère ;
- l'accompagnement des nouvelles instances de concertation compétentes en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail) ;
- la mise en œuvre d'actions en matière de prévention des substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction ;
- plusieurs travaux relatifs à la prévention et la protection contre le risque incendie (mise à jour de l'instruction ministérielle, simplification de procédures) ;
- la publication des orientations ministérielles 2022-2025 et leur plan d'action associé sur la prévention des RPS et le traitement des troubles psychosociaux ;
- l'accompagnement par des actions d'information et de formation des réseaux prévention des états-majors, directions et services (ex : formation à l'accompagnement des nouveaux textes réglementaires).

Des travaux relatifs au processus d'organisation de la formation des acteurs de la prévention se sont poursuivis en 2022 dans le cadre de la commission spécialisée pour la formation « Santé et sécurité au travail et environnement » (CSF SSE). Ces travaux se poursuivront en 2023 avec la révision des référentiels de formation.

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 2021 ⁽¹⁾, sur 870 organismes du ministère, 793 disposent d'un DUERP initial (soit 91,1 %) résultat qui atteste des actions d'accompagnement engagées depuis 2020. Par ailleurs, 557 organismes ont mis à jour leur DUERP.

629 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, le « pôle travail » contrôle le respect de la réglementation relative à la santé et sécurité au travail au sein du ministère des Armées. Il est composé de quatre inspections.

L'inspection du travail dans les armées (ITA) et l'inspection de la radioprotection de défense (IRAD) assurent les fonctions d'inspection en matière de SST à l'égard des 870 organismes du ministère, implantés sur le territoire national, en outre-mer ou à l'étranger (environ 270 000 agents). À ce titre, elles ont réalisé 308 inspections en 2022.

En plus de cette mission et par dérogation au système d'inspection du travail du régime général, l'ITA contrôle le respect de l'ensemble des règles du Code du travail à l'égard des 500 entreprises situées sur les emprises militaires (plus de 20 000 salariés permanents). En 2022, l'ITA a mené 363 inspections, essentiellement sur les chantiers de BTP, dans le cadre de la lutte contre le travail illégal.

Les actions de l'inspectrice de la médecine de prévention dans les armées (IMPA) et de l'inspecteur technique pour la protection contre l'incendie (ITPCI) complètent ce dispositif de contrôle des règles SST au ministère sur le plan de la médecine de prévention ainsi que sur celui de la prévention et de la protection contre le risque incendie.

L'IMPA exerce une action préventive sur l'organisation et le fonctionnement des services de médecine de prévention, à travers ses inspections (11 inspections en 2022). Elle soutient également l'ITA dans sa mission d'inspection, conseille et accompagne les médecins de prévention en lien avec le Service de santé des armées (SSA).

L'ITPCI a, pour sa part, réalisé en 2022, 35 inspections auprès d'organismes de défense situés sur le territoire métropolitain et ultramarin. Elle contribue tant à la sauvegarde physique des agents dans les locaux de travail ou d'hébergement et des usagers dans les établissements accueillant du public, qu'à la préservation des biens et de l'environnement de travail du ministère.

(1) Les données relatives à l'année 2022 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec les échéances de publication du rapport social unique.

8.1.2 — La médecine de prévention

8.1.2.1 — Le bilan du suivi médical 2022, établi au titre de l'exercice 2021

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 des centres médicaux du SSA, 180 ont été désignés en qualité de médecins adjoints chargés de la médecine de prévention. Dans ce cadre :

- 191 443 militaires affectés en métropole sont suivis au titre de la médecine de prévention ;
- 20 187 visites en suivi individuel renforcé (SIR)⁽²⁾ sont réalisées en 2021, soit un taux de réalisation de 116,6 %⁽³⁾ ;
- 4 374 demi-journées ont été consacrées aux actions en milieu de travail.

Pour le personnel civil, 38 médecins des centres médicaux du SSA ont été désignés en qualité de médecins adjoints chargés de la médecine de prévention. Le suivi médical a été assuré par des médecins civils et militaires du service de médecine de prévention ministériel (46 %), par des médecins des forces (8 %) et par voie de marché (46 %).

- 60 570 agents civils affectés en métropole sont suivis au titre de la médecine de prévention ;
- le taux de réalisation des visites médicales du personnel en SIR est de 94,3 % et de 115,9 % pour les autres visites ;
- 6 202 visites ont été réalisées par les infirmiers⁽⁴⁾ ;
- 4 683 demi-journées ont été consacrées aux actions en milieu de travail.

8.1.2.2 — L'activité des médecins de prévention

En 2021, 278 médecins de prévention sont intervenus au bénéfice du personnel militaire et civil. Leur activité équivalait à 112 ETP.

Pour 100 militaires, le nombre moyen de demandes de visites spontanées aux médecins de prévention est de 0,8 en 2021. Pour les civils il atteint 6,4.

Le nombre de visites spontanées demandées aux médecins de prévention pour le personnel militaire et civil constitue un indicateur interministériel en matière de RPS.

(2) Suivi médical renforcé (SMR) jusqu'en 2020 et suivi individuel renforcé (SIR) depuis 2021. 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.

(3) 34 613 militaires étaient soumis à suivi individuel renforcé (SIR) en 2021 ce qui se traduit pour chacun de ces agents par une obligation de visite tous les 2 ans, ramenant ainsi à 17 307 agents le nombre de militaires devant faire l'objet d'une visite SIR en 2021 pour un nombre de visites SIR effectivement réalisé de 20 187, soit un taux de réalisation de 116,64 %.

(4) Il s'agit des visites intermédiaires du SIR au titre d'une situation personnelle ou au titre d'une situation professionnelle et les visites périodiques. À noter, les entretiens infirmiers en santé au travail (EIST) n'existent plus dans la nouvelle réglementation.

8.1.3 — Les accidents de service ou de travail, de trajet et les maladies professionnelles⁽⁵⁾

8.1.3.1 — Les accidents de service ou de travail et de trajet

L'accident de service ou de travail 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.

Le personnel militaire

Personnel militaire ayant déclaré un accident de service ou de trajet avec arrêt en 2021, par employeur

En effectifs physiques

	ACCIDENTS DE SERVICE	DONT DÉCÈS	ACCIDENTS DE TRAJET	DONT DÉCÈS
TERRE	332	0	18	0
MARINE	293	4	40	5
AIR ET ESPACE	488	2	55	0
SGA	35	0	6	0
SGA/SID	16	0	5	0
DGA	1	0	2	0
EMA	48	0	19	0
DIRISI	38	1	14	0
SSA	11	0	12	0
SCA	169	0	38	0
SEO	31	0	3	0
SIMu	10	0	1	0
DRSD	12	0	5	0
TOTAL	1 484	7	218	5

Source : EMA/DIV/SH/PMRE.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant déclaré un accident de service ou de trajet avec arrêt en 2021.

Lecture : en 2021, 332 accidents de service ont été déclarés par les militaires de l'armée de Terre.

(5) Les données relatives à 2022 ne pouvant être recueillies dans un délai compatible avec la publication du présent document, les chiffres affichés concernent l'année 2021 pour les accidents et les maladies professionnelles, pour l'ensemble du personnel militaire et civil.

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

Accidents de service ou de travail et accidents de trajet reconnus en 2021 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	266	156	79	45
FEMMES	98	47	34	18
HOMMES	168	109	45	27
MARINE	90	58	34	22
FEMMES	40	27	13	9
HOMMES	50	31	21	13
AIR ET ESPACE	143	83	37	24
FEMMES	29	18	14	11
HOMMES	114	65	23	13
SGA	107	48	66	34
FEMMES	60	31	31	17
HOMMES	47	17	35	17
EMA*	330	196	116	69
FEMMES	176	98	64	37
HOMMES	154	98	52	32
DGA	68	36	41	22
FEMMES	22	13	16	8
HOMMES	46	23	25	14
GSAN**	3	3	1	0
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	3	3	1	0
TOTAL	1 007	580	374	216
FEMMES	425	234	172	100
HOMMES	582	346	202	116

Source : DRH-MD/SPRP.

Champ : ensemble des accidents de service ou de travail et des accidents de trajet reconnus pour le personnel civil en 2021.
Lecture : en 2021, 98 accidents de service ou de travail ont été reconnus, dont 47 avec arrêt, pour les femmes civiles employées par l'armée de Terre.

* Dont organismes interarmées.

** Gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires.

Accidents de service ou de travail et accidents de trajet reconnus en 2021 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	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A*	44	19	63	19	27	46
	CAT. B	87	46	133	37	41	78
	CAT. C	195	169	364	71	33	104
	S/TOTAL	326	234	560	127	101	228
NON TITULAIRES		44	53	97	31	46	77
OUVRIERS DE L'ÉTAT		55	295	350	14	55	69
TOTAL		425	582	1 007	172	202	374

Source : DRH-MD/SPRP.
Champ : ensemble des accidents de service ou de travail et des accidents de trajet reconnus pour le personnel civil en 2021.
Lecture : en 2021, 44 accidents de service ou de travail ont été reconnus pour les femmes civiles titulaires de catégorie A.
* Dont cat. A+.

8.1.3.2 — Les maladies professionnelles du personnel civil

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 ».

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

Maladies professionnelles reconnues en 2021 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	24	41
FEMMES	16	0	8	24
HOMMES	1	0	16	17
MARINE	5	1	3	9
FEMMES	1	1	1	3
HOMMES	4	0	2	6
AIR ET ESPACE	1	0	12	13
FEMMES	1	0	5	6
HOMMES	0	0	7	7
SGA	3	4	2	9
FEMMES	2	3	1	6
HOMMES	1	1	1	3
EMA*	30	0	7	37
FEMMES	27	0	2	29
HOMMES	3	0	5	8
DGA	0	0	1	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	0	1	1
GSAN**	0	0	2	2
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	0	2	2
TOTAL	56	5	51	112
FEMMES	47	4	17	68
HOMMES	9	1	34	44

Source : DRHMD/SPRP.

Champ : ensemble des maladies professionnelles reconnues pour le personnel civil en 2021.

Lecture : en 2021, 16 maladies professionnelles ont été reconnues pour des femmes civiles titulaires employées par l'armée de Terre.

* Dont organismes interarmées.

** Gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires.

Maladies professionnelles reconnues en 2021 pour le personnel civil, par statut, par catégorie et par sexe

En nombre de maladies

		MALADIES PROFESSIONNELLES		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A*	1	2	3
	CAT. B	9	3	12
	CAT. C	37	4	41
	S/TOTAL	47	9	56
NON TITULAIRES		4	1	5
OUVRIERS DE L'ÉTAT		17	34	51
TOTAL		68	44	112

Source : DRHMD/SPRP.

Champ : ensemble des maladies professionnelles reconnues pour le personnel civil en 2021.

Lecture : en 2021, 1 maladie professionnelle a été reconnue pour une femme civile titulaire de catégorie A.

* Dont cat. A+.

8.1.4 — L'invalidité

L'invalidité caractérise la diminution ou la perte, temporaire ou définitive, de la capacité physique d'une personne.

Le personnel militaire

Le droit à pension militaire d'invalidité est régi par le Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (CPMIVG). Il concerne les militaires, les victimes civiles de guerre et les victimes d'acte de terrorisme commis depuis le 1^{er} janvier 1982.

Ce régime d'invalidité indemnise des infirmités résultant d'un événement de guerre ou, plus généralement, de l'exercice des fonctions du militaire en activité.

Le taux d'invalidité est fixé à la suite d'une expertise médicale au regard de l'ensemble des infirmités dont le militaire est atteint.

L'invalidité est une situation évolutive. Ainsi la pension peut être attribuée à titre temporaire ou permanent et des révisions du dossier peuvent survenir en fonction de l'évolution de l'état de santé du militaire.

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 militaires d'invalidité attribuées à titre temporaire ou permanent aux militaires ayants droit en 2022, par gestionnaire et par sexe

En nombre de pensions

	PREMIER DROIT À PENSION À TITRE		RÉVISION D'UN DROIT EXISTANT À TITRE		TOTAL DES PENSIONS À TITRE	
	TEMPORAIRE	PERMANENT	TEMPORAIRE	PERMANENT	TEMPORAIRE	PERMANENT
TERRE	750	140	109	1 767	859	1 907
FEMMES	72	10	10	108	82	118
HOMMES	678	130	99	1 659	777	1 789
MARINE	91	48	13	182	104	230
FEMMES	4	0	2	10	6	10
HOMMES	87	48	11	172	98	220
AIR ET ESPACE	73	3	16	216	89	219
FEMMES	14	0	5	30	19	30
HOMMES	59	3	11	186	70	189
GENDARMERIE*	114	27	18	420	132	447
FEMMES	19	0	2	26	21	26
HOMMES	95	27	16	394	111	421
AUTRES GESTIONNAIRES**	31	6	5	56	36	62
FEMMES	17	2	1	13	18	15
HOMMES	14	4	4	43	18	47
TOTAL	1 059	224	161	2 641	1 220	2 865
FEMMES	126	12	20	187	146	199
HOMMES	933	212	141	2 454	1 074	2 666

Source : DRH-MD/SPRP.

Champ : ensemble des pensions militaires d'invalidité attribuées en 2022.

Lecture : en 2022, 72 pensions militaires d'invalidité ont été attribuées pour la première fois à titre temporaire à des femmes militaires de l'armée de Terre.

* Y compris gendarmes hors PMEA.

** SSA, SEO, DGA, SCA, Service de la justice militaire (SJM), CGA.

Infirmités prises en compte pour la première fois en 2022 et nombre de pensionnés concernés, par gestionnaire et par sexe

	INFIRMITÉS PRISES EN COMPTE POUR LA 1 ^{RE} FOIS EN 2022, À LA SUITE D'UNE		TOTAL	NOMBRE DE PENSIONNÉS CONCERNÉS
	BLESSURE	MALADIE		
TERRE	1 251	87	1 338	1 088
FEMMES	91	5	96	87
HOMMES	1 160	82	1 242	1 001
MARINE	104	84	188	164
FEMMES	6	0	6	5
HOMMES	98	84	182	159
AIR ET ESPACE	106	11	117	93
FEMMES	19	1	20	17
HOMMES	87	10	97	76
GENDARMERIE*	210	20	230	165
FEMMES	18	2	20	19
HOMMES	192	18	210	146
AUTRES GESTIONNAIRES**	44	4	48	46
FEMMES	21	2	23	22
HOMMES	23	2	25	24
TOTAL	1 715	206	1 921	1 556
FEMMES	155	10	165	150
HOMMES	1 560	196	1 756	1 406

Source : DRH-MD/SPRP.

Champ : ensemble des infirmités prises en compte pour la 1^{re} fois en 2022 pour le personnel militaire.

Lecture : en 2022, 91 blessures 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, SJM, CGA.

NB : plusieurs infirmités peuvent être prises en compte pour un même pensionné. Par ailleurs, la prise en compte d'une infirmité peut entraîner la révision d'un droit existant.

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 ⁽⁶⁾

Les pensions d'invalidité 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.

Allocations temporaires d'invalidité permanente partielle (IPP) versées en 2021 au personnel civil titulaire à la suite d'un accident* ou d'une maladie professionnelle, par catégorie et par sexe

En nombre d'allocations

	ACCIDENT DE SERVICE OU DE TRAVAIL	ACCIDENT DE TRAJET	MALADIE PROFESSIONNELLE	TOTAL
CAT. A**	1	6	0	7
FEMMES	1	0	0	1
HOMMES	0	6	0	6
CAT. B	8	8	7	23
FEMMES	2	5	1	8
HOMMES	6	3	6	15
CAT. C	39	22	29	90
FEMMES	27	18	14	59
HOMMES	12	4	15	31
TOTAL	48	36	36	120
FEMMES	30	23	15	68
HOMMES	18	13	21	52

Source : DRHMD/SPRP.

Champ : ensemble des allocations temporaires d'IPP versées en 2021 au personnel civil titulaire à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

Lecture : en 2021, 1 allocation temporaire d'IPP a été versée à une femme titulaire de catégorie A à la suite d'un accident de service ou de travail.

* Accident de service ou de travail et accident de trajet.

** Dont cat. A+.

(6) Il s'agit du nombre d'allocations et de rentes versées au titre de l'année 2021 à la suite d'un accident de service ou de travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, qu'ils soient survenus en 2021 ou avant.

Rentes d'IPP versées en 2021 au personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État, à la suite d'un accident* ou d'une maladie professionnelle, par statut et par sexe

En nombre de rentes

	ACCIDENT DE SERVICE OU DE TRAVAIL	ACCIDENT DE TRAJET	MALADIE PROFESSIONNELLE	TOTAL
NON TITULAIRES	1	1	0	2
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	1	1	0	2
OUVRIERS DE L'ÉTAT	24	7	43	74
FEMMES	6	0	9	15
HOMMES	18	7	34	59
TOTAL	25	8	43	76
FEMMES	6	0	9	15
HOMMES	19	8	34	61

Source : DRHMD/SPRP.
Champ : ensemble des rentes d'IPP versées en 2021 au personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle.
Lecture : en 2021, 1 rente d'IPP a été versée à un homme non titulaire à la suite d'un accident de service ou de travail.
* Accident de service ou de travail et accident de trajet.

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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

8.2 — LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ

8.2.1 — Les absences en lien avec l'activité professionnelle

Les données relatives aux jours d'absence en 2021 à la suite d'un accident de service ou de travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, concernent les événements survenus en 2021 ou antérieurement.

8.2.1.1 — Les absences en 2021 à la suite d'un accident de service ou de travail et de trajet

Le personnel militaire

Jours d'absence du personnel militaire en 2021 à la suite d'un accident de service ou de trajet, par employeur

En jours		
	ACCIDENTS DE SERVICE	ACCIDENTS DE TRAJET
TERRE	9 587	767
MARINE	4 940	748
AIR ET ESPACE	5 713	821
SGA	535	216
SGA/SID	345	117
DGA	107	6
EMA	904	169
DIRISI	647	288
SSA	362	237
SCA	2 439	971
SEO	1 097	68
SIMu	150	0
TOTAL	26 826	4 408

Source : EMA/DIV/SH/PMRE.
Champ : ensemble du personnel militaire, hors DRSD, ayant été absent au moins un jour en 2021 à la suite d'un accident de service ou de trajet.
Lecture : en 2021, 9 587 jours d'absence ont été 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 2021 à la suite d'un accident de service ou de travail ou accident de trajet reconnu, par employeur et par sexe

En jours

	ACCIDENTS DE SERVICE OU DE TRAVAIL	ACCIDENTS DE TRAJET	TOTAL
TERRE	6 076	1 955	8 031
FEMMES	1 254	847	2 101
HOMMES	4 822	1 108	5 930
MARINE	1 891	749	2 640
FEMMES	520	361	881
HOMMES	1 371	388	1 759
AIR ET ESPACE	1 894	558	2 452
FEMMES	516	271	787
HOMMES	1 378	287	1 665
SGA	1 534	871	2 405
FEMMES	766	365	1 131
HOMMES	768	506	1 274
EMA*	4 734	3 204	7 938
FEMMES	2 774	1 768	4 542
HOMMES	1 960	1 436	3 396
DGA	1 411	742	2 153
FEMMES	229	92	321
HOMMES	1 182	650	1 832
GSAN**	102	0	102
FEMMES	83	0	83
HOMMES	19	0	19
TOTAL	17 642	8 079	25 721
FEMMES	6 142	3 704	9 846
HOMMES	11 500	4 375	15 875

Source : DRH-MD/SPRP.

Champ : ensemble du personnel civil ayant été absent au moins un jour en 2021 à la suite d'un accident de service ou de travail ou d'un accident de trajet reconnu.

Lecture : en 2021, 1 254 jours d'absence ont été recensés à la suite d'accidents de service ou de travail pour les femmes civiles employées par l'armée de Terre.

* Dont organismes interarmées.

** Gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires.

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 2021 à la suite d'un accident de service ou de travail ou accident de trajet reconnu, par statut, par catégorie et par sexe

En jours

		ACCIDENTS DE SERVICE OU DE TRAVAIL			ACCIDENTS DE TRAJET		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A*	176	51	227	256	474	730
	CAT. B	1 132	333	1 465	395	554	949
	CAT. C	2 907	2 938	5 845	1 800	833	2 633
	S/TOTAL	4 215	3 322	7 537	2 451	1 861	4 312
NON TITULAIRES		772	728	1 500	370	635	1 005
OUVRIERS DE L'ÉTAT		1 155	7 450	8 605	883	1 879	2 762
TOTAL		6 142	11 500	17 642	3 704	4 375	8 079

Source : DRHMD/SPRP.

