

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2024

ministère des Armées

Préface

Je suis heureux de vous présenter cette nouvelle édition du Rapport social unique (RSU) qui présente un panorama détaillé des effectifs, de la masse salariale et des politiques RH du ministère. Il constitue un véritable outil de référence pour la concertation et le dialogue social.

L'année 2024, première année d'exécution de la loi de programmation militaire (LPM) 2024-2030, a été cruciale pour redresser la trajectoire en effectifs du ministère. En effet, après trois années successives de sous-réalisation significative de ses schémas d'emplois, le ministère a atteint en 2024 sa cible en effectifs et amorcé une dynamique qui doit permettre d'atteindre la cible fixée en LPM de 275 000 militaires et civils en 2030.

Cette nouvelle impulsion résulte des efforts coordonnés des acteurs de la politique RH ministérielle, qui ont renforcé l'attractivité et surtout la fidélisation du personnel militaire et civil du ministère des Armées, avec une nette diminution du nombre de départs observée en 2024. Deux éléments majeurs y ont sans aucun doute contribué.

D'une part, la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) dont la mise en œuvre s'est achevée en 2023, a commencé à produire ses pleins effets en 2024. Résultats d'un effort budgétaire significatif, le dispositif valorise la singularité militaire, l'engagement opérationnel, l'exercice de responsabilités, le parcours professionnel et les compétences spécifiques, tout en constituant une solde plus simple et lisible.

D'autre part, le ministre a lancé en mars 2024 la démarche « Fidélisation 360 », couvrant 33 mesures concrètes - certaines nouvelles, d'autres issues du plan Famille 2 - destinées à mieux compenser les sujétions, accompagner la mobilité, améliorer les conditions de travail et de vie en emprise militaire, assurer une juste rémunération et individualiser et dynamiser les parcours. Cette démarche s'est matérialisée dès 2024 : déménagement sans reste à charge dans le cadre d'une mutation ; accompagnement renforcé en matière d'accès au logement locatif privé, de recherche d'emploi pour les conjoints, de scolarisation des enfants et d'accès au soin ; rénovation des grilles indiciaires des militaires du rang et sous-officiers ; revalorisations des fonctionnaires et des ingénieurs et cadres technico-commerciaux et techniciens de la DGA, etc. La démarche Fidélisation 360 mobilise pleinement la DRH-MD (Action sociale des armées, Caisse nationale militaire de sécurité sociale, Défense mobilité, Service des ressources humaines civiles), la Direction des territoires de l'immobilier et de l'environnement, les DRH d'armées et de la Direction générale de l'armement, le Service du commissariat des armées mais aussi les commandants d'unités, dans une logique de subsidiarité et de partenariat avec les collectivités territoriales.

La dynamique positive observée pour le personnel civil et militaire d'active vaut également pour les militaires de la réserve opérationnelle: la cible de 3800 engagements supplémentaires en 2024 a été atteinte, portée notamment par la simplification du recrutement (aptitude médicale adaptée, développement du service d'information « réserviste opérationnel connecté », etc.).

L'année 2024 a également été marquée par les Jeux olympiques et paralympiques, qui ont mobilisé 18000 militaires et civils impliqués dans la sécurisation de l'évènement pour lesquels les services de la DRH-MD ont assuré le soutien au travers de prestations dédiées en matière de garde d'enfants et de vacances, etc.

Au cours de cette année, le document de politique RH à l'horizon 2035 a été élaboré sous l'égide de la DRH-MD et en associant l'État-major des armées, la Direction générale de l'armement et les armées, direction et services. Il fixe les objectifs stratégiques à atteindre et les actions à mener pour l'ensemble des acteurs de la fonction RH ministérielle selon cinq axes: être l'armée de la Nation, cultiver le capital humain du ministère, valoriser l'engagement au sein du ministère, définir un modèle RH plus agile et optimiser la fonction RH ministérielle. Il doit maintenant être mis en œuvre.

Enfin, la fonction RH a poursuivi en 2024 ses chantiers de transformation dans un objectif d'amélioration de la qualité du service et de la performance, notamment via la simplification des processus et des organisations (mise en place de la cartographie des emplois et des compétences à 1 an et 6 ans, administration de proximité du personnel militaire et du personnel civil), la modernisation des outils (développement du système d'information RH ministériel OPERHA) et la valorisation de la donnée (identification des cas d'usage pour l'intelligence artificielle en RH et mise en place d'une gouvernance de la donnée). Ces chantiers se poursuivront durant les prochaines années.

Je remercie celles et ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce RSU et, plus largement, l'ensemble du personnel de la fonction RH qui œuvre au service des militaires et civils du ministère des Armées.

Laurent HERMANN
*Adjoint au directeur des ressources humaines
du ministère des Armées*

LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS..... 11

1.1 — LES EFFECTIFS MILITAIRES ET CIVILS SOUS PLAFOND
MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS 12

>> **ENCART — PLAN MIXITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....20**

1.2 — LA FÉMINISATION DU PERSONNEL.....21

1.3 — LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE DE PREMIER NIVEAU.....23

1.4 — LE RECOURS À L'INTÉRIM AU MINISTÈRE DES ARMÉES.....24

1.5 — LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS
RELEVANT DU MINISTÈRE DES ARMÉES.....25

>> **ENCART — FIDÉLISATION 360: MOBILISER TOUS LES LEVIERS
POUR FIDÉLISER.....30**

1.6 — LES PENSIONS31

LES FLUX DE PERSONNEL..... 35

2.1 — LES ENTRÉES DANS LE PLAFOND MINISTÉRIEL
DES EMPLOIS AUTORISÉS36

>> **ENCART — RELEVER LE DÉFI DU RECRUTEMENT GRÂCE
AUX AMBASSADEURS CIVILS DE LA DÉFENSE.....51**

2.2 — LES DÉPARTS DU PLAFOND MINISTÉRIEL
DES EMPLOIS AUTORISÉS52

2.3 — LES MOUVEMENTS DANS LE SYSTÈME DE PENSION70

LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL.....77

3.1 — LE PERSONNEL SELON LE STATUT, LA CATÉGORIE ET LE GRADE.....78

3.2 — L'ÂGE DU PERSONNEL91

3.3 — L'ANCIENNETÉ DE SERVICE96

**>> ENCART — LE MINISTÈRE DES ARMÉES: UN ACTEUR MAJEUR DU SUCCÈS
DES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES DE PARIS 202499**

3.4 — LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE).....100

LES PARCOURS PROFESSIONNELS..... 103

**>> ENCART — LA POLITIQUE RH À L'HORIZON 2035
DU MINISTÈRE DES ARMÉES..... 104**

4.1 — LES PROMOTIONS ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE.....105

>> ENCART — LA RÉFORME STATUTAIRE DES PERSONNELS ICT/TCT110

4.2 — LES CONCOURS, EXAMENS ET SÉLECTIONS PROFESSIONNELS.....116

4.3 — LES EMPLOIS DE HAUT ENCADREMENT MILITAIRE
ET D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR OU DIRIGEANT125

4.4 — LA MOBILITÉ128

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL 137

**>> ENCART — LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION: LEVIER MAJEUR
DE L'ATTRACTIVITÉ ET DE LA FIDÉLISATION DU PERSONNEL.....138**

5.1 — LES DÉPENSES DE PERSONNEL.....139

5.2 – LES DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	144
5.3 – LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES TOTALES	145
5.4 – LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES	149
5.5 – LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT	165

LA FORMATION..... 167

6.1 – UNE POLITIQUE DE FORMATION COMMUNE	168
6.2 – LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE.....	168
>> ENCART – LES GRANDS CHANTIERS DE LA FORMATION EN 2024	172
6.3 – LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL.....	173
6.4 – L'APPRENTISSAGE.....	181
6.5 – LA FORMATION LIÉE AUX SITUATIONS DE HANDICAP	184
6.6 – LA FORMATION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET ENVIRONNEMENTAUX.....	185

TRANSITIONS PROFESSIONNELLES ET RECONVERSION VERS L'EMPLOI CIVIL 189

7.1 – LA POLITIQUE DE RECONVERSION DU MINISTÈRE DES ARMÉES	190
7.2 – LES AYANTS DROIT ET LES BÉNÉFICIAIRES D'UN ACCOMPAGNEMENT	191
7.3 – L'OFFRE DE SERVICES DE DÉFENSE MOBILITÉ	193
7.4 – L'ACCÈS À L'EMPLOI	203

LES CONDITIONS DE TRAVAIL 213

8.1 – LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....214

>> **ENCART – LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)
ET LE TRAITEMENT DES TROUBLES PSYCHOSOCIAUX (TPS).....215**

8.2 – LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ.....227

8.3 – LES ABSENCES POUR RAISON FAMILIALE234

8.4 – L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL.....241

8.5 – LES FAITS DE HARCÈLEMENT, DE VIOLENCES SEXUELLES
OU SEXISTES ET DE DISCRIMINATIONS.....250

>> **ENCART – UN DISPOSITIF MINISTÉRIEL DE LUTTE CONTRE
LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES (VSS) RENFORCÉ255**

LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL..... 257

>> **ENCART – LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)
« EN SANTÉ »258**

9.1 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION GÉNÉRALISTES259

9.2 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES
DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS270

9.3 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES
DANS L'ACTION SOCIALE276

9.4 – LES COMMISSIONS SPÉCIALISÉES SUR LES MESURES
INDIVIDUELLES DU PERSONNEL CIVIL278

9.5 – LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES281

LA POLITIQUE SOCIALE.....	285
>> ENCART – LA POLITIQUE PETITE ENFANCE DU MINISTÈRE DES ARMÉES.....	286
10.1 – L’ACTION SOCIALE DES ARMÉES.....	287
10.2 – L’AIDE AU LOGEMENT.....	304
LES RÉSERVES.....	309
11.1 – LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE	310
>> ENCART – EXPÉRImentation SUR L’EMPLOYABILITÉ DES RÉSERVISTES (EMPRES) : UNE ÉVALUATION MÉDICALE REPENSÉE	314
11.2 – LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ.....	317
11.3 – DÉVELOPPER L’ATTRACTIVITÉ DES RÉSERVES	319
GLOSSAIRE	323