Champ : ensemble du personnel civil ayant été absent au moins un jour en 2021 à la suite d'un accident de service ou de travail ou d'un accident de trajet avec arrêt reconnu.

Lecture : en 2021, 176 jours d'absence ont été recensés à la suite d'accidents de service ou de travail pour les femmes civiles titulaires de catégorie A.

* Dont cat. A+.

8.2.1.2 – Les absences en 2021 à la suite d'une maladie professionnelle du personnel civil

Jours d'absence du personnel civil en 2021 à la suite d'une maladie professionnelle reconnue, par statut, par employeur et par sexe

En jours

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
TERRE	576	31	770	1377
FEMMES	63	31	393	487
HOMMES	513	0	377	890
MARINE	148	29	230	407
FEMMES	0	29	57	86
HOMMES	148	0	173	321
AIR ET ESPACE	349	0	495	844
FEMMES	349	0	128	477
HOMMES	0	0	367	367
SGA	41	0	0	41
FEMMES	41	0	0	41
HOMMES	0	0	0	0
EMA*	1 456	0	324	1 780
FEMMES	1 456	0	154	1 610
HOMMES	0	0	170	170
DGA	0	0	101	101
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	0	101	101
TOTAL	2570	60	1 920	4 550
FEMMES	1 909	60	732	2 701
HOMMES	661	0	1 188	1 849

Source : DRH-MD/SPRP.

Champ : ensemble du personnel civil ayant été absent au moins un jour en 2021 à la suite d'une maladie professionnelle reconnue.

Lecture : en 2021, 63 jours d'absence de femmes civiles titulaires employées par l'armée de Terre ont été recensés au titre d'une maladie professionnelle.

* Dont organismes interarmées.

NB : aucun jour d'absence à la suite d'une maladie professionnelle n'a été recensé en 2021 pour la Gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires.

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

8.2.2 — Les absences pour maladie

Les absences pour maladie concernent les maladies ordinaires, longue maladie ou longue durée, qui ne sont pas reconnues comme étant en lien direct avec l’activité professionnelle. Contrairement aux accidents et maladies professionnelles, les données relatives aux absences pour raison de santé sont répertoriées au titre de l’année 2022.

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	937 411	763 000	292 643	1 993 054
FEMMES	156 921	117 681	28 523	303 125
HOMMES	780 490	645 319	264 120	1 689 929
MARINE	416 403	101 371	48 786	566 560
FEMMES	99 032	32 951	7 391	139 374
HOMMES	317 371	68 420	41 395	427 186
AIR ET ESPACE	451 410	153 720	39 123	644 253
FEMMES	158 667	63 544	12 177	234 388
HOMMES	292 743	90 176	26 946	409 865
GENDARMERIE	15 215	1 044	234	16 493
FEMMES	5 281	727	0	6 008
HOMMES	9 934	317	234	10 485
SSA	103 667	76 560	8 430	188 657
FEMMES	80 945	58 290	7 170	146 405
HOMMES	22 722	18 270	1 260	42 252
SEO	13 013	1 100	678	14 791
FEMMES	2 512	482	178	3 172
HOMMES	10 501	618	500	11 619
DGA	1 479	520	0	1 999
FEMMES	473	260	0	733
HOMMES	1 006	260	0	1 266
SCA	5 612	5 089	0	10 701
FEMMES	3 611	2 346	0	5 957
HOMMES	2 001	2 743	0	4 744
AUTRES GESTIONNAIRES*	4 871	2 601	0	7 472
FEMMES	2 567	1 659	0	4 226
HOMMES	2 304	942	0	3 246
TOTAL	1 949 081	1 105 005	389 894	3 443 980
FEMMES	510 009	277 940	55 439	843 388
HOMMES	1 439 072	827 065	334 455	2 600 592

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu une absence pour raison de santé en 2022.

Lecture : en 2022, 156 921 jours d’absence pour maladie ordinaire ont été recensés pour les femmes militaires de l’armée de Terre.

* SJM, CGA, SID.

Le personnel civil

Personnel civil ayant connu une absence pour raison de santé, par statut, par catégorie, par motif et par sexe

En effectifs physiques

		TITULAIRES ET NON TITULAIRES				OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
		CAT. A/ Niv. I*	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	S/TOTAL		
CONGÉ MALADIE ORDINAIRE	FEMMES	1 861	2 574	5 470	9 905	824	10 729
	HOMMES	1 983	2 942	3 346	8 271	4 856	13 127
CONGÉ LONGUE MALADIE	FEMMES	29	69	167	265	16	281
	HOMMES	30	54	82	166	72	238
CONGÉ MALADIE DE LONGUE DURÉE	FEMMES	34	71	161	266	51	317
	HOMMES	13	43	61	117	93	210
CONGÉ GRAVE MALADIE	FEMMES	14	3	1	18	0	18
	HOMMES	5	2	3	10	0	10
TOTAL	FEMMES	1 938	2 717	5 799	10 454	891	11 345
	HOMMES	2 031	3 041	3 492	8 564	5 021	13 585
	TOTAL	3 969	5 758	9 291	19 018	5 912	24 930

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une absence pour raison de santé en 2022.

Lecture : en 2022, 1 861 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont connu une absence pour raison de santé au titre d'un congé de maladie ordinaire.

* Dont cat. A+ et niv. I+.

NB : aucune disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions) n'a été recensée pour 2022.

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 de santé, par statut, par catégorie, par motif et par sexe

En jours

		TITULAIRES ET NON TITULAIRES				OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
		CAT. A/ Niv. I*	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	S/TOTAL		
CONGÉ MALADIE ORDINAIRE	FEMMES	37 845	55 050	134 220	227 115	20 048	247 163
	HOMMES	30 606	51 187	72 092	153 885	87 755	241 640
CONGÉ LONGUE MALADIE	FEMMES	7 295	17 265	41 016	65 576	2 482	68 058
	HOMMES	6 782	12 417	19 674	38 873	14 373	53 246
CONGÉ MALADIE DE LONGUE DURÉE	FEMMES	10 868	23 584	51 269	85 721	13 682	99 403
	HOMMES	3 723	12 973	19 234	35 930	24 516	60 446
CONGÉ GRAVE MALADIE	FEMMES	3 283	596	365	4 244	0	4 244
	HOMMES	1 084	457	822	2 363	0	2 363
TOTAL	FEMMES	59 291	96 495	226 870	382 656	36 212	418 868
	HOMMES	42 195	77 034	111 822	231 051	126 644	357 695
	TOTAL	101 486	173 529	338 692	613 707	162 856	776 563

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une absence pour raison de santé en 2022.

Lecture : en 2022, 37 485 jours d'absence au titre de congés de maladie ordinaire ont été recensés pour des femmes civiles de catégorie A ou de niveau I.

* Dont cat. A+ et niv. I+.

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 type de lien au service 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	214	25804	121	12143	335	37947
SOUS-OFFICIERS	344	39248	508	53826	852	93074
MILITAIRES DU RANG	-	-	739	75817	739	75817
TOTAL	558	65052	1368	141786	1926	206838

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 2022.
Lecture : en 2022, 214 femmes officiers de carrière ont pris un congé de maternité, pour un total de 25 804 jours.
NB : aucune femme sous statut de volontaire n’a pris de congé de maternité en 2022.

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 d'accueil de l'enfant* et nombre de jours pris, par type de lien au service, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques et en jours

	MILITAIRES DE CARRIÈRE			MILITAIRES SOUS CONTRAT		TOTAL	
	AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS		AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS	AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS
OFFICIERS	FEMMES	0	0	1	8	1	8
	HOMMES	844	12 992	281	4 711	1 125	17 703
	S/TOTAL	844	12 992	282	4 719	1 126	17 711
SOUS-OFFICIERS	FEMMES	3	75	3	75	6	150
	HOMMES	1 380	22 538	1 922	31 096	3 302	53 634
	S/TOTAL	1 383	22 613	1 925	31 171	3 308	53 784
MILITAIRE DU RANG	FEMMES	-	-	1	25	1	25
	HOMMES	-	-	2 668	35 596	2 668	35 596
	S/TOTAL	-	-	2 669	35 621	2 669	35 621
VOLONTAIRES	FEMMES	-	-	0	0	0	0
	HOMMES	-	-	1	14	1	14
	S/TOTAL	-	-	1	14	1	14
TOTAL	FEMMES	3	75	5	108	8	183
	HOMMES	2 224	35 530	4 872	71 417	7 096	106 947
	TOTAL	2 227	35 605	4 877	71 525	7 104	107 130

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des Armées ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant en 2022.
Lecture : en 2022, 1 femme officier sous contrat a pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, pour un total de 8 jours.
* Hors les 3 jours de congés de naissance.

NB : tous les militaires dont le conjoint, la personne vivant maritalement avec eux, ou le partenaire de pacte civil de solidarité vient d'avoir un enfant, sont concernés⁽⁷⁾.

(7) Décret n° 2020-1221 du 2 octobre 2020 relatif au congé de paternité et d'accueil de l'enfant des militaires.

Personnel militaire ayant pris un congé d'adoption et nombre de jours pris, par type de lien au service, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques et en jours

		MILITAIRES DE CARRIÈRE		MILITAIRES SOUS CONTRAT		TOTAL	
		AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ D'ADOPTION	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS	AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ D'ADOPTION	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS	AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ D'ADOPTION	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS
OFFICIERS	FEMMES	0	0	0	0	0	0
	HOMMES	1	44	0	0	1	44
	S/TOTAL	1	44	0	0	1	44
SOUS-OFFICIERS	FEMMES	1	112	0	0	1	112
	HOMMES	4	240	0	0	4	240
	S/TOTAL	5	352	0	0	5	352
MILITAIRE DU RANG	FEMMES	-	-	0	0	0	0
	HOMMES	-	-	2	154	2	154
	S/TOTAL	-	-	2	154	2	154
TOTAL	FEMMES	1	112	0	0	1	112
	HOMMES	5	284	2	154	7	438
	TOTAL	6	396	2	154	8	550

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant pris un congé d'adoption en 2022.
Lecture : en 2022, 1 homme officier de carrière a pris un congé d'adoption, pour un total de 44 jours.

NB : aucun personnel sous statut de volontaire n'a pris de congé d'adoption en 2022.

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

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Personnel militaire ayant bénéficié d'un congé lié à la famille d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, par type de lien 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	TOTAL
CONGÉ PARENTAL	150	37	187	206	39	245	356	76	432
CONGÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE	106	50	156	81	29	110	187	79	266
CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	0	4	4	0	1	1	0	5	5
TOTAL	256	91	347	287	69	356	543	160	703

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 2022.
Lecture : en 2022, 150 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 (MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION)		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*	137	117	5	0	0	1	142	118	260
	CAT. B/ Niv. II	80	67	3	0	1	0	84	67	151
	CAT. C/ Niv. III	165	80	10	0	0	0	175	80	255
	S/TOTAL	382	264	18	0	1	1	401	265	666
OUVRIERS DE L'ÉTAT		6	100	0	1	0	0	6	101	107
TOTAL		388	364	18	1	1	1	407	366	773

Source : DRHMD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des Armées ayant bénéficié d'un congé pour raison familiale en 2022.
Lecture : en 2022, 137 femmes de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'un congé lié à l'accueil d'un enfant.
* Dont cat. A+ et niv. I+.

NB : aucun congé de proche aidant n'est recensé pour 2022.

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 (MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION)		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*	17341	2897	867	0	0	92	18208	2989	21197
	CAT. B/ Niv. II	9482	1542	314	0	38	0	9834	1542	11376
	CAT. C/ Niv. III	21115	1893	1371	0	0	0	22486	1893	24379
	S/TOTAL	47938	6332	2552	0	38	92	50528	6424	56952
OUVRIERS DE L'ÉTAT		814	2515	0	42	0	0	814	2557	3371
TOTAL		48752	8847	2552	42	38	92	51342	8981	60323

Source : DRH-MD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant bénéficié d'un congé pour raison familiale en 2022.
Lecture : en 2022, 17341 jours d'absences ont été recensés pour les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I au titre d'un congé lié à l'accueil d'un enfant.
* Dont cat. A+ et niv. I+.

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**	4 515	7 866	12 381	573	229	802
	CAT. B/Niv. II	5 193	8 110	13 303	648	218	866
	CAT. C/Niv. III	9 322	7 591	16 913	1 221	214	1 435
	S/TOTAL	19 030	23 567	42 597	2 442	661	3 103
OUVRIERS DE L'ÉTAT		1 526	10 873	12 399	230	309	539
TOTAL		20 556	34 440	54 996	2 672	970	3 642

Source : DRHMD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées, hors DGSE, en décembre 2022.
Lecture : en décembre 2022, 4 515 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont travaillé à temps plein.

* Hors apprentis qui ne sont plus intégrés au PMEA du ministère des Armées depuis 2022.
** Dont cat. A+ et niv. 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

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 statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		TEMPS PARTIEL						TOTAL
		DE DROIT			SUR AUTORISATION			
		FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	
TITULAIRES ET NON TITULAIRES	CAT. A/Niv. I*	119	25	144	454	204	658	802
	CAT. B/Niv. II	106	45	151	542	173	715	866
	CAT. C/Niv. III	233	47	280	988	167	1 155	1 435
	S/TOTAL	458	117	575	1 984	544	2 528	3 103
OUVRIERS DE L'ÉTAT		12	46	58	218	263	481	539
TOTAL		470	163	633	2 202	807	3 009	3 642

Source : DRHMD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées travaillant à temps partiel, hors DGSE, en décembre 2022.
Lecture : en décembre 2022, 119 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont travaillé à temps partiel de droit.
* Dont cat. A+ et niv. I+.

Personnel civil à temps partiel, par quotité de temps de travail, par statut et par sexe

En effectifs physiques

		QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL				
		90 %	80 %	70 %	60 %	50 %
TITULAIRES ET NON TITULAIRES	FEMMES	500	1 567	61	46	268
	HOMMES	132	367	23	16	123
	S/TOTAL	632	1 934	84	62	391
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	53	136	4	3	34
	HOMMES	87	146	5	5	66
	S/TOTAL	140	282	9	8	100
TOTAL	FEMMES	553	1 703	65	49	302
	HOMMES	219	513	28	21	189
	TOTAL	772	2 216	93	70	491

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées travaillant à temps partiel, hors DGSE, en décembre 2022.

Lecture : en décembre 2022, 500 femmes civiles titulaires ou non titulaires ont travaillé à temps partiel avec une quotité de temps de travail de 90 %.

8.4.2 — Le travail à temps incomplet

Le travail à temps incomplet est distinct du travail à temps partiel. Le temps incomplet peut être utilisé lorsque les besoins du service ne nécessitent pas un emploi à temps complet.

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.

Le temps incomplet ne concerne que les agents non titulaires (y compris les ICT/TCT).

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

Personnel civil non titulaire à temps incomplet, par catégorie, par durée hebdomadaire et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
Niv. I	MOINS DE 17 H 30	10	18	28
	DE 17 H 30 À MOINS DE 28 H	14	7	21
	28 H OU PLUS	0	0	0
	S/TOTAL	24	25	49
Niv. II	MOINS DE 17 H 30	0	0	0
	DE 17 H 30 À MOINS DE 28 H	0	1	1
	28 H OU PLUS	0	0	0
	S/TOTAL	0	1	1
Niv. III	MOINS DE 17 H 30	6	0	6
	DE 17 H 30 À MOINS DE 28 H	126	109	235
	28 H OU PLUS	1	0	1
	S/TOTAL	133	109	242
TOTAL		157	135	292

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA, hors DGSE, en décembre 2022.

Lecture : en décembre 2022, 10 femmes non titulaires de niveau I ont travaillé à temps incomplet avec une durée hebdomadaire de moins de 17 h 30.

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. A/Niv. I*	83	42	125
	CAT. B/Niv. II	638	1 202	1 840
	CAT. C/Niv. III	1 179	1 695	2 874
	S/TOTAL	1 900	2 939	4 839
OUVRIERS DE L'ÉTAT		455	5 142	5 597
TOTAL		2 355	8 081	10 436

Source : DRHMD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant fait au moins une heure supplémentaire au cours de l'année 2022, hors DGSE.
Lecture : en 2022, 83 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont effectué au moins une heure supplémentaire.
* Dont cat. A+ et niv. I+.

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. A/Niv. I*	2 582	1 884	4 466
	CAT. B/Niv. II	39 756	71 092	110 848
	CAT. C/Niv. III	56 510	104 944	161 454
	S/TOTAL	98 847	177 921	276 768
OUVRIERS DE L'ÉTAT		31 037	284 422	315 459
TOTAL		129 884	462 343	592 227

Source : DRHMD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant fait au moins une heure supplémentaire au cours de l'année 2022, hors DGSE.
Lecture : en 2022, 2 582 heures supplémentaires ont été effectuées par des femmes de catégorie A ou de niveau I.
* Dont cat. A+ et niv. 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.

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

8.4.4 — Le compte épargne-temps

Personnel civil ayant un compte épargne-temps, dont compte ouvert au cours de l'année 2022, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		COMPTES ÉPARGNE-TEMPS :					
		OUVERTS AU 31 DÉCEMBRE 2022			DONT OUVERTS AU COURS DE L'ANNÉE		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A+	127	224	351	2	2	4
	CAT. A (HORS A+)	1 669	2 271	3 940	79	56	135
	CAT. B	2 795	3 839	6 634	122	166	288
	CAT. C	4 696	3 454	8 150	307	258	565
	S/TOTAL	9 287	9 788	19 075	510	482	992
NON TITULAIRES	Niv. I+	4	10	14	1	1	2
	Niv. I (HORS I+)	883	1 473	2 356	91	162	253
	Niv. II	122	257	379	28	41	69
	Niv. III	87	78	165	15	17	32
	S/TOTAL	1 096	1 818	2 914	135	221	356
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	91	474	565	0	0	0
	CHEFS D'ÉQUIPE	66	731	797	4	9	13
	OUVRIERS	717	2 992	3 709	13	110	123
	S/TOTAL	874	4 197	5 071	17	119	136
TOTAL		11 257	15 803	27 060	662	822	1 484

Source : DRH-MD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant un compte épargne-temps ouvert au 31 décembre 2022, hors DGSE.
Lecture : au 31 décembre 2022, 127 femmes de catégorie A+ avaient un compte épargne temps ouvert.

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	CAT. A+	178	205	383
	CAT. A (HORS A+)	1 250	1 497	2 747
	CAT. B	1 658	2 115	3 773
	CAT. C	2 506	1 785	4 291
	S/TOTAL	5 592	5 602	11 194
NON TITULAIRES	Niv. I+	6	35	41
	Niv. I (HORS I+)	1 036	1 505	2 541
	Niv. II	74	160	234
	Niv. III	47	40	87
	S/TOTAL	1 163	1 740	2 903
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	23	182	205
	CHEFS D'ÉQUIPE	40	391	431
	OUVRIERS D'ÉTAT	534	1 695	2 229
	S/TOTAL	597	2 268	2 865
TOTAL		7 352	9 610	16 962

Source: DRH-MD/SRHC.
Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant un compte épargne-temps ouvert au 31 décembre 2022, hors DGSE.
Lecture: au 31 décembre 2022, 178 femmes de catégorie A+ ont déposé des jours sur leur compte épargne temps.

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 stockés sur le compte épargne-temps, dont jours versés au cours de l'année, par statut, par catégorie et par sexe

En jours

		JOURS STOCKÉS SUR COMPTES ÉPARGNE-TEMPS :					
		AU 31 DÉCEMBRE 2022			DONT VERSÉS AU COURS DE L'ANNÉE		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A+	3821	6729	10550	665	1053	1718
	CAT. A (HORS A+)	43709	64086	107795	5868	9018	14885
	CAT. B	81225	100156	181381	10853	15474	26327
	CAT. C	101663	73721	175384	15655	13064	28719
	S/TOTAL	230418	244692	475109	33040	38608	71648
NON TITULAIRES	Niv. I+	74	426	500	27	79	106
	Niv. I (HORS I+)	15297	31040	46337	2781	6682	9463
	Niv. II	1969	4780	6749	553	1099	1652
	Niv. III	1008	915	1923	260	233	493
	S/TOTAL	18348	37161	55509	3621	8093	11714
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	1713	12519	14232	205	1371	1576
	CHEFS D'ÉQUIPE	1719	22093	23812	187	2692	2879
	OUVRIERS	16822	73179	90001	2055	11912	13967
	S/TOTAL	20254	107791	128045	2447	15975	18422
TOTAL		269020	389643	658663	39108	62676	101783

Source : DRH-MD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant un compte épargne-temps ouvert au 31 décembre 2022, hors DGSE.
Lecture : au 31 décembre 2022, 3821 jours ont été stockés par des femmes de catégorie A+.
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 jours sous forme d'arrondis.

Jours consommés sur le compte épargne-temps au cours de l'année, par type de consommation, par statut et par catégorie

En jours

	JOURS CONSOMMÉS SUR COMPTES ÉPARGNE-TEMPS :			TOTAL	
	Sous forme de congés	Indemnisés	Pris en compte pour la retraite complémentaire		
TITULAIRES	CAT. A+	311	879	91	1 281
	CAT. A (HORS A+)	4 857	7 957	1 230	14 044
	CAT. B	7 175	8 675	1 627	17 477
	CAT. C	8 773	7 254	1 241	17 268
	S/TOTAL	21 116	24 765	4 189	50 069
NON TITULAIRES	Niv. I+	13	99	0	112
	Niv. I (HORS I+)	2 866	2 374	0	5 239
	Niv. II	323	404	11	738
	Niv. III	250	105	6	361
	S/TOTAL	3 451	2 982	17	6 449
Ouvriers de l'État	Techniciens à statut ouvrier	1 229	801	17	2 046
	Chefs d'équipe	1 773	1 578	31	3 382
	Ouvriers	5 994	3 403	91	9 488
	S/TOTAL	8 995	5 782	139	14 916
TOTAL	33 561	33 528	4 345	71 434	

Source : DRH-MD/SRHC.
Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant un compte épargne-temps ouvert en 2022, hors DGSE.
Lecture : en 2022, 311 jours ont été consommés sous forme de congés par des agents de catégorie A+.

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 jours sous forme d'arrondis.

Le télétravail au ministère des Armées

Signé le 24 février 2022, l'accord négocié au sein du ministère des Armées décline les modalités d'exercice du télétravail, sur la base de l'accord national relatif au télétravail du 13 juillet 2021 dans la fonction publique.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet de travailler ailleurs que dans les locaux de travail habituels grâce aux technologies de l'information et de la communication. Il est mis en place à la demande de l'agent, parfois aussi à celle de l'administration en cas de circonstances exceptionnelles, pour assurer la continuité du service public et la protection des agents.

Le télétravail, un mode d'organisation du travail en évolution

Le télétravail permettant une meilleure conciliation vie professionnelle – vie personnelle apparaît comme un facteur d'attractivité et de fidélisation des agents.

En 2022, le taux moyen de télétravailleurs au ministère est de 19,5 %* (Rapport social unique 2021 : 14 %).

Les femmes ont davantage recours à ce mode d'organisation que les hommes (25,1 % contre 15,8 % pour les hommes).

Des variations constatées en fonction du statut

La part de titulaires en télétravail est de 22 %. Les agents de la catégorie A+ sont proportionnellement plus nombreux à télétravailler (47 % des titulaires de la catégorie), suivis par les autres catégories A (25 %) et B (23 %). La part des télétravailleurs de catégorie C atteint 15 %.

La part de non titulaire en télétravail est de 46 % en 2022. Au sein de cette catégorie, les agents de niveau I le pratiquent davantage (46 % sont télétravailleurs), contre 17 % des niveaux II et 4 % des niveaux III.

Enfin, 5 % des ouvriers de l'État sont télétravailleurs. La plus forte part de télétravailleurs concerne les techniciens à statut ouvrier (15 % contre 5 % de chefs d'équipe et 4 % d'ouvriers).

L'organisation hebdomadaire du télétravail

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à 3 jours par semaine, sauf situation exceptionnelle strictement définie.

En 2022, 52 % des autorisations de télétravail portent sur 1 jour par semaine, 39 % pour 2 jours et 7 % pour 3 jours. 2 % d'autorisations relèvent de situations exceptionnelles. Par ailleurs, 50 % des autorisations portent sur des jours flottants contre 44 % de jours fixes et 6 % des autorisations combinent les deux.

Mise en œuvre de l'allocation forfaitaire au ministère des Armées

Le montant de l'indemnité (fixé initialement à 2,5 € par journée de télétravail effectuée et dans la limite de 220 € par an) est passé à 2,88 € par jour à partir du 1^{er} janvier 2023, dans la limite de 253,44 € par an. Au ministère des Armées, le paiement est effectué chaque trimestre. Ainsi, 1 261 119 € d'allocation télétravail ont ainsi été versés au titre du dernier trimestre de 2021 et des deux premiers de 2022.

* cf. Bilan annuel 2022 du Comité de suivi de l'application de l'accord négocié relatif au télétravail au sein du ministère des Armées. Le champ de l'enquête s'appuie sur les effectifs recensés au travers des élections de 2022 (chiffres hors EPA et hors DGSE)

8.5 — LES FAITS DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

L'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 offre une base réglementaire au traitement institutionnel de la souffrance au travail qui relève, en tout premier lieu, de la responsabilité de l'employeur.

8.5.1 — La cellule Thémis

La cellule Thémis veille au traitement adapté des infractions sexuelles et des discriminations de toute nature ainsi qu'à accompagner les victimes qui la saisissent dans l'ensemble de leurs démarches administratives, judiciaires, statutaires et médicales. Pour y parvenir, elle 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.

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 2022, Thémis a procédé à 85 saisines des états-majors, directions et services à la demande des victimes ou à la suite d'un lancement d'alerte. Elle a effectué 124 conseils auprès des victimes et du commandement. Elle s'est également saisie de 19 situations dont elle a été informée par le dispositif fl@shevent.

8.5.3 — La prévention

Au titre de la prévention, la cellule Thémis a poursuivi en 2022 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 2022, 315 formateurs-relais ont ainsi été formés et les formateurs-relais ont eux-mêmes sensibilisé 53 404 agents, militaires et civils.

Thémis intervient aussi directement devant des cadres avant leur prise de poste. À ce titre, elle a directement sensibilisé 1 199 agents en 2022.

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.

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 2022			
	FEMMES	HOMMES	DONNÉES NON GENRÉES*	TOTAL
VIOL/TENTATIVE DE VIOL	21	3	1	25
AGRESSION SEXUELLE	28	3	10	41
HARCÈLEMENT SEXUEL	77	4	22	103
CAPTATION D’IMAGE-VOYEURISME- ATTEINTE À LA VIE PRIVÉE	7	1	1	9
DISCRIMINATION	23	7	2	32
OUTRAGE SEXISTE	9	1	0	10
DIVERS	4	4	0	8
TOTAL	169	23	36	228

Source : CGA/PRB/THÉMIS.
Champ : ensemble du personnel militaire et civil pour lesquels la cellule THEMIS a été contactée ou est intervenue pour des faits susceptibles de constituer une infraction sexuelle ou une discrimination en 2022.
Lecture : en 2022, la cellule Thémis a été saisie par 21 victimes féminines pour des faits présumés de viol ou de 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



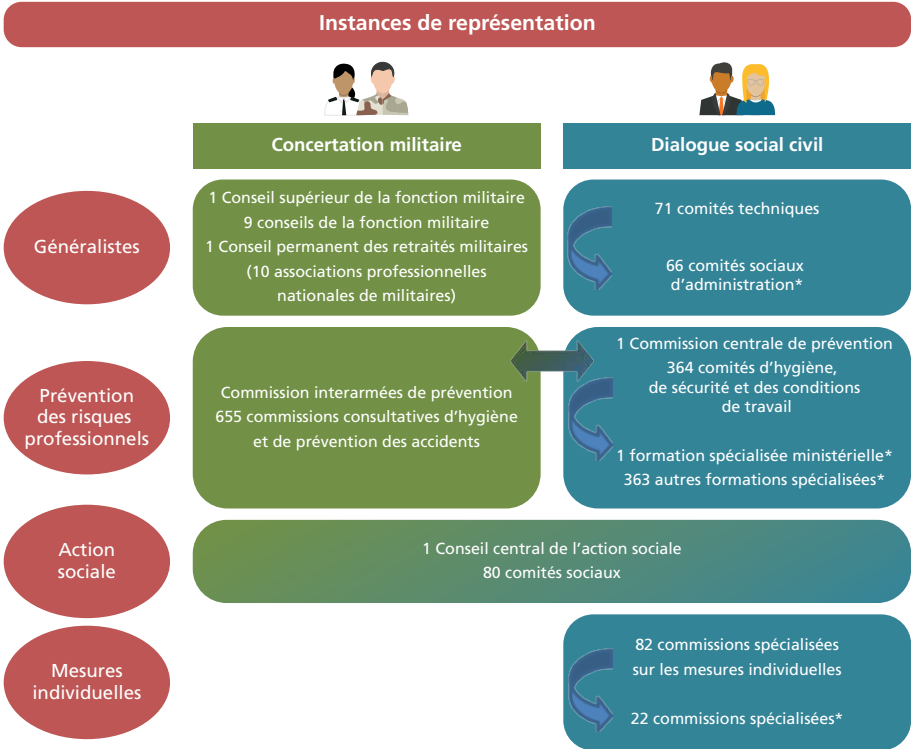
© ECPAD / Défense

Chapitre 9

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



* Nouvelles instances à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022

2022, année d'élections professionnelles pour le dialogue social civil

Entre le 1^{er} et le 8 décembre 2022, les élections professionnelles se sont déroulées afin de déterminer la représentativité syndicale pour l'ensemble de la fonction publique. Elles précédaient l'installation des nouvelles instances de dialogue social issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Les comités sociaux d'administration (CSA) remplacent les comités techniques (CT) et intègrent désormais des formations spécialisées (FS) en santé, sécurité et conditions de travail, anciens comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Au ministère des Armées, ces élections professionnelles se sont caractérisées par la généralisation du vote électronique. Les 63 391 civils du ministère et de 14 de ses établissements publics administratifs (EPA) ont été appelés à élire leurs représentants.

Un taux de participation au CSA ministériel sensiblement supérieur à la moyenne des ministères

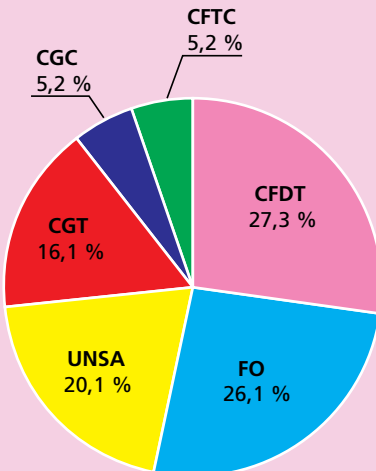
Pour l'ensemble de la fonction publique de l'État, le taux de participation aux élections s'élève à 44,9 %. Avec 61,5 %, soit 38 987 votants, celui du ministère des Armées figure parmi les trois meilleurs taux ministériels. Cette forte participation témoigne de l'intérêt constant marqué par le personnel civil pour le dialogue social et de l'importance qu'il attache aux instances et à leurs représentants.

Le vote électronique a fortement facilité la participation des électeurs à l'ensemble des scrutins. Il a contribué à éviter les écueils de la méconnaissance des instances et de la dispersion géographique des différents bureaux de vote, constatés lors du vote à l'urne.

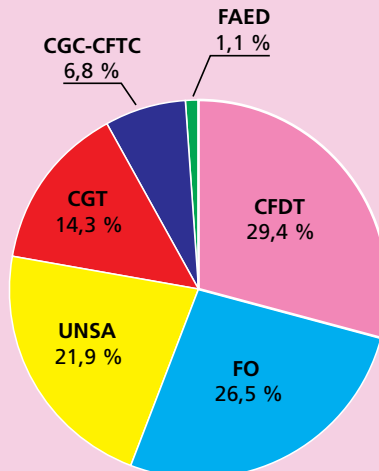
Des résultats qui confirment les tendances observées en 2018

La pluralité des organisations syndicales candidates, avec 6 listes présentées, témoigne de la diversité de l'offre et de la richesse d'expression du dialogue social ministériel.

Répartition des suffrages au CTM après les élections de 2018



Répartition des suffrages au CSA-M après les élections de 2022



9.1 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION GÉNÉRALISTES

9.1.1 — La concertation militaire

Pour l'ensemble de la fonction militaire (y compris pour la Gendarmerie nationale), trois types d'instances traitent des questions d'ordre général ou statutaire, d'organisation du travail et de condition militaire :

- 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 et organisation

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, indiciaire ou indemnitaire.

Trois commissions, « statuts », « rémunération » et « condition du personnel » préparent les avis qui seront ensuite émis par le CSFM.

Les CFM d'armée ou de formation rattachée 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-présidents 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.

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

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
FEMMES	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
HOMMES	3	0	1	2	1	1	1	1	1	0	11
SOUS-OFFICIERS	4	4	2	10	0	1	0	0	0	0	21
FEMMES	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
HOMMES	4	3	1	10	0	1	0	0	0	0	19
MdR	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6
FEMMES	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
HOMMES	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	4
RETRAITÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
FEMMES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HOMMES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
TOTAL	12	6	5	12	1	2	1	1	1	3	44
FEMMES	3	2	2	0	0	0	0	0	0	0	7
HOMMES	9	4	3	12	1	2	1	1	1	3	37

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble du personnel militaire et des retraités militaires composant le CSFM.

Lecture : en 2022, 1 femme officier de l'armée de Terre a siégé au CSFM.

Remarque : le nombre de siège maximum pour les APNM est fixé à 16. Cependant, aucune APNM ne remplit en 2022 les conditions de représentativité nécessaires à l'envoi de représentants au CSFM.

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	17	8	7	8	4	17	3	15	10	89
FEMMES	1	6	2	2	2	4	2	8	2	29
HOMMES	16	2	5	6	2	13	1	7	8	60
SOUS-OFFICIERS	20	26	23	67	3	23	4	0	0	166
FEMMES	2	9	9	11	0	12	1	0	0	44
HOMMES	18	17	14	56	3	11	3	0	0	122
MDR	23	7	8	0	0	0	4	0	0	42
FEMMES	4	5	4	0	0	0	0	0	0	13
HOMMES	19	2	4	0	0	0	4	0	0	29
TOTAL	60	41	38	75	7	40	11	15	10	297
FEMMES	7	20	15	13	2	16	3	8	2	86
HOMMES	53	21	23	62	5	24	8	7	8	211

Source : secrétariat général du CSFM.
Champ : ensemble du personnel militaire siégeant dans les CFM d'armée ou de formation rattachée.
Lecture : en 2022, 1 femme officier de l'armée de Terre a siégé au CFM de l'armée de Terre.

Activité du CSFM

En 2022, le CSFM a rendu son avis sur 106 projets de textes qui lui ont été soumis.

Les études des projets de décrets et arrêtés ont en particulier porté sur le dernier volet de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) et sur la transposition des mesures du Ségur de la Santé aux personnels militaires du Service de santé des armées. D'autres textes visaient à améliorer la condition des militaires.

Le CSFM a organisé 18 visites en délégation au sein des régiments, bâtiments de la Marine, bases aériennes. Ce fut l'occasion de recueillir précisément les préoccupations des militaires et d'informer le terrain sur les différentes évolutions statutaires, indiciaires, indemnitaires et en termes de condition militaire.

Dès septembre, les membres du Conseil ont été sensibilisés par la DRH-MD au volet RH du projet de loi de programmation militaire (LPM) 2024-2030 en préparation.

Puis à l'automne, le CSFM a remis ses remarques au ministre des Armées sur la militarité, les suites du plan Famille et les blessés.

9.1.1.2 — Le Conseil permanent des retraités militaires

Attributions et composition

Composé de représentants d'associations de retraités militaires déclarées représentatives, le CPRM a pour mission de veiller aux intérêts des retraités militaires et de leurs familles, tant au sein du Conseil que par la présence de 3 de ses membres au CSFM.

Activité

En 2022, le CPRM a renouvelé leurs membres siégeant au sein des instances de représentation spécialisées dans l'action sociale. Le conseil a régulièrement été informé des sujets phares de la condition militaire tels que la réforme des retraites et la construction de la protection sociale complémentaire pour la communauté militaire. Un groupe de travail a également été constitué en vue d'améliorer les dispositifs relatifs à la prise en compte de l'exposition des militaires à l'amiante.

9.1.1.3 — Les associations professionnelles nationales de militaires

Les APNM sont des associations régies par le droit commun qui sont toutefois soumises aux dispositions particulières du Code de la défense.

Exclusivement composées de militaires d'active ou de réserve, leur objectif est de promouvoir les intérêts du personnel en matière de condition militaire. Pour ce faire, elles disposent de la capacité à ester en justice pour défendre les intérêts collectifs des militaires qu'elles représentent, ainsi que de la liberté d'expression pour les questions relevant de la condition militaire, sans préjudice des devoirs de réserve et de discrétion. L'anonymat de leurs membres et le principe de non-discrimination est également garanti.

Les APNM peuvent être déclarées représentatives de premier niveau, bénéficiant d'un dialogue privilégié avec leurs armées, directions ou services de rattachement, ou de second niveau, leur permettant de siéger au CSFM.

10 APNM sont reconnues par le ministère des Armées, 6 ont été déclarées représentatives mais aucune ne siège au CSFM.

Activité

En 2022, les APNM représentatives ont échangé avec le ministère sur les sujets majeurs de condition militaire tels que la réforme des retraites, la prestation sociale complémentaire, la carte de circulation ferroviaire, la loi de programmation militaire (LPM), le logement et l'hébergement des militaires, etc.

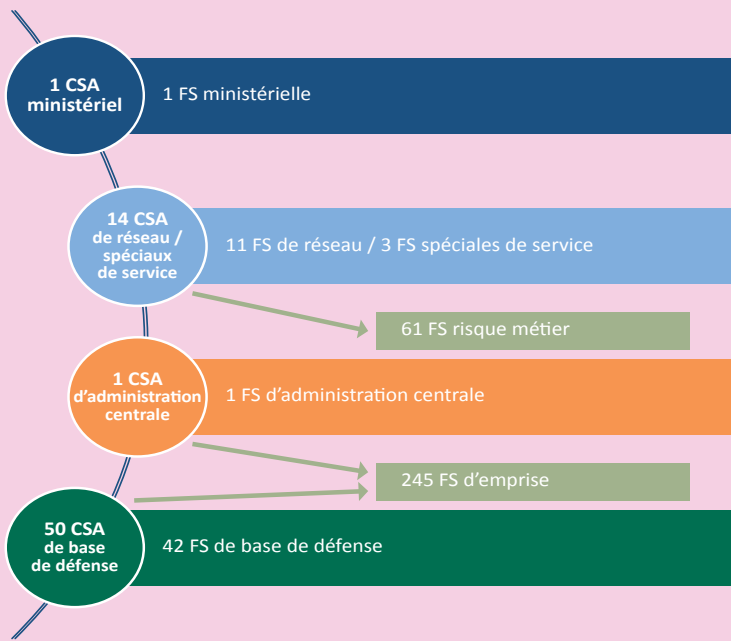
9.1.2 — Le dialogue social civil

Une nouvelle cartographie des instances dédiées au dialogue social civil

Afin de fluidifier le dialogue social et de le rendre plus stratégique, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé le comité social d'administration (CSA). Cette instance unique, mise en place à la suite des élections professionnelles de 2022, a vocation à favoriser une vision intégrée des politiques des ressources humaines et des conditions de travail.

En matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, une formation spécialisée (FS) est créée dès lors qu'un CSA compte plus de 200 agents. En dessous de ces seuils, une FS peut être instituée si des risques professionnels le justifient. Au ministère des Armées, des FS d'emprise et des FS risque ont ainsi été mises en place. Les premières reposent sur une logique géographique et les secondes sur une logique organisationnelle.