© Erwin Bouteillier / Armée de Terre / Défense

Chapitre 1

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

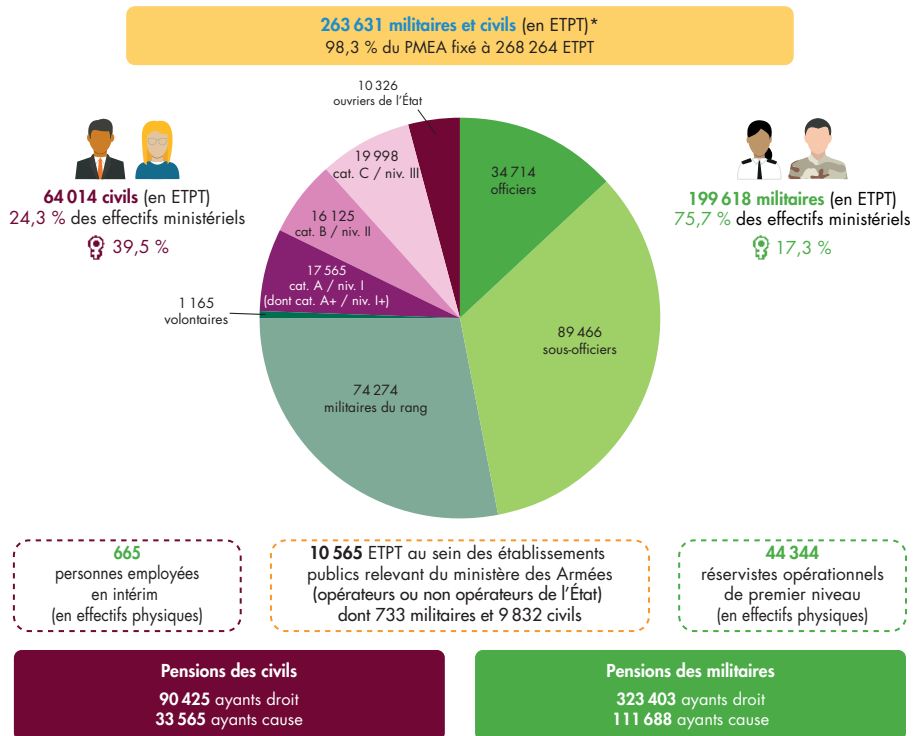
Politique sociale

Réserves

LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS

- Les effectifs militaires et civils sous plafond ministériel des emplois autorisés
- La féminisation du personnel
- 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 pensions

L'essentiel



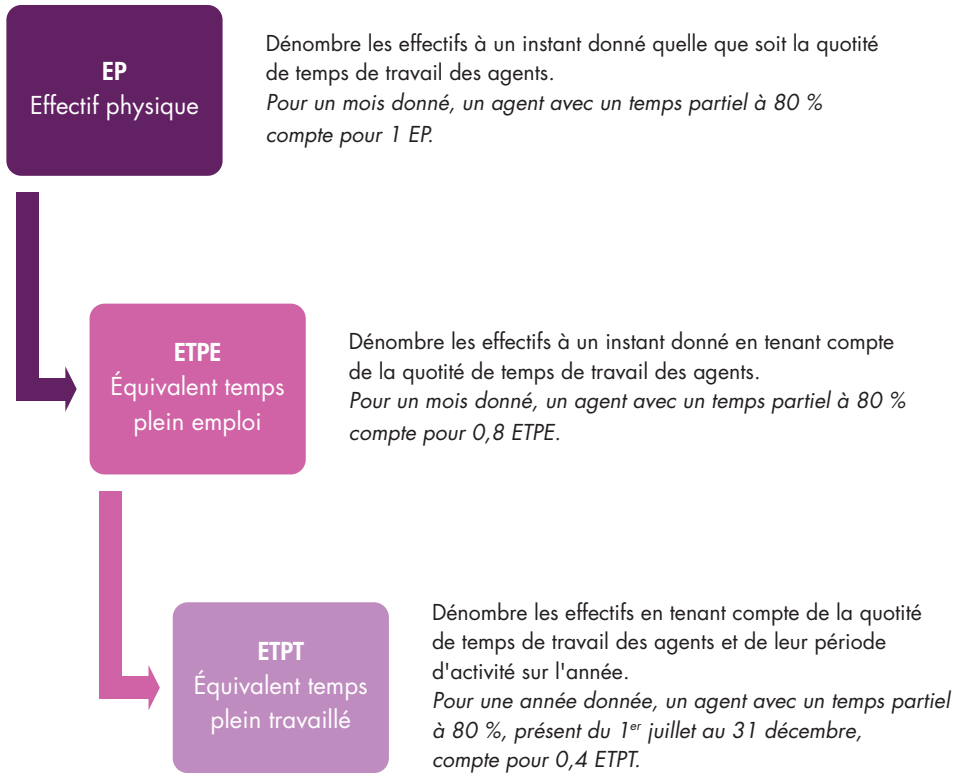
* Les totaux et la somme des valeurs affichés dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les décomptes en ETPT et ETPÉ sous forme d'arrondis.