Nouvelle cartographie des instances à la suite des élections professionnelles 2022



En raison de sa spécificité organisationnelle et de sa dimension opérationnelle, le ministère des Armées dispose de la possibilité d'adapter les conditions d'organisation et de fonctionnement de ses FS*.

* Décret n° 2022-1606 du 21 décembre 2022 modifiant le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

9.1.2.1 — Des comités techniques vers les comités sociaux d'administration

Les nouvelles instances entrent en vigueur à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022, soit à compter du 1^{er} janvier 2023. Jusqu'à cette date, les CT et les CHSCT demeurent les instances compétentes.

71 COMITÉS TECHNIQUES		66 COMITÉS SOCIAUX D'ADMINISTRATION	
CTM	COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL	CSA-M	COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION MINISTÉRIEL
CTAC	COMITÉ TECHNIQUE D'ADMINISTRATION CENTRALE	CSA-AC	COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION CENTRALE
CTR	COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU	CSA-R/S	COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RÉSEAU / DE SERVICE
CT Bdd	COMITÉ TECHNIQUE DE BASE DE DÉFENSE	CSA-BDD	COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE BASE DE DÉFENSE
CTCMG	COMITÉ TECHNIQUE DE CENTRE MINISTÉRIEL DE GESTION	-	-

Attributions et organisation

Les CT, comme les CSA après eux, sont consultés sur les questions d'ordre collectif et les projets de textes concernant l'ensemble des sujets relatifs aux conditions de travail du personnel civil au sein du ministère des Armées. À titre d'exemple, ils rendent des avis sur l'organisation et le fonctionnement des organismes ou services, la gestion prévisionnelle des effectifs, les lignes directrices de gestion ou encore les orientations en matière de politique indemnitaire.

Les règles d'organisation, de composition et de fonctionnement des CT étaient 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.

Celles des CSA et des formations spécialisées sont précisées par le décret du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Évolution de la composition des instances

Afin d’illustrer l’évolution de la répartition des sièges des instances de dialogue social, les répartitions des sièges sont présentées avant et après les élections professionnelles de décembre 2022.

Répartition des sièges après les élections professionnelles de 2018, par CT 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
TOTAL	175	170	104	94	12	4	1	560

Source : DRH-MD/SRRH/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, hors EPA.
Lecture : avant les élections professionnelles de 2022, la CFDT disposait de 5 sièges au CTM.
* Hors EPA.
** 1 siège à A TIA I MUA au CT de la BdD de Polynésie française.



Répartition des sièges après les élections professionnelles de 2022, par CSA et par organisation syndicale*

	CFDT	FO	UNSA	CGT	CGC/CFTC	FAED	TOTAL
CSA-M	5	4	3	2	1	0	15
CSA-AC	4	3	3	0	1	0	11
CSA-R/S	51	40	41	14	5	0	151
CSA-BbD	120	123	65	48	5	2	363
TOTAL	180	170	112	64	12	2	540

Source : DRH-MD/SRRH/SRP.
Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections de décembre 2022 pour la désignation des représentants du personnel civil aux CSA, hors EPA.
Lecture : à la suite des élections professionnelles de 2022, la CFDT dispose de 5 sièges au CSA-M.
* Hors EPA.

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
Concertation et
dialogue social
Politique sociale
Réserves

Répartition des représentants du personnel civil*, par CT et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES		SUPPLÉANTS		TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CTM	5	10	7	8	12	18	30
CTAC	6	3	5	4	11	7	18
CTR	35	92	44	83	79	175	254
CT BdD	99	250	116	214	215	464	679
CT CMG**	20	27	20	25	40	52	92
TOTAL	165	382	192	334	357	716	1073

Source : DRH/MD/SRRH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel civil déclarés siégeant aux différents CT en 2022, hors EPA.

Lecture : en 2022, 5 femmes ont siégé au CTM en qualité de titulaire.

* Hors EPA.

** Hors CMG Bordeaux.

La répartition des représentants du personnel civil aux CSA n’est pas disponible au moment de la rédaction du Rapport social unique 2022.

Activité

Le CSA-M n’entrant en vigueur qu’à partir de janvier 2023, l’activité 2022 présentée concerne uniquement le CTM.

Répartition des réunions, par CT*

	NOMBRE DE RÉUNIONS INITIALEMENT PROGRAMMÉES	NOMBRE DE RECONVOICATIONS**	NOMBRE TOTAL DE RÉUNIONS
CTM	5	1	6
CTAC	3	0	3
CTR	36	0	36
CT BdD	96	3	99
CT CMG	9	0	9
TOTAL	149	4	153

Source : DRH-MD/SRRH/SRP.
Champ : ensemble des réunions des CT en 2022, hors EPA.
Lecture : en 2022, le CTM s’est réuni à 6 reprises.
* Hors EPA.
** Les reconvoications sont rendues nécessaires à la suite d’un défaut de quorum ou d’un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

En 2022, le CTM s’est réuni pour aborder divers sujets relatifs à l’organisation et au fonctionnement des services, parmi lesquels :

- les mesures de simplification des règles de gestion administrative relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP) afin de favoriser l’attractivité et la mobilité sur les postes du ministère ;
- les nouvelles dispositions statutaires applicables à certains personnels paramédicaux visant à transposer les mesures des accords du Ségur de la santé aux agents relevant de ces spécialités ;
- le dispositif relatif à l’échelonnement indiciaire des aides-soignants civils du ministère de la défense et la modification de l’organisation des carrières de ces agents ;
- la présentation de la liste des postes soumis à une durée maximale d’occupation au sein du ministère des Armées destinée à favoriser la mobilité des cadres dans une logique de parcours de carrière ;
- la modification des règles de recrutement des ouvriers de l’État du ministère de la défense permettant d’améliorer les conditions de reprise des services effectués avant leur entrée au ministère ;
- la présentation du bilan des élections professionnelles ;

Par ailleurs, plusieurs textes statutaires ont été présentés.

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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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 leurs résultats aux élections professionnelles, en application des dispositions du décret du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Le contingent de crédit de temps syndical du ministère des Armées, en application de l'article 16 du décret précité, est fixé à 275 ETP.

Ce contingent peut être utilisé sous forme de décharges d'activité de service (DAS) ou de crédits d'heures dans l'ensemble des organismes du ministère des Armées, quelle que soit leur autorité de rattachement, ainsi que dans les 13 établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle unique.

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	68,9	14,5	83,4
FO	69,8	2,7	72,5
UNSA	48,2	7,0	55,2
CGT	45,2	4,4	49,6
CGC	7,2	0,0	7,2
CFTC	7,1	0,0	7,1
TOTAL	246,4	28,5	275,0

Source : DRH/MD/SRRH/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 2022, 68,9 ETP ont été utilisés par la CFDT sous forme de DAS.

* 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 ETP sous forme d'arrondis.

9.1.2.3 — Les mouvements sociaux

En 2022, le ministère des Armées a enregistré 16 mouvements de grève, donnant lieu à la comptabilisation d'au moins un gréviste :

- 15 mouvements de portée nationale, dont 15 ont été suivis avec une participation des organisations syndicales ministérielles. 3 399 agents grévistes ont été décomptés pour ces mouvements ;
- 1 mouvement de portée locale a été relevé au sein du Centre de transfusion sanguine des armées de Percy et de l'Institut de recherche biomédical des armées de Brétigny-sur-Orge. 47 agents grévistes ont été décomptés.

Les mouvements intervenus au cours de l'année 2022 au niveau national portent majoritairement sur les revendications suivantes :

- la défense du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique ;
- la revalorisation salariale des agents ;
- le dégel du point d'indice avec une indexation sur l'inflation ;
- le recours à une fonction publique de carrière avec des recrutements massifs ;
- l'abandon des réformes en cours et notamment celles relatives aux retraites et à l'assurance chômage ;
- des mesures fortes pour l'égalité salariale et professionnelle.

Par ailleurs, différentes contestations ont été exprimées au niveau local. Les plus importantes portent sur :

- l'avenir et l'attractivité du Service industriel de l'aéronautique ;
- les besoins en recrutements pour compenser les départs à la retraite ;
- une augmentation des taux d'avancement des personnels à statut ouvrier ;
- la révision de l'abattement de zone pour compenser la hausse du foncier dans la région bordelaise ainsi qu'une augmentation de l'indemnité de résidence ;
- l'avenir des personnels du SSA ;
- la transposition du Ségur de la Santé à l'ensemble des agents relevant du SSA.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

9.2 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

9.2.1 – Les instances de concertation d'échelon ministériel en matière de santé et sécurité au travail pour le personnel militaire et civil

Les instances ministérielles compétentes en santé et sécurité au travail (SST) sont, d'une part, la commission interarmées de prévention (CIP) pour le personnel militaire et, d'autre part, la commission centrale de prévention (CCP) pour le personnel civil.

À la suite de la rénovation du dialogue social civil instituée par la loi du 6 août 2019, la CCP est remplacée par la FS ministérielle (FS-M) rattachée au CSA-M. La mise en œuvre de cette nouvelle instance est fixée au 1^{er} janvier 2023 et la CCP demeure l'instance compétente jusqu'à cette date.

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.

Activité

La CIP s'est réunie à trois reprises en 2022 et la CCP s'est réunie à quatre reprises.

À l'occasion de ces commissions, l'examen de projets de textes et plans ministériels a été porté à l'ordre du jour. À titre d'exemple, ont été abordés la modification du décret relatif à la SST au ministère ⁽¹⁾, le plan d'actions ministériel SST au titre de l'année 2023 ou encore la mise à jour des orientations ministérielles relatives aux risques psychosociaux.

Par ailleurs, outre la présentation annuelle des rapports relatifs à la SST, un bilan sur la mise en œuvre du plan handicap 2021 a été présenté. De plus, des points d'information relatifs à la situation sanitaire sous Covid-19 ont été effectués.

9.2.1.1 – La commission interarmées de prévention

La CIP se réunit sous la présidence du chef d'état-major des armées. Elle se compose de représentants des états-majors d'armée, de la DGA, du SGA, du SCA, du SSA, du SEO, de la DIRISI et de personnels militaires (désignés par les états-majors parmi les militaires en activité, membres des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents [CCHPA]).

(1) Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au 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/SRRH/SRP.
Champ : ensemble des représentants du personnel militaire à la CIP en 2022.
Lecture : en 2022, 1 femme militaire a siégé à la CIP en qualité de titulaire.

9.2.1.2 – De la commission centrale de prévention vers la formation spécialisée ministérielle

La CCP se réunit sous la présidence du secrétaire général pour l’administration. Elle est composée du représentant de la DRH-MD, de conseillers de prévention de l’EMA, de la DGA et du SGA, du coordonnateur national de la médecine de prévention du ministère, du chef de l’inspection du travail dans les armées (ITA), de l’inspecteur du personnel civil du ministère des Armées et des représentants du personnel civil.

Évolution de la composition

Répartition des représentants du personnel civil à la CCP, après les élections professionnelles de 2018, par sexe

En effectifs physiques

CCP	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	1	2	3
HOMMES	9	8	17
TOTAL	10	10	20

Source : DRH-MD/SRRH/SRP.
Champ : ensemble des représentants du personnel civil à la CCP en 2022.
Lecture : en 2022, 1 femme civile a siégé à la CCP en qualité de titulaire.



Répartition des représentants du personnel civil à la FS-M, après les élections professionnelles de 2022, par sexe

En effectifs physiques

FS-M	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	4	4	8
HOMMES	11	11	22
TOTAL	15	15	30

Source : DRH-MD/SRRH/SRP.
Champ : ensemble des représentants du personnel civil à la FS-M en 2022.
Lecture : en 2022, 4 femmes civiles ont été désignées pour siéger à la FS-M en qualité de titulaire à compter de 2023.

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
Concertation et
dialogue social
Politique sociale
Réserves

9.2.2 — Les instances de concertation d’échelon local en matière de santé et sécurité au travail par le personnel militaire et civil

9.2.2.1 — Pour les militaires, les commissions consultatives d’hygiène et de prévention des accidents

Attributions

Les commissions consultatives d’hygiène et de prévention des accidents (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.

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.

Organisation

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 2022.

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

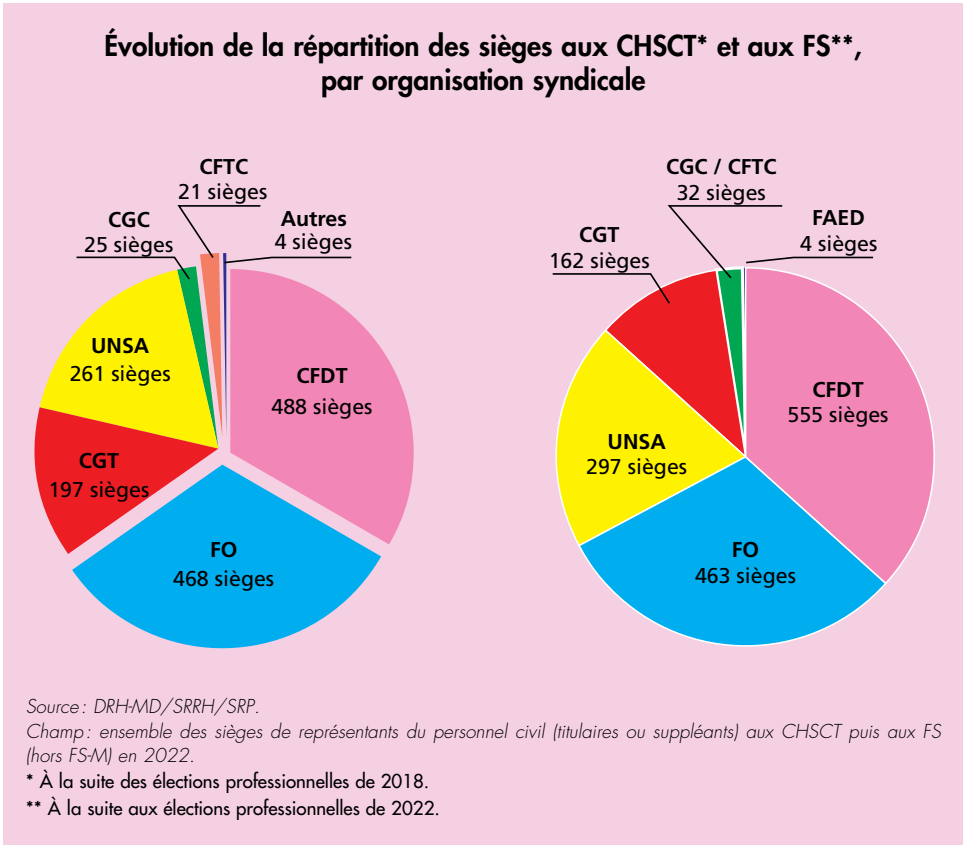
Source : DRH-MD/SRRH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire aux CCHPA en 2022.

Lecture : en 2022, 601 femmes ont siégé en qualité de titulaire au sein des CCHPA.

9.2.2.2 — Pour les civils, des comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail vers les formations spécialisées

À la suite des élections professionnelles de 2022, les 364 comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont remplacés par 363 formations spécialisées (FS) compétentes en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, rattachées aux comités sociaux d’administration (CSA). La mise en œuvre de ces nouvelles instances est fixée au 1^{er} janvier 2023 et les CHSCT demeurent les instances compétentes jusqu’à cette date.



Attributions et organisation

Sur la base du décret n° 2022-1606 du 21 décembre 2022 modifiant le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense, les conditions d’organisation et de fonctionnement des formations spécialisées des services du ministère de la défense peuvent être adaptées aux spécificités organisationnelles du ministère.

Le ministère a ainsi conservé une cartographie des instances en cohérence avec ses besoins, notamment par le maintien d’instances de proximité : les « FS d’emprise » et « FS risque ».

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 FS d’emprise reposent sur une logique géographique et emportent de ce fait une compétence tant pour les services d’administration centrale que les services déconcentrés relevant de leur périmètre (simplification pour les emprises complexes).

Dans le périmètre des CSA de réseau/spéciaux de service, des FS « risque métier » se substituent aux anciens CHSCT spéciaux locaux. Elles permettent de mieux prendre en compte les risques spécifiques de certains organismes (par exemple certains régiments du matériel de l’armée de Terre).

Enfin, des FS sont mises en place auprès des CSA de réseau (précédemment facultatives).

Répartition des représentants du personnel civil dans les CHSCT, par sexe

En %			
CHSCT	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	23	27	25
HOMMES	77	73	75
TOTAL	100	100	100

Source : DRHMD/SRRH/SRP.
Champ : ensemble des représentants du personnel civil au titre de l’année 2022, selon la répartition des suffrages à l’issue des élections du 6 décembre 2018.
Lecture : en décembre 2022, 23 % des représentants du personnel civil titulaire au sein des CHSCT étaient des femmes.

La répartition des représentants du personnel civil aux FS n’est pas connue au moment de la rédaction du Rapport social unique 2022.

Activité

Les CHSCT ont tenu 1 015 réunions au cours de l’année 2021 ⁽²⁾. 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 ⁽³⁾. Ce contingent est majoré, par arrêté interministériel, pour 156 CHSCT traitant des risques particuliers ou ayant une couverture géographique importante.

(2) Les données de l’ensemble des CHSCT sur l’année 2021 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec les échéances de publication du bilan social 2022, les valeurs indiquées ne portent que sur 231 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).

(3) 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 a pour missions :

- de définir la politique d’action sociale du ministère en associant les représentants du personnel militaire et civil ainsi que les principales autorités du ministère ;
- de délibérer sur les orientations à apporter en matière d’action ;
- de donner son avis sur le budget de l’action sociale, sur les projets de textes qui lui sont présentés, sur les projets de conventions pluriannuelles relatifs aux objectifs de l’Institution de gestion sociale des armées (IGESA).

Deux de ses membres siègent au conseil de gestion de l’IGESA.

Organisation

Le CCAS est présidé par le ministre des Armées ou son représentant. Il est composé de représentants de l’administration et de représentants du personnel militaire (représentants du ministère des Armées, de la Gendarmerie nationale et du CSFM) et civil (désignés par les organisations syndicales au prorata des résultats de vote au CTM/CSA-M).

Il est renouvelé tous les quatre ans.

Des représentants des retraités militaires, des retraités civils et des mutuelles référencées par le ministère siègent également au sein du CCAS avec voix consultative.

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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Composition

Répartition des représentants du personnel militaire et civil au CCAS,
par statut et par sexe

En effectifs physiques

		TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
MILITAIRES	FEMMES	11	6	17
	HOMMES	21	23	44
	S/TOTAL	32	29*	61
CIVILS	FEMMES	4	3	7
	HOMMES	4	5	9
	S/TOTAL	8	8	16
TOTAL	FEMMES	15	9	24
	HOMMES	25	28	53
	TOTAL	40	37	77
NOMBRE DE SIÈGES		40	40	80

Source : DRHMD/ASA.

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire et civil au CCAS en 2022.

Lecture : en 2022, 11 femmes militaires ont siégé au CCAS en qualité de titulaire.

* 3 sièges de représentants suppléants du personnel militaire au CCAS étaient en attente de désignation au moment de l'élaboration du Rapport social unique.

Activité

Le CCAS s’est réuni en séance plénière à deux reprises. Six projets de textes ont été étudiés et soumis au vote ainsi que des points d’information variés, dont les principaux sont :

- le décret relatif à l’action sociale des armées ;
- l’arrêté relatif à l’accès à l’action sociale des armées ;
- la circulaire relative aux aides sociales spécifiquement destinées aux personnels concernés par les mesures de transformation ;
- la circulaire relative à la participation de l’action sociale des armées au paiement de la prime d’une police d’assurance « rente-survie » par les familles d’enfant(s) handicapé(s) ;
- le budget action sociale 2023 ;
- la circulaire relative à l’aide pour la garde d’enfants dans les collectivités d’outre-mer et à Mayotte.

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.

Organisation

En 2022, 80 CS sont constitués (dont 10 en outre-mer et à l’étranger) et présidés par les COMBdD (ou leurs représentants) ou par des chefs d’organisme. Ils sont composés de représentants du personnel militaire (désignés), civil (élus) et de retraités.

Les CS associent le personnel en activité et les retraités pour élaborer et mettre en œuvre la politique d’action sociale.

De plus, la Gendarmerie nationale dispose de 23 comités sociaux dont elle assure en propre le fonctionnement.

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

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 :

- de commissions administratives paritaires centrales (CAPC) et locales (CAPL) pour les titulaires ;
- d'une commission paritaire spécifique (CPS) composée de deux collèges pour les ingénieurs, cadres technico-commerciaux (ICT) et pour les techniciens, cadres technico-commerciaux (TCT) de la DGA ;
- d'une commission consultative paritaire unique (CCPU) pour les non titulaires (hors ICT et TCT) ;
- de commissions d'avancement pour le personnel 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 intéressant le personnel civil, les commissions paritaires émettent des avis consultatifs dans des domaines fixés par leur arrêté constitutif.

Depuis les évolutions induites par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les CAP ne sont plus compétentes en matière de mutation, de mobilité, de promotion ou d'avancement. Ce sont les lignes directrices de gestion (LDG) qui fixent dorénavant les orientations générales relatives aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique de l'État et celles concernant les avancements et les promotions dans toute la fonction publique. Les décisions individuelles doivent être prises sur le fondement des LDG.

Répartition du nombre de représentants appelés à siéger aux CAP, par catégorie, par sexe et nombre de réunions

CATÉGORIES	NOMBRE DE CAP CONCER- NÉES*	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2022**
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	TOTAL	
CAT. A+	2	1	3	4	0	4	4	1	7	8	1
CAT. A	7	16	15	31	19	12	31	35	27	62	8
CAT. B	19	46	67	113	43	62	105	89	129	218	22
CAT. C	19	60	48	108	71	36	107	131	84	215	41
TOTAL	47	123	133	256	133	114	247	256	247	503	72

Source : DRHMD/SRHC.
Champ : ensemble des représentants du personnel siégeant aux CAP en 2022, selon la répartition issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018.
Lecture : en 2022, les 2 CAP du corps des fonctionnaires de catégorie A+ se sont réunies 1 fois.
* Centrales et locales pour chaque corps.
** Hors réunions des CAP siégeant en conseil de discipline.

La composition des CAP a été revue à l’issue des élections professionnelles de décembre 2022. À compter de 2023, les CAP seront constituées dans la fonction publique d’État selon la catégorie hiérarchique (A, B et C) et non plus par corps de fonctionnaires. Le nombre de commissions passera ainsi de 47 à 4 en 2023.

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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

9.4.2 — Les commissions consultatives paritaires des non-titulaires

Répartition des représentants appelés à siéger aux CCPU et CPS, par sexe et nombre de réunions

	NOMBRE DE COMMISS- SIONS	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2022
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	TOTAL	
CCPU	1	8	2	10	5	5	10	13	7	20	8
CPS	1	1	7	8	3	5	8	4	12	16	0
TOTAL	2	9	9	18	8	10	18	17	19	36	8

Source : DRH-MD/SRHC et DGA.
Champ : ensemble des représentants du personnel siégeant aux CCPU et CPS en 2022 selon la répartition issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018.
Lecture : en 2022, la CCPU s'est réunie 8 fois.

9.4.3 — 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 CPS
SUITE À SAISINE DE DROIT	22	13	12	0
SUITE À LA DEMANDE DES AGENTS	46	17	3	0
TOTAL	68	30	15	0

Source : DRH-MD/SRHC.
Champ : ensemble des recours examinés en commissions paritaires en 2022.
Lecture : en 2022, 22 recours ont été examinés en CAPL à la suite d'une saisine de droit.

9.4.4 — 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. Elles sont compétentes à l’égard des trois catégories de personnels à statut ouvrier. La présidence des CAPSO est assurée par le directeur du centre ministériel de gestion, 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 au choix à l’échelon ou au groupe supérieur, 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.

Répartition des représentants appelés à siéger aux CAPSO, par catégorie, par sexe et nombre de réunions

	NOMBRE DE CAPSO CONCER- NÉES	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2022
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	TOTAL	
TSO	33	4	32	36	3	29	32	7	61	68	36
CHEFS D'ÉQUIPE		1	64	65	10	55	65	11	119	130	
OUVRIERS		35	136	171	29	140	169	64	276	340	
TOTAL	33	40	232	272	42	224	266	82	456	538	36

Source : DRHMD/SRHC.
Champ : ensemble des représentants du personnel siégeant aux CAPSO, en 2022.
Lecture : en 2022, 33 CAPSO se sont réunies 36 fois.

Le nombre de commissions passera de 33 à 16 en 2023.

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. Languy © Centre national des sports de la Défense

LA POLITIQUE SOCIALE

- L'action sociale des armées
- L'aide au logement

L'essentiel

Politique sociale

155,0 M€ consacrés à l'action sociale, dont :

Soutien à la vie professionnelle

51,0 M€ de dépenses dont 24,2 M€ de prêts
5 570 militaires et civils du ministère bénéficiaires de prestations individuelles

Soutien à la vie personnelle et familiale

69,2 M€ de dépenses dont 6,3 M€ de prêts
20 217 militaires et civils du ministère bénéficiaires de secours et aides

21,5 M€ d'aides aux vacances et aux loisirs

650,3 M€ consacrés à l'aide au logement, dont :

482,3 M€ dédiés aux aides à la personne

- 77,4 M€ versés au titre l'indemnité de mobilité géographique des militaires (IMGM)
- 331,8 M€ pour la part d'indemnité pour charges militaires (ICM) consacrée au logement
- 73,4 M€ versés au titre sa majoration (MICM)

167,7 M€ dédiés aux aides à la pierre

191 logements neufs livrés
814 logements commandés dont
107 logements neufs et
707 conventions renouvelées

- Plan Famille : le plan Famille fête ses 5 ans et dans sa continuité, le plan Famille 2 soutient les contraintes opérationnelles de la vie militaire et le personnel civil servant dans les armées, directions et services.
- Plan Ambition Logement : lancé en février 2022, il vise à reconstituer et augmenter le nombre et la qualité des logements destinés aux personnels du ministère des Armées et à leurs familles.



Le plan Famille fête ses 5 ans

Engagé fin 2017, le plan Famille, doté de 302 M€ sur la période 2018-2022, poursuivait deux objectifs majeurs, distincts et complémentaires :

- améliorer les conditions d'hébergement et de vie des militaires vivant en unité ;
- atténuer les impacts des sujétions militaires, notamment la mobilité et l'absence opérationnelle, sur la vie de la famille du militaire.

Grâce à ce plan, la vie en unité connaît des améliorations sensibles, portées tant par le Service du commissariat des armées (SCA) que par le Service d'infrastructure de la défense (SID) et les commandants de base de défense. Le déploiement du Wifi gratuit en métropole et en outre-mer est achevé. La mise en place d'installations sportives accessibles 24 heures sur 24 et de kiosques à pizza contribuent également à agrémenter le quotidien dans les unités. En Ile-de-France, les conditions d'hébergement des cadres se sont améliorées avec la création de 600 places en bâtiment pour les cadres célibataires à Arcueil, Maisons-Laffitte, Versailles-Satory et Saint-Germain-en-Laye.

S'agissant du logement familial, la Direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement (DTIE) a atteint la cible fixée par le plan Famille en mettant à disposition 660 logements neufs et a enregistré 765 réservations en métropole sur la période 2018-2021. Le portail logement a fait peau neuve fin 2021 et offre désormais la possibilité de déposer et de suivre sa demande de logement sur Internet et sur intranet.

Le ministère a par ailleurs facilité l'accès de son personnel et des familles à de nombreux domaines. À titre d'exemple 31 cellules d'information et d'accompagnement des familles et près de 200 espaces ATLAS ont vu le jour depuis 2017.

Dans la continuité des travaux menés, un nouveau plan Famille a été élaboré à partir de 2022 afin d'accompagner encore plus efficacement la vie militaire.



Doté de 750 M€ sur la période 2024-2030, ce nouveau plan ambitionne d'améliorer significativement et sur l'ensemble du territoire le quotidien du militaire et sa famille, en réponse à la mobilité subie et à l'absence opérationnelle.

S'il soutient en premier lieu ceux qui vivent les contraintes opérationnelles de la vie militaire, il accompagne aussi le personnel civil servant dans les armées, directions et services. Sur les 44 mesures du plan, 29 concernent les civils de la Défense, au travers notamment du soutien à la parentalité, d'améliorations dans la prise en compte du handicap et d'actions visant à développer le sentiment d'appartenance des familles.

Ce nouveau plan s'attache ainsi à intensifier les efforts entrepris en renouvelant les modes d'action, pour limiter davantage les impacts des engagements opérationnels et des mutations sur la vie personnelle et professionnelle des militaires et de leur famille. Afin de renforcer le lien Armée-Nation, il s'appuie sur une démarche partenariale avec les collectivités territoriales facilitant l'accueil et l'intégration locale des militaires et de leurs familles. Il instaure une plus forte déconcentration des moyens vers les commandements locaux pour une meilleure prise en compte des singularités locales.

10.1 — L'ACTION SOCIALE DES ARMÉES

La politique d'action sociale du ministère 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.

Ses orientations sont proposées au ministre des Armées par le secrétaire général pour l'administration, en lien avec les instances de concertation sociale ⁽¹⁾.

10.1.1 — Le service de l'action sociale

Rattaché au directeur des ressources humaines du ministère des Armées, le Service de 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

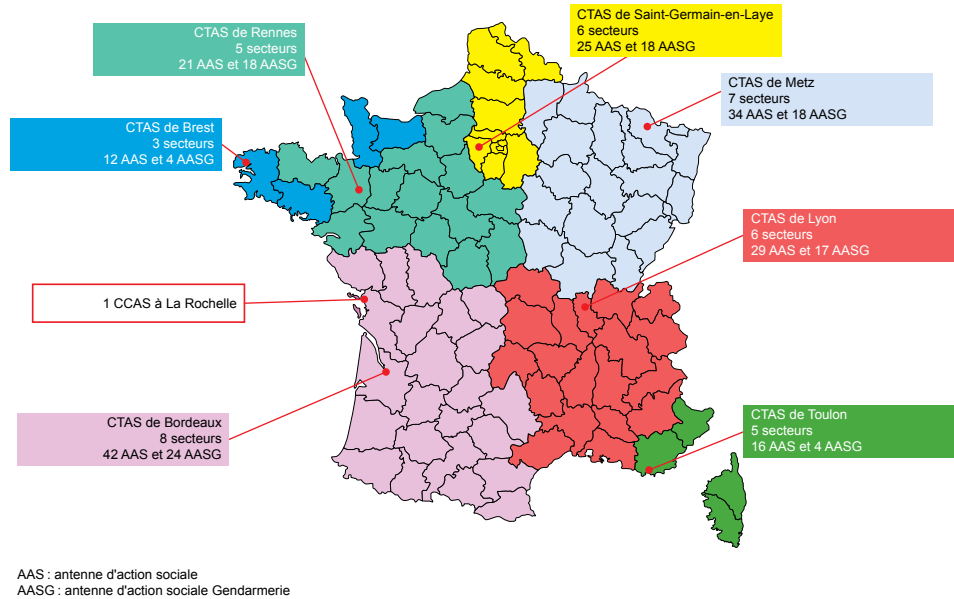
L'ASA, dont la direction est implantée à La Rochelle, comprend 1 034 agents en 2022, dont :

- 594 agents de la filière sociale, parmi lesquels 80 conseillers techniques de service social (CTSS) et 514 assistants de service social (ASS) ;
- 434 civils des filières administrative et technique et 6 militaires.

En métropole, sept centres territoriaux d'action sociale (CTAS) à Brest, Bordeaux, Lyon, Metz, Rennes, Saint-Germain-en-Laye et Toulon, organisés en secteurs, interviennent dans le cadre d'un réseau social mutualisé. 282 antennes d'action sociale (AAS) sont placées auprès des unités. Deux cellules sont dédiées à l'aide aux blessés.

(1) Ces instances sont présentées dans le chapitre 9.

Le réseau d'action sociale en métropole



L'outre-mer comprend 5 centres d'action sociale d'outre-mer (CASOM) : Antilles, Guyane, La Réunion-Mayotte, Nouvelle-Calédonie et Polynésie française.

Enfin, l'ASA 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



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 raison 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 réservistes 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 alors 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.

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

Bénéficiaires de l’action sociale par statut, par type de prestations et par sexe

En effectifs physiques

		MILITAIRES			CIVILS			TOTAL		
		F	H	S/T	F	H	S/T	F	H	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	PRESTATIONS INDIVIDUELLES	849	3268	4117	60	132	192	909	3400	4309
	PRÊTS	181	776	957	121	183	304	302	959	1261
	S/TOTAL	1030	4044	5074	181	315	496	1211	4359	5570
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	SECOURS ET AIDES	7444	7547	14991	1919	1309	3228	9363	8856	18219
	PRÊTS	345	1062	1407	350	241	591	695	1303	1998
	S/TOTAL	7789	8609	16398	2269	1550	3819	10058	10159	20217
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS		816	1678	2494	253	203	456	1069	1881	2950
TOTAL		9635	14331	23966	2703	2068	4771	12338	16399	28737

Source : DRH-MD/ASA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire de l’action sociale.

Lecture : en 2022, 849 femmes militaires ont bénéficié de prestations individuelles d’action sociale au titre du soutien à la vie professionnelle.

10.1.3.1 — Le personnel militaire bénéficiaire

Personnel militaire bénéficiaire de l’action sociale, par catégorie, par type de prestation et par sexe

En effectifs physiques

			OFFICIERS	Sous- OFFICIERS	MdR	PENSIONNÉS	AUTRES*	TOTAL		
VIE PROFESSIONNELLE	PRESTATIONS INDIVIDUELLES	AIDE LIÉE À LA RECONNAISSANCE D'UNE NOUVELLE AFFECTATION	F	69	145	43	0	4	261	
			H	330	376	52	0	26	784	
			S/T	399	521	95	0	30	1 045	
		AIDE EN SANTÉ POUR LES JEUNES RECRUES	F	80	257	218	0	5	560	
			H	289	961	1 136	0	10	2 396	
			S/T	369	1 218	1 354	0	15	2 956	
		AIDE À L'ACQUISITION D'UN LOGEMENT**	F	1	6	1	0	0	8	
			H	2	18	1	0	0	21	
			S/T	3	24	2	0	0	29	
		AIDE À LA LOCATION**	F	2	9	2	0	0	13	
			H	3	18	2	0	0	23	
			S/T	5	27	4	0	0	36	
		REMBOURSEMENT DE FRAIS POUR RAISON DE SERVICE	F	2	2	3	0	0	7	
			H	13	30	1	0	0	44	
			S/T	15	32	4	0	0	51	
	PRÊTS	PRÊT HABITAT	F	38	98	21	24	0	181	
			H	188	380	78	130	0	776	
			S/T	226	478	99	154	0	957	
	SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE			F	192	517	288	24	9	1 030
				H	825	1 783	1 270	130	36	4 044
				S/T	1 017	2 300	1 558	154	45	5 074

* 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.

** Plan d’accompagnement des restructurations.

Effectifs ministériels	En effectifs physiques																	
			OFFICIERS	Sous- OFFICIERS	MdR	PENSIONNÉS	AUTRES*	TOTAL										
Flux de personnel	Caractéristiques du personnel	Parcours professionnels	Dépenses liées au personnel	Formation	Reconversion	Conditions de travail	Concertation et dialogue social	VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE SECOURS ET AIDES			AIDE-MÉNAGÈRE OU FAMILIALE À DOMICILE	F	14	99	6	19	53	191
												H	3	47	3	48	9	110
S/T												17	146	9	67	62	301	
AIDE AUX PARENTS EXERÇANT UN DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT ENFANTS À LA SUITE D'UNE SÉPARATION											F	1	3	1	0	0	5	
											H	13	90	73	0	1	177	
											S/T	14	93	74	0	1	182	
GARDE D'ENFANTS PENDANT DES HORAIRES ATYPIQUES											F	5	134	16	1	0	156	
											H	12	191	11	0	0	214	
											S/T	17	325	27	1	0	370	
AIDE À L'ACCUEIL PÉRISCOLAIRE DES ENFANTS EN ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE											F	31	557	147	0	7	742	
											H	110	959	181	2	15	1267	
											S/T	141	1 516	328	2	22	2009	
PRESTATION ÉDUCATION											F	33	234	51	11	55	384	
											H	336	1 056	151	5	44	1 592	
											S/T	369	1 290	202	16	99	1 976	
SOUTIEN EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE DU DOMICILE											F	586	2 872	1 210	4	5	4 677	
											H	116	610	217	0	10	953	
											S/T	702	3 482	1 427	4	15	5 630	
SECOURS											F	40	538	493	62	156	1 289	
											H	37	1 148	1 652	250	147	3 234	
											S/T	77	1 686	2 145	312	303	4 523	

* 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.

* 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.

En effectifs physiques										
			OFFICIERS	Sous- OFFICIERS	MdR	PENSIONNÉS	AUTRES*	TOTAL		
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE (SUITE)	PRÊTS	PRÊT SOCIAL	F	1	6	11	0	3	21	
			H	3	43	35	3	1	85	
			S/T	4	49	46	3	4	106	
		PRÊT PERSONNEL	F	20	186	114	0	0	320	
			H	77	526	364	0	0	967	
			S/T	97	712	478	0	0	1 287	
		PRÊT MOBILITÉ	F	1	3	0	0	0	4	
			H	3	7	0	0	0	10	
			S/T	4	10	0	0	0	14	
		SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		F	732	4 632	2 049	97	279	7 789
				H	710	4 677	2 687	308	227	8 609
				S/T	1 442	9 309	4 736	405	506	16 398
AIDES AUX VACANCES LOISIRS	SÉJOURS ENFANTS EN CENTRE DE VACANCES IGESA ET HORS IGESA	F	33	549	200	16	14	812		
		H	337	1 009	263	32	20	1 661		
		S/T	370	1 558	463	48	34	2 473		
	SUBVENTION FAIBLE QF - VACANCES ADULTES EN EF	F	1	1	0	1	1	4		
		H	0	4	0	12	1	17		
		S/T	1	5	0	13	2	21		
SOUS-TOTAL AIDES AUX VACANCES LOISIRS		F	34	550	200	17	15	816		
		H	337	1 013	263	44	21	1 678		
		S/T	371	1 563	463	61	36	2 494		
TOTAL		F	958	5 699	2 537	138	303	9 635		
		H	1 872	7 473	4 220	482	284	14 331		
		TOTAL	2 830	13 172	6 757	620	587	23 966		

Source : DRHMD/ASA.

Champ : ensemble du personnel militaire bénéficiaire de l'action sociale.

Lecture : en 2022, 1 femme officier a bénéficié d'un prêt social au titre du soutien à la vie personnelle et familiale.

* 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 prestation

En effectifs physiques

		- DE 30 ANS	DE 30/39 ANS	DE 40/49 ANS	DE 50/59 ANS	60 ANS ET +	AUTRES*	TOTAL
VIE PROFESSIONNELLE	PRESTATIONS INDIVIDUELLES							
	AIDE LIÉE À LA RECONNAISSANCE D'UNE NOUVELLE AFFECTATION	120	511	305	107	2	0	1 045
	AIDE EN SANTÉ POUR LES JEUNES RECRUES	2 830	119	0	0	0	7	2 956
	PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS, AIDE À L'ACQUISITION	2	14	12	1	0	0	29
	PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS, AIDE À LA LOCATION	7	21	6	2	0	0	36
	REMBOURSEMENT DE FRAIS POUR RAISON DE SERVICE	11	29	10	1	0	0	51
	Prêts							
	PRÊT HABITAT	123	306	299	159	70	0	957
	SOUS-TOTAL	3 093	1 000	632	270	72	7	5 074
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	SECOURS ET AIDES							
	AIDE-MÉNAGÈRE OU FAMILIALE À DOMICILE	0	0	5	9	287	0	301
	AIDE PARENT DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT ENFANTS SUITE SÉPARATION	15	100	63	3	0	1	182
	GARDE D'ENFANTS PENDANT DES HORAIRES ATYPIQUES	11	44	18	2	0	295	370
	AIDE À L'ACCUEIL PÉRISCOLAIRE DES ENFANTS EN ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE	24	878	630	24	0	453	2 009
	PRESTATION ÉDUCATION	5	145	1 177	641	8	0	1 976
	SOUTIEN EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE DU DOMICILE	882	3 559	883	96	1	209	5 630
	SECOURS	1 233	1 682	984	270	348	6	4 523
	Prêts							
	PRÊT SOCIAL	14	51	28	9	4	0	106
	PRÊT PERSONNEL	369	507	324	86	1	0	1 287
	PRÊT MOBILITÉ	0	10	4	0	0	0	14
	SOUS-TOTAL	2 553	6 976	4 116	1 140	649	964	16 398
AIDES AUX VACANCES LOISIRS	SÉJOURS ENFANTS EN CENTRE DE VACANCES IGESA ET HORS IGESA	76	1 305	952	122	17	1	2 473
	SUBVENTION FAIBLE QF - VACANCES ADULTES EN EF	4	6	4	3	4	0	21
TOTAL		5 726	9 287	5 704	1 535	742	972	23 966

Source : DRHMD/ASA.