1.1 – LES EFFECTIFS MILITAIRES ET CIVILS SOUS PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS

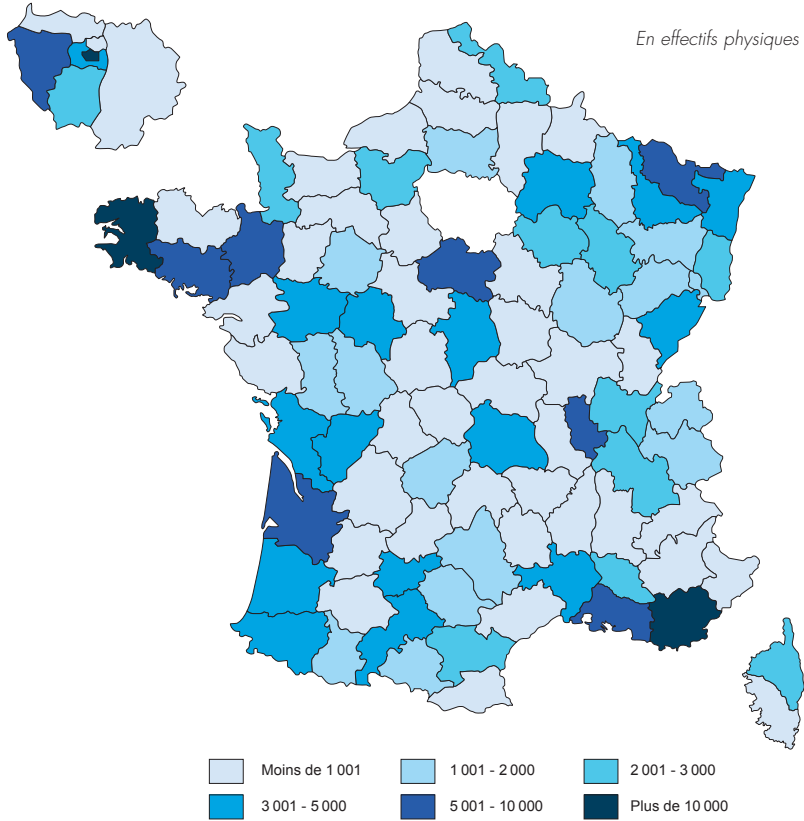
Le plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA)

Le PMEA du ministère des Armées constitue l'autorisation d'emplois votée par le Parlement à l'issue des travaux budgétaires annuels, en lien avec la loi de programmation militaire (LPM). Il est inscrit dans la loi de finances initiale (LFI) et est exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT).

Les unités de décompte des effectifs utilisées dans le Rapport social unique (RSU)



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 2024, hors DGSE.

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.

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

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

En ETPT

MISSION DÉFENSE — PROGRAMME 212												
Flux de personnel	MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	
	OFF	S/OFF	MdR*	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I**	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS		
Caractéristiques du personnel	BOP TERRE	14 302	37 590	57 847	405	110 145	0	0	0	0	0	110 145
	BOP MARINE	5 074	23 055	6 922	401	35 452	0	0	0	0	0	35 452
Parcours professionnels	BOP AIR ET ESPACE	6 676	23 165	8 635	216	38 693	0	0	0	0	0	38 693
	BOP SRHC	0	0	0	0	0	9 686	12 947	18 516	10 224	51 373	51 373
Dépenses liées au personnel	BOP SSA	3 217	4 249	0	44	7 510	912	821	500	102	2 335	9 845
	BOP BCAC	620	579	49	0	1 247	2 763	1 366	981	0	5 111	6 358
Formation	BOP DGA	1 729	220	0	53	2 001	4 196	991	0	0	5 187	7 189
	BOP SEO	219	319	820	0	1 358	0	0	0	0	0	1 358
Transitions pro. et reconversion	BOP SCA	2 033	1	0	39	2 073	5	0	0	0	5	2 078
	BOP IMI	658	0	0	0	658	3	0	0	0	3	661
Conditions de travail	BOP AUTRES PM***	186	289	0	6	481	0	0	0	0	0	481
	TOTAL	34 714	89 466	74 274	1 165	199 618	17 565	16 125	19 998	10 326	64 014	263 631

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 14 302 officiers ont relevé du BOP TERRE, en ETPT.

* Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 1 826 ETPT.

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

*** Unité opérationnelle⁽¹⁾ (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) L'UO constitue une déclinaison du BOP. Elle est le niveau de mise en œuvre du BOP.

Ensemble 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	14 555	38 014	58 052	337	110 958	0	0	0	0	0	110 958
BOP MARINE	5 145	23 110	6 798	383	35 436	0	0	0	0	0	35 436
BOP AIR ET ESPACE	6 738	23 537	8 451	211	38 937	0	0	0	0	0	38 937
BOP SRHC	0	0	0	0	0	10 380	13 045	18 310	10 022	51 757	51 757
BOP SSA	3 279	4 298	0	45	7 622	921	803	393	100	2 216	9 838
BOP BCAC	615	584	51	0	1 250	2 804	1 387	971	0	5 162	6 412
BOP DGA	1 756	234	0	52	2 042	3 871	947	0	0	4 818	6 860
BOP SEO	220	325	834	0	1 379	0	0	0	0	0	1 379
BOP SCA	2 053	1	0	43	2 097	5	0	0	0	5	2 102
BOP IMI	668	0	0	0	668	3	0	0	0	3	671
BOP AUTRES PM***	184	287	0	4	475	0	0	0	0	0	475
TOTAL	35 213	90 390	74 186	1 075	200 864	17 983	16 182	19 674	10 122	63 960	264 824

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2024.

Lecture : en décembre 2024, 14 555 officiers ont relevé du BOP TERRE, en ETPE.

* Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 1 938 ETPE.

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

*** Unité opérationnelle⁽²⁾ (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⁽³⁾. Les 13 gestionnaires du ministère ont la charge du recrutement, de l'avancement, des mutations et des départs. Leur rôle consiste à mettre les ressources humaines à disposition des employeurs au regard de leurs besoins et dans le respect des contraintes budgétaires.

(2) L'UO constitue une déclinaison du BOP. Elle est le niveau de mise en œuvre du BOP.

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

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

En ETPT

Flux de personnel	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		
Caractéristiques du personnel	TERRE	14744	38002	57895	405	111046	0	0	0	0	0	111046
	MARINE	5073	22185	6922	264	34444	0	0	0	0	0	34444
	AIR ET ESPACE	6716	22626	8637	92	38071	0	0	0	0	0	38071
	GEND***	217	2049	0	321	2586	0	0	0	0	0	2586
Parcours professionnels	SSA	3220	4251	0	44	7515	912	821	500	102	2335	9850
	SEO	219	319	820	0	1358	0	0	0	0	0	1358
Dépenses liées au personnel	DGA	1733	0	0	0	1733	4196	991	0	0	5187	6920
	SCA	2040	1	0	39	2080	5	0	0	0	5	2085
Formation	SID	661	0	0	0	661	3	0	0	0	3	664
	SRHC	0	0	0	0	0	9686	12947	18516	10224	51373	51373
Transitions pro. et reconversion	CGA	61	0	0	0	61	0	0	0	0	0	61
	SJM	30	33	0	0	63	0	0	0	0	0	63
Conditions de travail	AUTRES GESTIONNAIRES	0	0	0	0	0	2763	1366	981	0	5111	5111
	TOTAL	34714	89466	74274	1165	199618	17565	16125	19998	10326	64014	263631

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, l'armée de Terre a géré 14744 officiers, en ETPT.

* Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 1826 ETPT.

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

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

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

Ensemble 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	14 989	38 429	58 102	337	111 857	0	0	0	0	0	111 857
MARINE	5 141	22 229	6 798	256	34 424	0	0	0	0	0	34 424
AIR ET ESPACE	6 778	22 986	8 452	102	38 318	0	0	0	0	0	38 318
GEND***	220	2 086	0	292	2 598	0	0	0	0	0	2 598
SSA	3 279	4 298	0	45	7 622	921	803	393	100	2 216	9 838
SEO	220	325	834	0	1 379	0	0	0	0	0	1 379
DGA	1 761	0	0	0	1 761	3 871	947	0	0	4 818	6 579
SCA	2 060	1	0	43	2 104	5	0	0	0	5	2 109
SID	668	0	0	0	668	3	0	0	0	3	671
SRHC	0	0	0	0	0	10 380	13 045	18 310	10 022	51 757	51 757
CGA	61	0	0	0	61	0	0	0	0	0	61
SJM	30	34	0	0	64	0	0	0	0	0	64
AUTRES GESTIONNAIRES	6	2	0	0	8	2 804	1 387	971	0	5 162	5 170
TOTAL	35 213	90 390	74 186	1 075	200 864	17 983	16 182	19 674	10 122	63 960	264 824

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2024.

Lecture : en décembre 2024, l'armée de Terre a géré 14 989 officiers, en ETPE.

* Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 1 938 ETPE.

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

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

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

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concentration et dialogue social

Politique sociale

Réserves

1.1.3 — Les effectifs ministériels par employeur

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 la formation et de la prévention des risques professionnels ; ils sont garants de la qualité des conditions de travail.

L'approche employeur répartit les effectifs selon l'organisme qui emploie le personnel⁽⁴⁾.

Ensemble 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	11 464	31 011	52 628	398	95 501	890	1 381	2 968	2 664	7 903	103 404
MARINE	4 269	20 134	6 547	416	31 366	483	859	1 093	434	2 870	34 237
AIR ET ESPACE***	5 563	19 337	7 334	206	32 440	975	1 399	668	2 409	5 451	37 891
SSA	3 424	4 665	1 443	55	9 586	1 105	1 347	1 917	418	4 787	14 374
DIRISI	598	2 593	287	1	3 479	601	1 408	452	198	2 658	6 138
SEO	194	321	817	0	1 332	55	170	271	169	665	1 997
SCA	1 268	4 526	4 155	30	9 979	680	2 438	6 598	1 370	11 086	21 065
EMA AUTRES****	3 478	3 174	426	11	7 090	891	760	656	510	2 817	9 906
DGA	1 634	348	1	43	2 026	5 351	1 527	578	1 279	8 735	10 760
SGA	1 226	1 572	486	3	3 288	3 067	3 069	3 515	787	10 437	13 725
AUTRES EMPLOYEURS*****	1 596	1 784	151	1	3 531	3 469	1 766	1 282	87	6 604	10 135
TOTAL	34 714	89 466	74 274	1 165	199 618	17 565	16 125	19 998	10 326	64 014	263 631

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, l'armée de Terre a employé 11 464 officiers, en ETPT.

* Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 1 826 ETPT.

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

*** Dont SIAé.

**** SIMu, DRM, COMCYBER et organismes interarmées.

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

(4) Pour le personnel civil, dont la gestion est principalement centralisée au Service des ressources humaines civiles (SRHC), l'approche employeur traduit la grande diversité des emplois.