Champ : ensemble du personnel militaire bénéficiaire de l'action sociale.

Lecture : en 2022, 120 militaires de moins de 30 ans ont bénéficié d'une aide liée à la reconnaissance d'une nouvelle affectation.

* Bénéficiaires pour lesquels l'IGESA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon l'âge. 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.

10.1.3.2 — Le personnel civil bénéficiaire

Personnel civil bénéficiaire de l’action sociale, par statut, par type de prestation et par sexe

En effectifs physiques

			TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUV. DE L'ÉTAT	RETRAITÉS	AUTRES*	TOTAL		
VIE PROFESSIONNELLE	PRESTATIONS INDIVIDUELLES	AIDE LIÉE À LA RECONNAIS- SANCE D'UNE NOUVELLE AFFECTATION	F	12	1	1	0	5	19	
			H	25	5	4	0	0	34	
			S/T	37	6	5	0	5	53	
		AIDE EN SANTÉ POUR LES JEUNES RECRUES	F	17	14	2	0	0	33	
			H	44	25	14	0	5	88	
			S/T	61	39	16	0	5	121	
		PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS, AIDE À L'ACQUISITION D'UN LOGEMENT	F	1	0	0	0	0	1	
			H	0	0	1	0	0	1	
			S/T	1	0	1	0	0	2	
		PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS, AIDE À LA LOCATION	F	6	0	1	0	0	7	
			H	5	0	3	0	0	8	
			S/T	11	0	4	0	0	15	
		REMBOURSEMENT DE FRAIS POUR RAISON DE SERVICE	F	0	0	0	0	0	0	
			H	0	1	0	0	0	1	
			S/T	0	1	0	0	0	1	
	PRÊTS	PRÊT HABITAT	F	86	4	11	6	14	121	
			H	98	10	37	12	26	183	
			S/T	184	14	48	18	40	304	
	SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE			F	122	19	15	6	19	181
				H	172	41	59	12	31	315
				S/T	294	60	74	18	50	496

* 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.

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

			TITULAIRES	NON TITULAIRES	Ouv. de l'État	RETRAITÉS	AUTRES*	TOTAL	
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	SECOURS ET AIDES	AIDE-MÉNAGÈRE OU FAMILIALE À DOMICILE	F	21	2	22	61	126	232
			H	13	3	18	33	33	100
			S/T	34	5	40	94	159	332
		AIDE AUX PARENTS EXERÇANT UN DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT ENFANTS À LA SUITE D'UNE SÉPARATION	F	0	0	0	0	0	0
			H	5	0	1	0	0	6
			S/T	5	0	1	0	0	6
		GARDE D'ENFANTS PENDANT DES HORAIRES ATYPIQUES	F	0	1	0	0	1	2
			H	5	0	0	0	0	5
			S/T	5	1	0	0	1	7
		PÉRISCOLAIRE 6-11 ANS	F	192	30	12	1	2	237
			H	111	51	35	1	10	208
			S/T	303	81	47	2	12	445
		PRESTATION ÉDUCATION	F	368	58	23	6	8	463
			H	238	37	105	1	1	382
			S/T	606	95	128	7	9	845
		SOUTIEN EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE DU DOMICILE	F	23	2	0	0	41	66
			H	2	0	0	0	8	10
			S/T	25	2	0	0	49	76
		SECOURS	F	488	46	33	52	300	919
			H	351	31	98	57	61	598
			S/T	839	77	131	109	361	1517

* 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.

En effectifs physiques									Effectifs ministériels	
			TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUV. DE L'ÉTAT	RETRAITÉS	AUTRES*	TOTAL		
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE (SUITE)	PRÊTS	PRÊT SOCIAL	F	12	0	0	0	2	14	Flux de personnel
			H	10	1	1	0	0	12	
			S/T	22	1	1	0	2	26	
		PRÊT PERSONNEL	F	266	24	20	0	26	336	Caractéristiques du personnel
			H	137	17	44	0	29	227	
			S/T	403	41	64	0	55	563	
		PRÊT MOBILITÉ	F	0	0	0	0	0	0	Parcours professionnels
			H	2	0	0	0	0	2	
			S/T	2	0	0	0	0	2	
	SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		F	1 370	163	110	120	506	2 269	Dépenses liées au personnel
			H	874	140	302	92	142	1 550	
			S/T	2 244	303	412	212	648	3 819	
AIDES AUX VACANCES LOISIRS	SÉJOURS ENFANTS EN CENTRE DE VACANCES IGESA ET HORS IGESA	F	208	25	14	4	1	252	Formation	
		H	115	26	48	5	0	194		
		S/T	323	51	62	9	1	446		
	SUBVENTION FAIBLE QF - VACANCES ADULTES EN EF	F	0	0	0	0	1	1	Reconversion	
		H	3	0	2	1	3	9		
		S/T	3	0	2	1	4	10		
	SOUS-TOTAL	F	208	25	14	4	2	253	Conditions de travail	
		H	118	26	50	6	3	203		
		S/T	326	51	64	10	5	456		
TOTAL		F	1 700	207	139	130	527	2 703	Concertation et dialogue social	
		H	1 164	207	411	110	176	2 068		
		TOTAL	2 864	414	550	240	703	4 771		

Source: DRHMD/ASA.

Champ: ensemble du personnel civil bénéficiaire de l'action sociale.

Lecture: en 2022, 12 femmes titulaires ont bénéficié d'un prêt social au titre du soutien à la vie personnelle et familiale.

* 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.

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 bénéficiaire de l'action sociale, par tranche d'âge et par type de prestation

En effectifs physiques

			- DE 30 ANS	DE 30/39 ANS	DE 40/49 ANS	DE 50/59 ANS	60 ANS ET +	AUTRES*	TOTAL
VIE PROFESSIONNELLE	PRESTATIONS INDIVIDUELLES	AIDE LIÉE À LA RECONNAISSANCE D'UNE NOUVELLE AFFECTATION	8	13	18	13	1	0	53
		AIDE EN SANTÉ POUR LES JEUNES RECRUES	78	43	0	0	0	0	121
		PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS, AIDE À L'ACQUISITION D'UN LOGEMENT	0	0	0	2	0	0	2
		PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS, AIDE À LA LOCATION	2	2	6	3	2	0	15
		REMBOURSEMENT DE FRAIS POUR RAISON DE SERVICE	0	0	1	0	0	0	1
	PRÊTS	PRÊT HABITAT	6	46	102	110	40	0	304
	SOUS-TOTAL		94	104	127	128	43	0	496
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	SECOURS ET AIDES	AIDE-MÉNAGÈRE OU FAMILIALE À DOMICILE	0	4	3	33	292	0	332
		AIDE PARENT DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT ENFANTS SUITE SÉPARATION	0	0	4	2	0	0	6
		GARDE D'ENFANTS PENDANT DES HORAIRES ATYPIQUES	0	1	2	0	0	4	7
		PÉRISCOLAIRE 6-11 ANS	4	138	210	21	0	72	445
		PRESTATION ÉDUCATION	1	23	442	356	23	0	845
		SOUTIEN EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE DU DOMICILE	6	48	19	0	0	3	76
		SECOURS	79	241	438	389	367	3	1517
	PRÊTS	PRÊT SOCIAL	1	0	3	10	8	4	26
		PRÊT PERSONNEL	37	74	210	195	47	0	563
		PRÊT MOBILITÉ	1	0	1	0	0	0	2
	SOUS-TOTAL		129	529	1332	1006	737	86	3819
AIDES AUX VACANCES LOISIRS	SÉJOURS. ENFANTS EN CENTRE DE VACANCES IGESA ET HORS IGESA		11	151	235	38	11	0	446
	SUBVENTION FAIBLE QF - VACANCES ADULTES EN EF		2	0	2	0	6	0	10
TOTAL			236	784	1696	1172	797	86	4771

Source : DRHMD/ASA.

Champ : ensemble du personnel civil bénéficiaire de l'action sociale.

Lecture : en 2022, 8 civils de moins de 30 ans ont bénéficié d'une aide liée à la reconnaissance d'une nouvelle affectation 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.

10.1.4 — 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 2022, l’IGESA gère 57 établissements de vacances pour le compte du ministère des Armées : 28 établissements familiaux de vacances et 29 centres de vacances jeunes.

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	52 260	342 404
ÉTABLISSEMENTS EXTÉRIEURS À L’IGESA**	3	839	3 467
TOTAL	31	53 099	345 871

Source : DRHMD/ASA.
Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire des aides aux vacances et aux loisirs.
Lecture : en 2022, 28 établissements gérés par l’IGESA et destinés aux ressortissants du ministère et à leur famille ont accueilli 52 260 personnes, pour un total de 342 404 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 de séjour

TYPE DE CENTRE OU DE SÉJOUR	NOMBRE DE SESSIONS OUVERTES	NOMBRE D’ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
COLONIES DE VACANCES EN MÉTROPOLE	133	3 508	32 667
COLONIES DE VACANCES OUTRE-MER	12	468	5 340
CENTRES DE PRÉ-ADOLESCENTS	110	2 089	20 773
CAMPS D’ADOLESCENTS	66	1 020	11 274
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT	93	584	4 718
CENTRES DE PROXIMITÉ	52	657	3 942
SÉJOURS LINGUISTIQUES	115	580	7 075
TOTAL	581	8 906	85 789

Source : DRHMD/ASA.
Champ : ensemble des enfants des ressortissants du ministère des Armées.
Lecture : en 2022, 133 colonies de vacances organisées en métropole ont accueilli 3 508 enfants pour un total de 32 667 journées.

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
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserves

10.1.5 — Les dépenses d'action sociale

L'année 2022 est marquée par la création d'une nouvelle prestation destinée à élargir l'aide aux assistants maternels exerçant leur profession au profit d'enfants de ressortissants à certains territoires d'outre-mer dans un souci d'égal accès aux droits de l'ASA ⁽⁵⁾.

Par ailleurs, la dématérialisation s'est poursuivie pour les prestations interministérielles, notamment pour la participation aux frais de séjour mis en œuvre dans le cadre du système éducatif, de séjours linguistiques ou en centres de vacances spécialisés pour handicapés. Elle est également effective pour certaines prestations ministérielles comme la garde d'enfants pendant des horaires atypiques, l'aide à l'accueil périscolaire des enfants scolarisés à l'école élémentaire ou encore l'aide liée à la reconnaissance d'une première affectation ou d'une nouvelle affectation.

Dépenses d'action sociale ⁽⁶⁾, par type de prestation

		En M€
		DÉPENSES
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	PRESTATIONS INDIVIDUELLES VERSÉES AUX BÉNÉFICIAIRES	1,2
	PRÊTS	24,2
	AUTRES PRESTATIONS	25,6
	S/TOTAL	51,0
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	SECOURS ET AIDES VERSÉS AUX BÉNÉFICIAIRES	12,2
	PRÊTS	6,3
	AUTRES PRESTATIONS	50,6
	S/TOTAL	69,2
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	AIDES VERSÉES AUX BÉNÉFICIAIRES	15,9
	AUTRES AIDES	5,6
	S/TOTAL	21,5
OPÉRATIONS D'INFRASTRUCTURES		12,3
SOUTIEN DU RÉSEAU ACTION SOCIALE*		1,0
TOTAL		155,0

Source : DRH-MD/ASA.

Champ : ensemble des dépenses d'action sociale du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, 1,2 M€ ont été consacrés à des prestations individuelles versées aux bénéficiaires au titre du soutien à la vie professionnelle.

* Contribution au traitement et au paiement des prestations d'action sociale.

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) Circulaire n° 13269/ARM/SGA/DRH-MD du 22 juillet 2022 relative à l'aide pour la garde individuelle d'enfants bénéficiaires de l'action sociale des armées dans les territoires et collectivités d'outre-mer et à Mayotte.

(6) À compter de cette édition, les dépenses d'action sociale sont présentées en distinguant le paiement direct aux bénéficiaires des autres dépenses.

Dépenses d'action sociale, par titre⁽⁷⁾ de dépenses et par type de prestation

En M€

	CRÉDITS DE PAIEMENT			TRÉSORERIE	TOTAL
	TITRE 2	TITRE 3	TITRE 5		
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	0,0	26,8	0,0	24,2	51,0
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	13,3	49,5	0,0	6,3	69,2
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	0,0	21,5	0,0	0,0	21,5
OPÉRATIONS D'INFRASTRUCTURES	0,0	4,4	7,9	0,0	12,3
SOUTIEN DU RÉSEAU D'ACTION SOCIALE*	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0
TOTAL	13,3	103,2	7,9	30,5	155,0

Source : DRHMD/ASA.

Champ : ensemble des dépenses d'action sociale du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, 26,8 M€ ont été consacrés à des prestations de soutien à la vie professionnelles, sur des crédits de paiement de titre 3.

*Contribution au traitement et au paiement des prestations d'action sociale.

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.

(7) Titre 2 : dépenses de rémunération (concernent l'allocation aux parents d'enfants en situation de handicap et d'étudiants infirmes 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).

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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

10.1.5.1 — Les dépenses d’action sociale versées aux bénéficiaires

Dépenses d’actions sociales versées aux bénéficiaires, par statut et par type de prestation

			En effectifs physiques			En M€
			MILITAIRES	CIVILS	TOTAL	DÉPENSES
VIE PROFESSIONNELLE	PRESTATIONS INDIVIDUELLES	AIDE LIÉE À LA RECONNAISSANCE D'UNE NOUVELLE AFFECTATION	1 045	53	1 098	0,2
		AIDE EN SANTÉ POUR LES JEUNES RECRUES	2 956	121	3 077	0,6
		PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS, AIDE À L'ACQUISITION D'UN LOGEMENT	65	17	82	0,4
		REMBOURSEMENT DE FRAIS POUR RAISON DE SERVICE	11	29	40	0,0
	PRÊTS	PRÊT HABITAT	123	306	429	24,2
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE			4 200	526	4 726	25,4
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	SECOURS ET AIDES	AIDE-MÉNAGÈRE OU FAMILIALE À DOMICILE	301	332	633	0,3
		AIDE PARENT DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT ENFANTS SUITE SÉPARATION	182	6	188	0,4
		GARDE D'ENFANTS PENDANT DES HORAIRES ATYPIQUES	370	7	377	0,1
		AIDE À L'ACCUEIL PÉRISCOLAIRE DES ENFANTS EN ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE	2 009	445	2 454	0,6
		PRESTATION ÉDUCATION	1 976	845	2 821	2,9
		SOUTIEN EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE DU DOMICILE	5 630	76	5 706	2,3
		SECOURS	4 523	1 517	6 040	5,6
	PRÊTS	PRÊT SOCIAL	106	26	132	0,8
		PRÊT PERSONNEL	1 287	563	1 850	5,5
		PRÊT MOBILITÉ	14	2	16	0,0
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE			16 398	3 819	20 217	18,5
AIDES AUX VACANCES LOISIRS	SÉJOURS ENFANTS EN CENTRE DE VACANCES IGESA ET HORS IGESA	2 473	446	2 919	2,5	
	SUBVENTIONS FAIBLES QUOTIENTS FAMILIAUX, VEUVES, RETRAITÉS	21	10	31	13,4	
SOUS-TOTAL AIDES AUX VACANCES ET AUX LOISIRS			23 092	4 801	25 899	15,9
TOTAL						59,8

Source : DRHMD/ASA.

Champ : ensemble des dépenses d’action sociale du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, l’aide à la reconnaissance d’une affectation nouvelle a été attribuée à 1 045 militaires bénéficiaires pour un montant total de 0,2 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.

10.1.5.2 — Les autres dépenses d’action sociale

Autres dépenses d’action sociale, par type de prestation

			En M€
			DÉPENSES
VIE PROFESSIONNELLE	PRESTATIONS INDIVIDUELLES	AIDE À LA RESTAURATION 4 192 579 REPAS SUBVENTIONNÉS	5,6
		AMÉNAGEMENT DE POSTES POUR TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 403 PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	1,7
		SUPPORT AS, AIDE FINANCIÈRE FAMILLES DE BLESSÉS HOSPITALISÉS, E-SOCIAL	1,2
		AIDES AUX MUTUELLES (PSC)	5,8
	PRESTATIONS COLLECTIVES	ACTIONS COMMUNAUTAIRES ET CULTURELLES (ASCC) 5 124 PROJETS FINANCÉS	7,8
		ALLOCATIONS POUR L'AMÉLIORATION DU CADRE DE VIE EN ENCEINTE MILITAIRE 1 597 PROJETS FINANCÉS	0,7
		ACTIONS DE PRÉVENTION 202 ACTIONS	0,3
		SUBVENTION AUX ASSOCIATIONS 14 ASSOCIATIONS DONT 7 SOUS CONVENTION PLURIANNUELLE D'OBJECTIF	1,7
		BOURSES ÉDUCATION NATIONALE	0,2
		SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE DES FAMILLES ET TRAVAILLEURS SOCIAUX, ASCC OPEX, ARBRE DE NOËL (ADMINISTRATION CENTRALE)	0,6
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE			25,6
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	SECOURS ET AIDES	PRESTATIONS SOCIALES LYCÉES MILITAIRES (PLM) ET PLAN ÉGALITÉ DES CHANCES (PEC)	0,5
		CHÈQUES SOCIAUX	0,4
		RÉDUCTION DES FRAIS DE SÉJOUR EN MAISON D'ENFANTS FAVORISANT UN ACCUEIL AVEC RESPONSABILITÉ ÉDUCATIVE FARE*	0,2
		ALLOCATIONS AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS ET D'ÉTUDIANTS INFIRMES DE MOINS DE 20 ANS	13,3
	GARDES D'ENFANTS	RÉSERVATION DE BERCEAUX HORS STRUCTURES DU MINISTÈRE	6,1
		AIDES AUX ASSISTANTS MATERNELS EXERÇANT LEUR PROFESSION AU PROFIT D'ENFANTS DE RESSORTISSANTS (ASMAT)	6,6
		SUPPORT MÉTIER PETITE ENFANCE (PE)	1,0
		CRÈCHES ET AUTRES ACTIONS POUR LA GARDE D'ENFANTS	0,1
	ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL POUR JEUNES ENFANTS	16,1
		FINANCEMENTS DE MAISONS D'ENFANTS FARE*	3,8
		AUTRES : SUPPORT ES, CENTRES SOCIAUX, BIBLIOTHÈQUE BALARD, CENTRE DE CONSULTATION, LEP LA COLETTE (83)	2,6
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE			50,6

* L’une est située à La Roche-Guyon (95) et l’autre à Sathonay-Camp (69).

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

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

		En M€
		CRÉDITS DE PAIEMENT
AIDES AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	CONTRIBUTION À L'OFFRE VACANCES AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS FAMILIAUX ET DES CENTRES DE VACANCES JEUNES	3,3
	SUBVENTION EXCEPTIONNELLE 2022	2,3
SOUS-TOTAL AIDES AUX VACANCES ET AUX LOISIRS		5,6
OPÉRATIONS D'INFRA-STRUCTURE**	CONSTRUCTION ET MAINTENANCE LOURDE D'ÉTABLISSEMENTS À VOCATION SOCIALE	7,9
	ENTRETIEN LOCATAIRE DES IMMEUBLES ÉTAT	2,6
	ENTRETIEN PROPRIÉTAIRE IMMEUBLES ÉTAT	1,8
SOUS-TOTAL OPÉRATIONS D'INFRASTRUCTURE		12,3
SOUS-TOTAL SOUTIEN DU RÉSEAU ACTION SOCIALE***		1,0
TOTAL		95,1

Source : DRHMD/ASA.

Champ : ensemble des dépenses d'action sociale du ministère des Armées en 2022.

Lecture : en 2022, 3,3 M€ ont été dépensés pour la contribution à l'offre vacances au sein des établissements familiaux et des centres de vacances jeunes au titre des aides aux vacances et aux loisirs.

** Maintenance de 107 immeubles de l'État à vocation sociale.

*** Contribution au traitement et au paiement des prestations d'action sociale.

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.

10.2 — L'AIDE AU LOGEMENT

Au sein de la Direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement (DTIE), la Sous-direction du logement (SDL) élabore la politique du logement en lien avec les états-majors, direction et services, pilote l'activité des établissements territoriaux du logement et coordonne l'ensemble des organismes chargés de la mise en œuvre de la politique du logement.

10.2.1 — Le logement familial⁽⁸⁾

La politique d'aide au logement familial du ministère des Armées poursuit le 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.

Pour 2022, le taux de réalisation, mesurant la satisfaction des demandes de logement, est de 58 % au niveau national (hors banque privée). 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 68 % en Île-de-France et de 70 % sur la base de défense de Toulon, zones de tension locative.

(8) Les conditions d'éligibilité au logement familial sont déterminées par l'instruction n° 1136/ARM/SGA/DPMA/SDL/BSEL du 6 décembre 2021 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère de la défense en métropole. Cette instruction s'appuie notamment sur des critères statutaires et familiaux.

Le « plan Ambition Logement »

Lancé en 2022, le plan Ambition Logement prévoit l'externalisation de la gestion des logements domaniaux du ministère des Armées à partir du 1^{er} janvier 2023.

Son enjeu principal est de reconstituer et d'augmenter le nombre et la qualité des logements destinés aux ressortissants du ministère des Armées et à leurs familles. D'un point de vue qualitatif, les logements seront plus modernes, plus adaptés, atteignant les meilleurs standards en termes de qualité technique et de performance environnementale.

Le logement, un enjeu majeur pour le ministère

Un logement est un appartement que le ministère des Armées réserve à des militaires ou à des personnels civils de la défense. Il se distingue de l'hébergement qui correspond à des chambres réservées à des militaires au sein d'un régiment, d'une base navale ou aérienne.

Un militaire et sa famille déménagent en moyenne tous les 4 ans et des horaires de travail souvent atypiques rendent indispensable la proximité du logement au lieu de travail.

Ces efforts en matière de logement s'inscrivent déjà dans le cadre du plan Famille car :

- il n'y a pas de soldat fort sans famille heureuse,
- lorsque l'institution recrute un soldat, c'est toute une famille qui s'engage,
- les militaires engagent leur vie pour la nation : il est normal que le ministère des Armées leur garantisse les meilleurs logements possibles.

Vers un parc de logements en phase avec les attentes et les exigences environnementales

Bien que l'attribution d'un logement ne constitue pas un droit, il constitue un véritable enjeu d'attractivité et de fidélisation, tant pour l'institution que pour le militaire et, par extension, pour les civils du ministère des Armées. En métropole, le parc de logements du ministère comprend environ 28 000 logements, (répartis entre 8 000 logements du parc domanial et environ 21 000 logements mis à disposition au travers de conventions de réservations signées avec des bailleurs). Le parc réservé emporte des contraintes qui en font un outil couteux et pas toujours assez souple pour répondre aux contraintes des ressortissants du ministère, notamment au regard de l'évolution des structures familiales et face aux tensions locatives que connaissent certaines régions.

L'externalisation de la gestion des logements

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2023, la société Nové, dans le cadre du nouveau contrat de concession, assure la gestion du parc métropolitain de logements domaniaux. Le niveau d'ambition est important puisque l'objectif est d'augmenter le nombre et la qualité des logements destinés aux personnels et à leur famille. Il s'agit également d'offrir aux futurs locataires une qualité de services exemplaire durant les 35 années du contrat. L'objectif final est de disposer d'un parc domanial utile d'environ 12 000 logements dès l'année 2030 et de 15 000 logements à la fin de la concession en 2057, contre environ 8 000 actuellement.

10.2.2 — Les aides à la personne et à la pierre et familiale

En 2022, le ministère a consacré 650,3 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.

10.2.2.1 — 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 2022, 77,4 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 331,8 M€⁽⁹⁾ en 2022.

La majoration de l'ICM (MICM) compense les contraintes liées à la mobilité du personnel d'active, notamment en cas de logement par voie locative. Elle est soumise à conditions⁽¹⁰⁾ et représente une dépense de 73,4 M€ en 2022.

10.2.2.2 — Les aides à la pierre

Les aides à la pierre sont des aides collectives visant notamment à assurer, adapter et entretenir le parc de logements à disposition des ressortissants du ministère des Armées.

Elles correspondent à :

- 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.

En 2022, 191 logements neufs ont été livrés, dont 72 en Île-de-France et 22 sur la région toulonnaise. Par ailleurs, 814 logements ont été commandés dont 107 logements neufs (26 en Île-de-France et 12 sur la région toulonnaise) et 707 logements dont la convention a été renouvelée.

Un effort particulier consacré au logement outre-mer a permis la construction et/ou la rénovation de logements domaniaux.

Le montant de ces aides s'élève à 167,7 M€ pour 2022.

(9) Estimation de la part « logement » du taux d'ICM non logé gratuitement pour l'année 2022 (source DAF).

(10) 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.

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 logements, par type de logement et par région (parc utile)

		LOGEMENTS RÉSERVÉS	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
MÉTROPOLÉ	ILE-DE-FRANCE	8 574	136	2 061	10 771
	BORDEAUX	1 911	76	851	2 838
	LYON	3 352	124	1 041	4 517
	METZ	1 345	137	2 215	3 697
	RENNES	1 804	194	1 456	3 454
	TOULON	3 228	24	386	3 638
	S/TOTAL	20 214	691	8 010	28 915
OUTRE-MER ET ÉTRANGER	OUTRE-MER	-	2 258	1 994	4 252
	ÉTRANGER	-	308	928	1 236
	S/TOTAL	-	2 566	2 922	5 488
TOTAL		20 214	3 257	10 932	34 403

Source : DTIE/SDL.
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 2022, 8 574 logements réservés se trouvent en Ile-de-France.

Répartition des 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	79,5	74,6
LOYERS DES LOGEMENTS PRIS À BAIL OUTRE-MER	41,0	40,6
LOYERS DES LOGEMENTS MÉTROPOLE	18,0	13,4
ENTRETIEN LOGEMENTS DU DOMAINE PUBLIC	15,8	15,6
GARANTIES D'OCCUPATION	4,8	4,9
TITRE 5 : CONSTITUTION DU PARC ET TRAVAUX SUR LES LOGEMENTS DOMANIAUX	2901,0	93,2
MAINTIEN DU PARC (RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS)	18,5	16,7
MAINTIEN EN CONDITION DES LOGEMENTS DOMANIAUX	35,2	29,3
CONSTRUCTION DE LOGEMENTS DOMANIAUX*	9,8	5,4
FINANCEMENT DE L'EXTERNALISATION DE LOGEMENTS DOMANIAUX	2837,4	41,7
TOTAL	2980,5	167,7

Source : DTIE/SDL.
Champ : ensemble des crédits octroyés à l'aide à la pierre sous forme d'actions collectives.
Lecture : en 2022, 41,0 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.

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 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

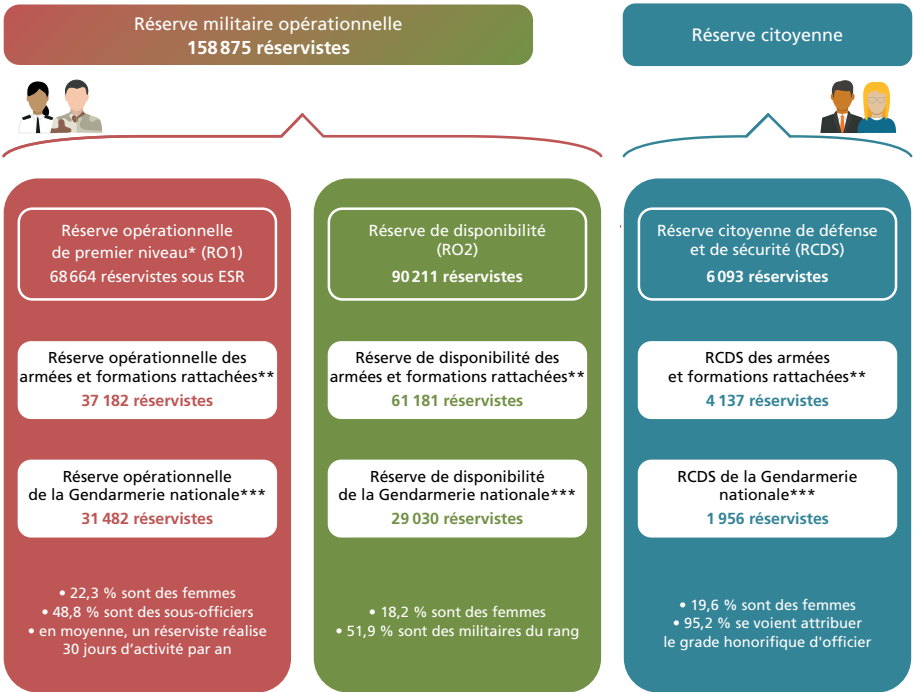


© Thierry Gerard / Armée de l’Air et de l’Espace / Défense

LES RÉSERVES

- La réserve opérationnelle de premier niveau (RO1)
- La réserve de disponibilité - réserve opérationnelle de deuxième niveau (RO2)
- La réserve citoyenne de défense et de sécurité

L'essentiel



* Hors Police nationale

** 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 PMEAs du ministère des Armées.

11.1 — LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE DE PREMIER NIVEAU (RO1)

11.1.1 — Le principe de la Garde nationale

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.

La Garde nationale rassemble les volontaires des réserves opérationnelles des armées, directions et services, de la Gendarmerie nationale et de la Police nationale⁽²⁾ (RO1) qui souscrivent un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR).

Ils reçoivent une formation et un entraînement spécifique 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 — Des mesures pour renforcer l'attractivité de la réserve

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 annuelle s'adresse à tous les réservistes, sous condition d'activité, quel que soit leur âge, lors du premier renouvellement de leur ESR.

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⁾.

(1) Décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016 modifié relatif à la garde nationale.

(2) La réserve opérationnelle de la Police nationale ne fait pas partie de la réserve militaire.

(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.

11.1.3 — Le partenariat avec les employeurs ⁽⁵⁾

Pour développer la réserve opérationnelle, le Secrétariat général de la garde nationale (SGGN) développe une politique de partenariat active. Celle-ci permet de faire progresser l'esprit de défense au sein de l'entreprise, de l'université ou de la collectivité. L'intégration du réserviste dans son lieu d'emploi s'en trouve facilitée.

L'engagement des employeurs publics ou privés de réservistes se concrétise par la signature d'une convention de soutien aux politiques de réserve opérationnelle, signée par les ministères des Armées ou de l'Intérieur et des Outre-mer.

Par cette convention, l'employeur s'engage à faciliter les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle de ses collaborateurs réservistes en leur octroyant des conditions plus favorables que celles prévues par la loi, en termes d'autorisation d'absence, de réduction de la durée du préavis, de maintien de la rémunération ⁽⁶⁾ et d'autorisation de souscription à la clause de réactivité. En retour, il peut bénéficier d'un certain nombre d'avantages parmi lesquels la possibilité d'assimiler certaines périodes de réserve à la formation professionnelle continue et de récupérer les coûts salariaux correspondants.

Ce partenariat participe également à l'épanouissement des collaborateurs réservistes puisqu'il leur offre, ainsi qu'à certains cadres de leur organisme, la possibilité de s'inscrire à des formations et des stages proposés par le ministère des Armées.

Les entreprises qui apportent leur soutien à la Garde nationale via la signature de conventions bénéficient de déductions d'impôts, d'une valorisation au titre de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) et obtiennent la qualité de « Partenaire de la défense nationale ». Elles peuvent également concourir au Prix de la Garde nationale.

En décembre 2022, le nombre total de conventions actives signées par le SGGN étaient de 930, soit une augmentation de 33 % par rapport à 2021.

Un réseau de correspondants-Garde nationale-employeurs (CGNE) est en place dans les territoires (et prochainement dans les outre-mer) pour mettre en œuvre la stratégie partenariale et faciliter l'identification de nouveaux employeurs soucieux de faire croître l'esprit de défense.

(5) Source : site Internet de la Garde nationale, page partenariats.

(6) 41 % des entreprises maintiennent une rémunération totale et 38 % une rémunération partielle.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

11.1.4 — Les effectifs

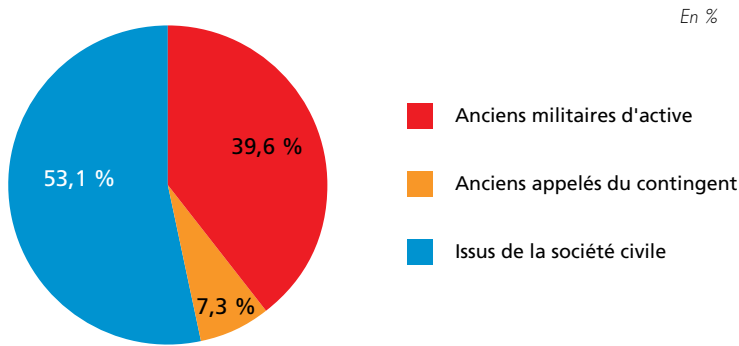
Répartition des réservistes militaires sous ESR, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	4677	6470	11 423	22 570
FEMMES	442	951	2807	4200
HOMMES	4235	5519	8616	18370
MARINE	1 573	2509	620	4702
FEMMES	281	325	295	901
HOMMES	1 292	2184	325	3801
AIR ET ESPACE	1 361	2180	1 544	5085
FEMMES	153	441	588	1 182
HOMMES	1 208	1 739	956	3903
GENDARMERIE*	1 937	20093	9452	31482
FEMMES	161	3375	3392	6928
HOMMES	1 776	16718	6060	24554
SSA	1 913	2207	8	4128
FEMMES	636	1356	4	1996
HOMMES	1 277	851	4	2132
SEO	48	72	72	192
FEMMES	2	5	14	21
HOMMES	46	67	58	171
DGA**	78	0	0	78
FEMMES	12	0	0	12
HOMMES	66	0	0	66
SCA***	403	0	0	403
FEMMES	91	0	0	91
HOMMES	312	0	0	312
SID	24	0	0	24
FEMMES	2	0	0	2
HOMMES	22	0	0	22
TOTAL	12014	33531	23119	68664
FEMMES	1780	6453	7100	15333
HOMMES	10234	27078	16019	53331

Source : SGGN et EMA.
Champ : ensemble des réservistes militaires de la Garde nationale sous ESR en décembre 2022.
Lecture : en décembre 2022, l'armée de Terre compte 4677 officiers réservistes sous ESR, dont 442 femmes et 4 235 hommes.
* Y compris gendarmes hors PMEa.
** Dont gendarmes de l'armement.
*** Aumôniers et commissaires.

Répartition des réservistes militaires sous ESR, par origine



Source : SGGN et EMA.

Champ : ensemble des réservistes militaires de la Garde nationale sous ESR en décembre 2022.

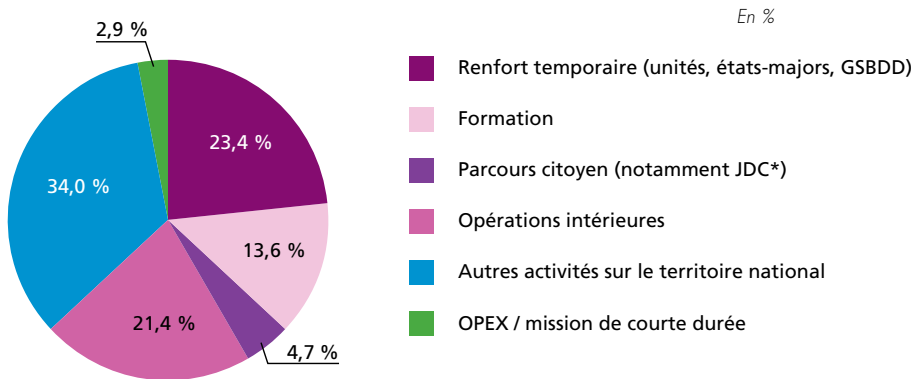
NB : aucun réserviste issu d'anciens volontaires du service national n'est recensé pour 2022.

11.1.5 — Les activités

11.1.5.1 — Les types d'activité

En accord avec l'autorité compétente sur le lieu du futur emploi, le réserviste choisit la spécialité et la durée de son engagement dans l'une des armées 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 et EMA.

Champ : ensemble des réservistes militaires de la Garde nationale sous ESR en décembre 2022.

* Journée défense et citoyenneté.

NB : aucune autre activité en dehors du territoire national n'est recensée pour 2022.

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

11.1.5.2 — 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.

11.1.5.3 — Les jours d'activité sur l'année 2022

Répartition des jours d'activité d'ESR, par gestionnaire

	JOURS RÉALISÉS	MOYENNE (JOURS/RÉSERVISTE)
TERRE	828 913	36,7
MARINE	183 698	39,1
AIR ET ESPACE	191 975	37,8
SSA	91 814	22,2
SEO	6 500	33,9
DGA*	1 936	24,8
SCA**	14 851	36,9
SID	1 046	43,6
S/TOTAL	1 320 733	35,5
GENDARMERIE***	738 100	23,4
TOTAL	2 058 833	30,0

Source : SGGN et EMA.

Champ : ensemble des réservistes militaires de la Garde nationale sous ESR en 2022.

Lecture : en moyenne, un réserviste de l'armée de Terre a réalisé 36,7 jours d'activité dans le cadre de son ESR en 2022.

* Dont gendarmes de l'armement.

** Aumôniers et commissaires.

*** Y compris gendarmes hors PME.A.

« Réservistes au cœur des territoires » : l'édition record des journées nationales des réservistes



Chaque année, les Journées nationales des réservistes (JNR) rassemblent les réservistes de la Garde nationale autour d'une thématique. Ces journées donnent lieu à l'organisation d'événements en France métropolitaine et ultra-marine.

Tout en consolidant le lien Armée-Nation, les JNR permettent aux réservistes de recevoir un hommage appuyé et une reconnaissance officielle de leurs engagements. Au cours de ces journées, ils sont accompagnés par de nombreux acteurs institutionnels et appartenant aux secteurs publics et privés, dont les entreprises signataires de conventions.

Du 14 octobre au 15 novembre, l'édition 2022 « Réservistes au cœur des territoires » a connu un succès notable.

Un déroulement en trois grandes phases

Une journée inaugurale dite des « *Rencontres de la Garde nationale* » s'est tenue à la Cité internationale et universitaire de Paris (CIUP).

Des événements en régions et dans les territoires ultra-marins ont ensuite constitué le cœur et le pilier des JNR.

Une cérémonie de ravivage de la Flamme à l'Arc de Triomphe a clôturé symboliquement cette édition le 15 novembre 2022.

Promouvoir la réserve au sein des territoires

Des événements en régions et dans les territoires ultra-marins ont représenté un spectre large d'activités et de rencontres ayant pour finalité de valoriser et de mieux faire connaître l'engagement au sein de la réserve. À valeur d'exemple, étaient organisés dans les départements et zones de défense respectives, des conférences, des journées portes ouvertes, des challenges et rencontres sportives, des séances d'informations et de sensibilisation en établissements scolaires. Par ailleurs, des stands de recrutement ou des forums d'acculturation étaient proposés.

L'édition 2022, un succès populaire en termes d'affluence et de participation

530 événements ont été organisés sur l'ensemble du territoire par les armées, directions et services du ministère des Armées, ainsi que par la Gendarmerie nationale et la Police nationale pour le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer. Un peu plus de 104 000 personnes ont participé aux trois grandes phases des JNR 2022. Parmi le grand public se trouvaient probablement aussi celles et ceux qui aspirent en prolongement d'une envie d'engagement, à rejoindre les effectifs de la réserve.