Ensemble 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	11 655	31 479	52 836	326	96 296	884	1 400	2 991	2 635	7 911	104 207
MARINE	4 333	20 303	6 437	396	31 469	490	889	1 113	419	2 910	34 379
AIR ET ESPACE***	5 629	19 864	7 173	195	32 861	1 020	1 431	679	2 424	5 553	38 414
SSA	3 487	4 704	1 449	55	9 695	1 116	1 337	1 828	404	4 684	14 379
DIRISI	586	2 487	289	1	3 363	631	1 405	448	187	2 671	6 034
SEO	197	328	830	0	1 355	61	173	273	164	671	2 026
SCA	1 271	4 336	4 133	40	9 780	672	2 394	6 366	1 300	10 730	20 510
EMA AUTRES****	3 544	3 182	416	14	7 156	919	772	617	514	2 822	9 978
DGA	1 661	359	1	43	2 064	5 497	1 492	589	1 246	8 823	10 887
SGA	1 243	1 548	474	3	3 268	3 154	3 090	3 510	751	10 505	13 773
AUTRES EMPLOYEURS*****	1 607	1 800	148	2	3 557	3 539	1 799	1 262	79	6 679	10 236
TOTAL	35 213	90 390	74 186	1 075	200 864	17 983	16 182	19 674	10 122	63 960	264 824

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2024.

Lecture : en décembre 2024, l'armée de Terre a employé 11 655 officiers, en ETPE.

* Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 1 938 ETPE.

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

*** Dont SIAé.

**** SIMu, DRM, COMCYBER et organismes interarmées.

***** CBCM, CGA, DGRIS (dont IRSEM et RDD), DGSE, DGNUM, DICoD, DRSD, PR, SDC, AMIAD, effectifs sortants, 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

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Plan mixité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le ministère des Armées poursuit son engagement en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en renouvelant ses actions sous la forme d'un plan unique au bénéfice du personnel tant militaire que civil.

Pour cela, le ministère s'est appuyé sur le plan interministériel « Toutes et tous égaux » de 2023, sur les travaux de sociologues du CEVIPOF* ainsi que sur une large concertation menée avec divers acteurs ministériels, interministériels et internationaux.

Les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère ont fait l'objet d'un accord négocié en 2024 avec les organisations syndicales représentatives et signé le 12 mars 2025.

Ce nouveau plan mixité-égalité s'inscrit dans la continuité des avancées précédentes tout en explorant de nouvelles pistes d'action. Quatre axes d'effort ont été définis :

- 1. Gouvernance :** mettre en place un outil innovant de pilotage des engagements ministériels, offrir des relais efficaces aux autorités militaires et civiles de tous niveaux, accompagner les évolutions sociétales ;
- 2. Culture de l'égalité :** renforcer la responsabilité du ministère en matière de mixité et d'égalité, développer la culture des acteurs ainsi que l'image du ministère dans ce domaine ;
- 3. Égalité professionnelle :** atteindre l'objectif de la loi de programmation militaire (LPM) de 20 % de femmes militaires d'ici 2030, supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, renforcer l'accès des femmes aux postes à responsabilités, donner aux femmes les outils et les conditions de travail nécessaires à leur évolution professionnelle, développer une vision opérationnelle pour la féminisation des effectifs ;
- 4. Santé des femmes :** mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes, protéger la santé sexuelle et reproductive, améliorer l'accès des femmes aux services de santé.



Le ministère des Armées a été reconnu pour son engagement avec l'obtention des labels « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité » par l'organisme de certification AFNOR en 2022. Cette reconnaissance a été confirmée à l'issue d'audits de suivi réalisés en 2024. Ces labels sont valables jusqu'en 2026.

* Centre de recherches politiques de Sciences Po.

1.2 – LA FÉMINISATION DU PERSONNEL

1.2.1 – Le personnel militaire

Personnel militaire, par catégorie, par gestionnaire et par sexe en ETPT

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR*	VOLONTAIRES*	TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION
TERRE	14744	38002	57895	405	111046	11,7 %
FEMMES	1582	5090	6255	56	12983	
HOMMES	13163	32911	51640	349	98063	
MARINE	5073	22185	6922	264	34444	16,7 %
FEMMES	734	3635	1286	102	5757	
HOMMES	4339	18550	5636	162	28687	
AIR ET ESPACE	6716	22626	8637	92	38071	24,3 %
FEMMES	1242	5011	2958	53	9265	
HOMMES	5474	17615	5679	39	28806	
GENDARMERIE**	217	2049	0	321	2586	19,7 %
FEMMES	26	354	0	129	509	
HOMMES	191	1695	0	192	2078	
SSA	3220	4251	0	44	7515	62,8 %
FEMMES	1639	3059	0	23	4721	
HOMMES	1582	1192	0	21	2795	
SEO	219	319	820	0	1358	11,0 %
FEMMES	31	48	71	0	150	
HOMMES	188	271	749	0	1208	
DGA	1733	0	0	0	1733	15,0 %
FEMMES	260	0	0	0	260	
HOMMES	1473	0	0	0	1473	
SCA	2040	1	0	39	2080	35,2 %
FEMMES	710	0	0	21	731	
HOMMES	1330	1	0	18	1349	
SID	661	0	0	0	661	16,7 %
FEMMES	110	0	0	0	110	
HOMMES	551	0	0	0	551	
CGA	61	0	0	0	61	17,0 %
FEMMES	10	0	0	0	10	
HOMMES	51	0	0	0	51	
SJM	30	33	0	0	63	55,3 %
FEMMES	13	22	0	0	35	
HOMMES	17	11	0	0	28	
TOTAL	34714	89466	74274	1165	199618	
FEMMES	6356	17219	10571	384	34530	
HOMMES	28358	72246	63703	780	165088	
TAUX DE FÉMINISATION	18,3 %	19,2 %	14,2 %	33,0 %	17,3 %	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : personnel militaire sous PMEAs du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, le taux de féminisation du personnel militaire géré par l'armée de Terre était de 11,7 %.

* Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 1 826 ETPT.

** Gendarmes placés sous PMEAs du ministère des Armées.

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

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

1.2.2 — Le personnel civil

Personnel civil, par catégorie, par employeur et par sexe en ETPT

En ETPT

Flux de personnel		CAT. A /	CAT. B /	CAT. C /	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION
		NIV. I*	NIV. II	NIV. III			
Caractéristiques du personnel	TERRE	890	1 381	2 968	2 664	7 903	30,2 %
	FEMMES	345	432	1 348	259	2 384	
	HOMMES	545	950	1 620	2 405	5 520	
Parcours professionnels	MARINE	483	859	1 093	434	2 870	37,9 %
	FEMMES	178	278	565	66	1 087	
	HOMMES	306	581	528	369	1 783	
Dépenses liées au personnel	AIR ET ESPACE**	975	1 399	668	2 409	5 451	24,3 %
	FEMMES	304	403	439	181	1 327	
	HOMMES	670	997	229	2 228	4 124	
Formation	SSA	1 105	1 347	1 917	418	4 787	66,7 %
	FEMMES	724	958	1 357	152	3 191	
	HOMMES	381	389	560	267	1 596	
Transitions pro. et reconversion	DIRISI	601	1 408	452	198	2 658	22,7 %
	FEMMES	135	267	172	29	603	
	HOMMES	466	1 141	280	169	2 056	
Conditions de travail	SEO	55	170	271	169	665	33,7 %
	FEMMES	18	66	132	9	224	
	HOMMES	37	105	139	160	441	
Concentration et dialogue social	SCA	680	2 438	6 598	1 370	11 086	45,7 %
	FEMMES	369	1 168	3 272	259	5 068	
	HOMMES	310	1 270	3 327	1 112	6 019	
Politique sociale	EMA AUTRES***	891	760	656	510	2 817	36,5 %
	FEMMES	325	281	362	59	1 027	
	HOMMES	565	479	294	451	1 790	
Réserves	DGA	5 351	1 527	578	1 279	8 735	30,0 %
	FEMMES	1 514	507	457	147	2 625	
	HOMMES	3 837	1 020	120	1 133	6 110	
	SGA	3 067	3 069	3 515	787	10 437	51,5 %
	FEMMES	1 689	1 413	2 169	106	5 377	
	HOMMES	1 378	1 657	1 345	681	5 060	
	AUTRES EMPLOYEURS****	3 469	1 766	1 282	87	6 604	35,5 %
	FEMMES	1 136	639	555	17	2 347	
	HOMMES	2 333	1 127	726	71	4 256	
	TOTAL	17 565	16 125	19 998	10 326	64 014	
	FEMMES	6 737	6 411	10 829	1 282	25 259	
	HOMMES	10 828	9 714	9 169	9 044	38 755	
	TAUX DE FÉMINISATION	38,4 %	39,8 %	54,2 %	12,4 %	39,5 %	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, le taux de féminisation du personnel civil employé par l'armée de Terre était de 30,2 %.

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

** Dont SIAé.

*** SIMu, DRM et organismes interarmées.

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

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 – LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE DE PREMIER NIVEAU⁽⁵⁾

Réservistes opérationnels de premier niveau du ministère des Armées, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	
TERRE	5 497	7 460	13 685	26 642	Flux de personnel
FEMMES	633	1 175	3 289	5 097	Caractéristiques du personnel
HOMMES	4 864	6 285	10 396	21 545	
MARINE	1 996	2 977	1 016	5 989	Parcours professionnels
FEMMES	410	462	447	1 319	
HOMMES	1 586	2 515	569	4 670	Dépenses liées au personnel
AIR ET ESPACE	1 712	2 561	1 855	6 128	
FEMMES	228	510	698	1 436	Formation
HOMMES	1 484	2 051	1 157	4 692	
GENDARMERIE*	23	487	40	550	Transitions pro. et reconversion
FEMMES	1	35	8	44	
HOMMES	22	452	32	506	
SSA	1 991	2 180	0	4 171	Conditions de travail
FEMMES	708	1 390	0	2 098	
HOMMES	1 283	790	0	2 073	
SEO	66	77	105	248	Concentration et dialogue social
FEMMES	8	2	20	30	
HOMMES	58	75	85	218	
DGA	121	0	0	121	Politique sociale
FEMMES	17	0	0	17	
HOMMES	104	0	0	104	
SCA**	445	0	0	445	Réserves
FEMMES	114	0	0	114	
HOMMES	331	0	0	331	
SID	38	0	0	38	
FEMMES	4	0	0	4	
HOMMES	34	0	0	34	
SJM	12	0	0	12	
FEMMES	6	0	0	6	
HOMMES	6	0	0	6	
TOTAL	11 901	15 742	16 701	44 344	
FEMMES	2 129	3 574	4 462	10 165	
HOMMES	9 772	12 168	12 239	34 179	

Source : EMA/BIAR et SGGN.