Cette édition dépasse ainsi le record de participation de 89 000 personnes enregistrées en 2018. Les déclarations officielles au plus haut niveau de l'État sur le besoin de montée en puissance des réserves ont favorisé cette dynamique.

11.2 — LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ - RÉSERVE OPÉRATIONNELLE DE DEUXIÈME NIVEAU (RO2)

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 cinq années suivant leur départ des forces armées⁽⁷⁾.

Les anciens militaires d'active soumis à l'obligation de disponibilité sont rattachés à des centres de rappel des réserves. 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 cinq jours sur une durée de cinq ans⁽⁸⁾.

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).

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⁽⁹⁾.

Ce contingent de réservistes peut également être rappelé, pour une durée d'un mois renouvelable deux fois, en cas de mise en œuvre du dispositif de réserve de sécurité nationale (RSN)⁽¹⁰⁾ 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.

(7) Article L.4231-1 du Code de la défense.

(8) Article L.4231-2 du Code de la défense.

(9) Article L.4231-4 du Code de la défense.

(10) 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	2 174	9 390	25 437	37 001
FEMMES	266	964	2 890	4 120
HOMMES	1 908	8 426	22 547	32 881
MARINE	978	6 082	2 947	10 007
FEMMES	185	735	520	1 440
HOMMES	793	5 347	2 427	8 567
AIR ET ESPACE	1 085	6 413	3 647	11 145
FEMMES	150	1 146	1 213	2 509
HOMMES	935	5 267	2 434	8 636
GENDARMERIE*	1 280	13 426	14 324	29 030
FEMMES	103	2 038	4 926	7 067
HOMMES	1 177	11 388	9 398	21 963
SSA	456	1 150	137	1 743
FEMMES	186	807	72	1 065
HOMMES	270	343	65	678
SEO	35	106	307	448
FEMMES	5	13	25	43
HOMMES	30	93	282	405
DGA	359	0	0	359
FEMMES	31	0	0	31
HOMMES	328	0	0	328
SCA**	405	1	0	406
FEMMES	126	0	0	126
HOMMES	279	1	0	280
SID	72	0	0	72
FEMMES	10	0	0	10
HOMMES	62	0	0	62
TOTAL	6 844	36 568	46 799	90 211
FEMMES	1 062	5 703	9 646	16 411
HOMMES	5 782	30 865	37 153	73 800

Source : SGGN et EMA.

Champ : ensemble des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité en décembre 2022.

Lecture : en décembre 2022, l'armée de Terre compte 2 174 anciens officiers soumis à l'obligation de disponibilité, dont 266 femmes et 1 908 hommes.

* Y compris gendarmes hors PME.A.

** Anciens aumôniers et commissaires.

11.3 — LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ

11.3.1 — Le principe

La réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS)⁽¹¹⁾ a pour mission d'entretenir l'esprit de défense et de renforcer le lien Armée-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⁽¹²⁾.

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.

(11) 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.

(12) 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, par catégorie (attribution d'un grade à titre honorifique), par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	2 094	199	9	2 302
FEMMES	432	27	3	462
HOMMES	1 662	172	6	1 840
MARINE	471	6	0	477
FEMMES	67	0	0	67
HOMMES	404	6	0	410
AIR ET ESPACE	1 135	65	3	1 203
FEMMES	272	16	3	291
HOMMES	863	49	0	912
GENDARMERIE*	1 948	8	0	1 956
FEMMES	361	1	0	362
HOMMES	1 587	7	0	1 594
SSA	38	2	0	40
FEMMES	3	0	0	3
HOMMES	35	2	0	37
SEO	2	0	0	2
FEMMES	2	0	0	2
HOMMES	0	0	0	0
DGA	108	0	0	108
FEMMES	10	0	0	10
HOMMES	98	0	0	98
SCA	4	0	0	4
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	4	0	0	4
SID	1	0	0	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	1	0	0	1
TOTAL	5 801	280	12	6 093
FEMMES	1 147	44	6	1 197
HOMMES	4 654	236	6	4 896

Source : SGGN et EMA.

Champ : ensemble des volontaires de la réserve citoyenne de défense et de sécurité en décembre 2022.

Lecture : en décembre 2022, 2 094 réservistes citoyens se sont vu attribuer un grade d'officier à titre honorifique par l'armée de Terre, dont 432 femmes et 1 662 hommes.

* Y compris gendarmes hors PME.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



© Julien Fechter / Armée de l'Air et de l'Espace / Défense

Glossaire

3

3PM: Prime de parcours professionnel

A

AACV: Allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire

AAE: Armée de l'air et de l'espace

AAS: Antenne d'action sociale

AASG: Antenne d'action sociale Gendarmerie

ACR: Avec changement de résidence (mutation)

ADS: Armées, directions et services

AFBH: Aide financière aux familles de blessés hospitalisés

AFNOR: Association française de normalisation

AIA: Atelier industriel de l'aéronautique

ALSH: Accueil de loisirs sans hébergement

ANCV: Agence nationale des chèques vacances

ANOCR: Association nationale des officiers de carrière en retraite, des veuves, veufs et orphelins d'officiers

AOM: Association des officiers de marine

AOPER: Indemnité pour sujétion d'alerte opérationnelle

APEH: Allocation parents d'enfants en situation de handicap

APNM: Association professionnelle nationale de militaires

APRH: Accompagnement des politiques de ressources humaines

APRODEF: Association des professionnels de la défense

ASA: Action sociale des armées

ASAS: Agent de soutien de l'action sociale

ASCC: Actions sociales communautaires et culturelles

ASMAT: Assistants maternels

ASS: Assistant de service social

AT: Armée de terre

ATLAS: « Accès en tout temps tout lieu au soutien »

ATMD: Agent technique du ministère de la défense

ATOM: Indemnité de mise en œuvre de l'énergie - propulsion nucléaire

B

BARLE: Bureau d'aide à la reconversion de la Légion Étrangère

BCAC-AG: Bureau du courrier de l'administration centrale et des cabinets

BdD: Base de défense
BEP: Brevet d'études professionnelles
BOE: Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
BOG: Bureau des officiers généraux
BOP: Budget opérationnel de programme
BSPP: Brigade de sapeurs-pompiers de Paris
BT: Brevet de technicien
BTS: Brevet de technicien supérieur
BUT: Bachelor universitaire de technologie

C

CAP: Certificat d'aptitude professionnelle
CAP: Commission administrative paritaire
CAPC: Commission administrative paritaire centrale
CAPL: Commission administrative paritaire locale
CAPSO: Commission d'avancement des personnels à statut ouvrier
CAS: Compte d'affectation spéciale
CASOM: Centre d'action sociale d'outre-mer
CAT. A: Catégorie A
CAT. A+ : Catégorie A+
CAT. B: Catégorie B
CAT. C: Catégorie C
CBCM: Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
CCAS: Conseil central de l'action sociale
CCF: Comité de coordination de la formation
CCHPA: Commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents
CCP: Commission centrale de prévention
CCPU: Commission consultative paritaire unifiée
CCR: Congé complémentaire de reconversion
CDD: Contrat à durée déterminée
CDI: Contrat à durée indéterminée
CEMA: Chef d'état-major des armées
CET: Compte épargne-temps
CETIC: Centre expert de traitement de l'indemnisation chômage
CFD: Centre de formation de la défense
CFDT: Confédération française démocratique du travail
CFM: Conseil de la fonction militaire
CFMD: Centre de formation au management de la défense
CFP: Congé de formation professionnelle
CFTC: Confédération française des travailleurs chrétiens
CGA: Contrôle général des armées / Contrôleur général des armées
CGC: Confédération générale des cadres
CGNE: Correspondant-Garde nationale-employeur
CGT: Confédération générale du travail

CHSCT: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
 CIP: Commission interarmées de prévention
 CIUP: Cité internationale et universitaire de Paris
 CMFP: Centre militaire de formation professionnelle
 CMG: Centre ministériel de gestion
 CNMSS: Caisse nationale militaire de sécurité sociale
 CNRM: Confédération nationale des retraités militaires, des anciens militaires et de leurs conjoints
 CNSD: Centre national des sports de la défense
 COMBdD: Commandant de base de défense
 COMCYBER: Commandement de la cyberdéfense
 COMICM: Complément de la majoration de l'indemnité pour charge militaire
 CPF: Compte personnel de formation
 CPMIVG: Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre
 CPRE: Chargé de prospection-relation employeurs
 CPRM: Conseil permanent des retraités militaires
 CPS: Commission paritaire spécifique
 CR: Congé de reconversion
 CRDS: Contribution au remboursement de la dette sociale
 CS: Comité social
 CSA: Comité social d'administration
 CSA-AC: Comité social d'administration centrale
 CSA-BdD: Comité social d'administration de base de défense
 CSA-M: Comité social d'administration ministériel
 CSA-R: Comité social d'administration de réseau
 CSA-S: Comité social d'administration de service
 CSFM: Conseil supérieur de la fonction militaire
 CSF SSE: Commission spécialisée pour la formation santé et sécurité au travail et environnement
 CSG: Contribution sociale généralisée
 CSRM: Conseil supérieur de la réserve militaire
 CT: Comité technique
 CT BdD: Comité technique de Base de défense
 CT CMG: Comité technique de centre ministériel de gestion
 CT EPA: Comité technique des établissements publics administratifs
 CTAC: Comité technique d'administration centrale
 CTAS: Centre territorial de l'action sociale
 CTM: Comité technique ministériel
 CTP: Conseiller en transition professionnelle
 CTR: Comité technique de réseau
 CTSS: Conseiller technique de service social

D

DAE: Direction des achats de l'État
 DAF: Direction des affaires financières

DAJ : Direction des affaires juridiques
DAR : Délégation à l'accompagnement régional
DAS : Décharges d'activité de service
DCSCA : Direction centrale du service du commissariat des armées
DCSSA : Direction centrale du service de santé des armées
DEMS : Direction de l'enseignement militaire supérieur
DES : Délégation de l'encadrement supérieur
DGA : Direction générale de l'armement
DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGGN : Direction générale de la gendarmerie nationale
DGNUM : Direction générale du numérique et des systèmes d'information et de communication
DGRIS : Direction générale des relations internationales et de la stratégie
DGSE : Direction générale de la sécurité extérieure
DGSIC : Direction générale des systèmes d'information et de communication
DlCoD : Délégation à l'information et à la communication de la défense
DINUM : Direction interministérielle du numérique
DIRISI : Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense
DM : Défense mobilité
DMAé : Direction de la maintenance aéronautique
DNH : Délégation nationale du handicap
DOETH : Déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
DOMTF : Document d'orientations à moyen terme de la formation
DPID : Direction de la protection des installations, moyens et activités de la défense
DRH-MD : Direction des ressources humaines du ministère de la défense
DRM : Direction du renseignement militaire
DRSD : Direction du renseignement et de la sécurité de la défense
DSNJ : Direction du service national et de la jeunesse
DTIE : Direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement
DTPM : Délégation à la transformation et à la performance ministérielles
DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels
DUT : Diplôme universitaire de technologie

E

ECPAD : Établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense
EDG : École de guerre
EETAA : École d'enseignement technique de l'armée de l'air
EF : Établissement familial
EGI : Établissement géographique interarmées
EIST : Entretien infirmier en santé au travail
EMA : État-major des armées
EMPT : École militaire préparatoire et technique
EMS : Enseignement militaire supérieur
ENA : École nationale d'administration

ENSTA : École nationale supérieure des techniques avancées
EOX : Elève officier polytechnicien
EP : Effectif physique
EPA : Établissement public administratif
EPFP : Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique
EPIC : Établissement public industriel et commercial
EPSCP : Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
ESIA : Échelon social interarmées
ESP : Épreuve de sélection professionnelle
ESR : Engagement à servir dans la réserve
ETP : Équivalent temps plein
ETPE : Équivalent temps plein emploi
ETPT : Équivalent temps plein travaillé

F

FAED : Fédération autonome des employés de la défense
FAFR : Forces armées et formations rattachées
FARE : Maison d'enfant favorisant un accueil avec responsabilité éducative
FiP : Filière professionnelle
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FO : Force ouvrière
FPE : Fonction publique de l'État
FPH : Fonction publique hospitalière
FPT : Fonction publique territoriale
FSPOEIE : Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État
FS : Formation spécialisée
FS-M : Formation spécialisée ministérielle

G

GBR : Général de brigade
GCA : Général de corps d'armée
GEND/GIE : Gendarmerie nationale
GIP : Groupement d'intérêt public
GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPRH : Gestion prévisionnelle des ressources humaines
GRH : Gestion des ressources humaines
GSAN : Gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires
GSBdD : Groupement de soutien de base de défense

H

HCECM : Haut Comité d'évaluation de la condition militaire
HIA : Hôpital d'instruction des armées
HSCT : Hygiène, sécurité et conditions de travail

I

IA: Ingénieur de l'armement
ICD: Ingénieur civil de la défense
ICM: Indemnité pour charges militaires
ICT: Ingénieur et cadre technico-commercial
IDV: indemnité de départ volontaire
IEF: Ingénieur d'études et de fabrications
IEM: Indemnité d'état de militaire
IETA: Ingénieur des études et techniques de l'armement
IFR: Indemnité de fonction et de résultat
IFT: Indemnité de fonction technique
IGAR: Indemnité de garnison
IGESA: Institution de gestion sociale des armées
IME: Ingénieur militaire des essences
IMGM: Indemnité de mobilité géographique des militaires
IMI: Ingénieur militaire d'infrastructure
IMPA: Inspection de la médecine de prévention dans les armées
INI: Institution nationale des invalides
IP de Paris: Institut polytechnique de Paris
IPA: Ingénieur principal de l'armement
IPP: Invalidité permanente partielle
IR: Indemnité de résidence
IRAD: Inspection pour la radioprotection de défense
IRSEM: Institut de recherche stratégique de l'École militaire
ISAE: Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace
ISAO: Indemnité de sujétions d'absence opérationnelle
ISRC: Indemnité spécifique de rupture conventionnelle
ISSE: Indemnité de sujétion pour service à l'étranger
ITA: Inspection du travail dans les armées
ITPCI: Inspection technique pour la protection contre l'incendie

J

JDC: Journée défense et citoyenneté
JNR: Journées nationales des réservistes

L

LDG: Lignes directrices de gestion
LEP: Lycée d'enseignement professionnel
LFD: La fabrique défense
LPM: Loi de programmation militaire
LTFP: Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

M

MdR: Militaire du rang

MENJS: Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports
 MICM: Majoration de l'indemnité pour charges militaires
 MINARM: Ministère des armées
 MISSINT: Mission intérieure
 MITHA: Militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées
 MN: Marine nationale
 MOOC: *Massive Open Online Course* (cours en ligne ouvert à tous)
 MRO: Mission de reconversion des officiers

N

NB: Nota bene
 NBI: Nouvelle bonification indiciaire
 NC: Non communiqué
 NIV. I: Agent non titulaire de niveau I
 NIV. II: Agent non titulaire de niveau II
 NIV. III: Agent non titulaire de niveau III
 NPRM: Nouvelle politique de rémunération des militaires
 NS: Non significatif

O

OAC: Bureau de gestion des officiers de l'armement et contractuels
 OE: Ouvrier de l'État
 OFF: Officier
 OGAC: Officier général d'administration centrale
 OIA: Organisme interarmées
 OLE: Officier logisticien des essences
 ONaCVG: Office national des combattants et victimes de guerre
 ONERA: Office national d'études et de recherches aérospatiales
 OPEX: Opération extérieure

P

P212: Programme 212
 PACTE: Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État
 PAM: Plan annuel de mutation
 PAR: Plan d'accompagnement des restructurations
 PC: Personnel civil
 PCRL: Personnel civil de recrutement local
 PCRM: Prime de commandement et de responsabilité
 PCSMIL: Prime de compétences spécifiques
 PEC: Plan Égalité des chances
 PECA: Pécule des officiers de carrière
 PEM: Pôle Écoles Méditerranée
 PERF: Prime de performance
 PLM: Prestation sociale lycée militaire

PM: Personnel militaire
PMEA: Plafond ministériel des emplois autorisés
PMID: Pécule modulable d'incitation au départ
PMRE: Prévention maîtrise des risques environnement
PNPC: Personnel navigant professionnel contractuel
PPE: Poste permanent à l'étranger
PR: Présidence de la République
PRB: Personnel réglementation budget (groupe de contrôle)
PSAD: Prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile
PSC: Protection sociale complémentaire

Q

QF: Quotient familial
QGF: Quartier Général Frère

R

RAFP: Régime de retraite additionnel de la fonction publique
RCDS: Réserve citoyenne de défense et de sécurité
RDD: Réseau diplomatique de défense
REM: Référentiel des emplois ministériel
REO: Référentiel en organisation
RH: Ressources humaines
RIFSEEP: Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RMFP: Référentiel des métiers de la fonction publique
RNCP: Répertoire national des certifications professionnelles
RO1: Réserve opérationnelle de premier niveau
RO2: Réserve opérationnelle de deuxième niveau
RPS: Risques psychosociaux
RQTH: Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSE: Responsabilité sociale des entreprises
RSN: Réserve de sécurité nationale
RSU: Rapport social unique
RTT: Réduction du temps de travail

S

S/ENSEMBLE: sous-ensemble
S/OFF: Sous-officier
S/TOTAL: Sous-total
SCA: Service du commissariat des armées
SCH-PERF: Sous chefferie performance
SCSP: Subvention pour charges de service public
SDBC: Sous-direction des bureaux du cabinet
SDFED: Sous-direction données, financements et économies de défense
SDL: Sous-direction du logement

SD-RH: Sous-direction des ressources humaines
 SEO: Service de l'énergie opérationnelle
 SFT: Supplément familial de traitement
 SGA: Secrétariat général pour l'administration
 SGDSN: Secrétariat général pour la défense et la sécurité nationale
 SGGN: Secrétariat général de la Garde nationale
 SHOM: Service hydrographique et océanographique de la marine
 SIAé: Service industriel de l'aéronautique
 SIC: Système d'information et de communication
 SID: Service d'infrastructure de la défense
 SIMMT: Structure intégrée du maintien en conditions opérationnelles des matériels terrestres
 SIMu: Service interarmées des munitions
 SIR: Suivi individuel renforcé
 SIRH: Système d'information des ressources humaines
 SIRPA: Service d'information et de relations publiques des armées
 SJM: Service de la justice militaire (ex. Affaires pénales militaires)
 SMA: Service militaire adapté
 SMIC: Salaire minimum interprofessionnel de croissance
 SMR: Suivi médical renforcé
 SMV: Service militaire volontaire
 SCN: Service à compétence nationale
 SO: Sans objet
 SPRP: Service des pensions et des risques professionnels
 SPRH: Service de la politique des ressources humaines
 SRE: Service des retraites de l'État
 SRHC: Service des ressources humaines civiles
 SRP: Sous-direction des statuts civils, des relations sociales et de la prévention des risques
 SRRH: Service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles
 SRSI: Services des ressources et des systèmes d'information des ressources
 SSA: Service de santé des armées
 SST: Santé et sécurité au travail

T

TCT: Technicien et cadre technico-commercial
 TSEF: Technicien supérieur d'études et de fabrications
 TSO: Technicien à statut ouvrier

U

UNSA: Union nationale des syndicats autonomes
 UO: Unité opérationnelle

V

VAE: Validation des acquis de l'expérience
 VOL: Volontaire



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 Benoit Paris,
officier général adjoint du directeur des ressources humaines du ministère des Armées

Rédacteurs en chef : David Knecht, chef du service de la politique
des ressources humaines
GBR Nicolas Chabut, sous-directeur stratégie et synthèse

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 »
Élodie Joussemet, chargée d'études « bilan social »

Statistiques : Ensemble des armées, directions et services du ministère des Armées
Crédits photos : DICOd, ECPAD, SIRPA d'armées, SGA Com, EGI, CNSD

Conception graphique/PAO/Fabrication :
COMMISSARIAT DES ARMÉES - IR - PG Tulle – 05 55 93 61 00
Couverture 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
Intranet > portail-sga.intradef.gouv.fr



Site du SGA du ministère des Armées
www.defense.gouv.fr/sga



LinkedIn
[SGA du ministère des Armées](#)



Twitter
[@SGArmees](#)



YouTube
[@sgaduministeredesarmees](#)



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
pour l'administration**

Direction des ressources
humaines du ministère
de la Défense