Champ : réservistes sous engagement à servir dans la réserve (ESR) du ministère des Armées en décembre 2024.

Lecture : en décembre 2024, l'armée de Terre comptait 633 femmes réservistes sous ESR dans la catégorie des officiers.

* Gendarmes employés par le ministère des Armées.

** Aumôniers et commissaires.

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

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

Le recours à l'intérim est possible pour assurer le remplacement de fonctionnaires, d'agents contractuels ou d'ouvriers de l'État. Depuis 2022, il est également ouvert pour des postes militaires vacants, en l'absence de réserviste, pour les filières professionnelles « restauration, hôtellerie, loisirs » et « logistique supply chain ».

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

		En effectifs physiques			En jours	En mois
FAMILLE PROFESSIONNELLE (REM)		FEMMES	HOMMES	TOTAL	NOMBRE TOTAL DE JOURS RÉALISÉS	DURÉE MOYENNE DES CONTRATS
SCA	ACHATS PUBLICS	0	1	1	121	6
	ADMINISTRATION, MANAGEMENT, TRANSVERSES	42	76	118	10 297	4
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	68	28	96	8 722	4
	FINANCES	1	1	2	345	8
	OPÉRATIONS EN MILIEU TERRESTRE	9	3	12	570	2
	RESTAURATION HÔTELLERIE LOISIRS	200	174	374	27 221	3
	SOUS-TOTAL	320	283	603	47 276	5
SSA	SANTÉ	3	16	19	1 484	4
	SOUS-TOTAL	3	16	19	1 484	4
DGA	ADMINISTRATION	1	9	10	675	3
	COMMUNICATION	0	1	1	22	1
	SOUS-TOTAL	1	10	11	697	2
DTIE	ADMINISTRATION, MANAGEMENT, TRANSVERSES	2	4	6	408	3
	SOUS-TOTAL	2	4	6	408	3
SIAé	FINANCES	0	1	1	11	1
	OPÉRATION EN MILIEU TERRESTRE	1	0	1	51	2
	SOUTIEN DE L'HOMME	4	2	6	402	3
	SOUS-TOTAL	5	3	8	464	2
SGA	ADMINISTRATION	1	5	6	149	1
	SOUS-TOTAL	1	5	6	149	1
SIMMT	ADMINISTRATION	0	1	1	60	3
	SOUTIEN DE L'HOMME	7	4	11	1 688	7
	SOUS-TOTAL	7	5	12	1 748	5
TOTAL	339	326	665	52 226	3	

Source : SCA/DAP.

Champ : ensemble du personnel intérimaire du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 1 homme a été employé en intérim par le SCA dans la famille professionnelle « Achats publics ».

1.5 – LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS (6) RELEVANT DU MINISTÈRE DES ARMÉES

Les établissements publics sont des organismes dotés de la personnalité morale et 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 subvention pour charges de service public (SCSP).

Chaque opérateur dispose d'un plafond d'emplois afin de satisfaire aux objectifs de maîtrise de l'emploi public.

Le nombre total de personnels des établissements publics relevant du ministère des Armées s'élève à 10 565 ETPT en 2024.

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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

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

Agents des établissements publics opérateurs de l'État sous tutelle
du ministère des Armées, par statut, par établissement et par sexe en ETPT

En ETPT

		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	50	50	0	2	2	0	52	52
	H	0	51	51	0	3	3	0	54	54
	S/T	0	101	101	0	5	5	0	106	106
MUSÉE DE L'ARMÉE	F	0	90	90	0	4	4	0	94	94
	H	7	68	75	0	3	3	7	71	78
	S/T	7	157	165	0	7	7	7	165	172
MUSÉE NATIONAL DE LA MARINE	F	0	78	78	0	3	3	0	81	81
	H	0	41	41	0	2	2	0	42	42
	S/T	0	119	119	0	5	5	0	123	123
ÉTABLISSEMENT DE COMMUNICATION ET DE PRODUCTION AUDIOVISUELLE (ECPAD)	F	12	91	103	0	5	5	12	96	108
	H	33	106	139	0	3	3	33	109	142
	S/T	45	196	242	0	8	8	45	204	249
SERVICE HYDROGRA- PHIQUE ET OCÉANO- GRAPHIQUE DE LA MARINE (SHOM)	F	38	131	169	0	24	24	38	155	193
	H	126	209	335	0	27	27	126	236	362
	S/T	164	340	504	0	51	51	164	391	555
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES TECHNIQUES AVANCÉES (ENSTA) BRETAGNE	F	0	69	69	0	20	20	0	89	89
	H	4	120	124	0	49	49	4	170	173
	S/T	4	189	193	0	69	69	4	258	262

...

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

En ETPT

		SOUS PLAFOND			HORS PLAFOND			TOTAL		
		MILITAIRES	CIVILS	S/T	MILITAIRES	CIVILS	S/T	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES TECHNIQUES AVANÇÉES (ENSTA) PARIS	F	2	75	77	0	13	13	2	87	89
	H	5	100	105	0	48	48	5	147	152
	S/T	7	174	181	0	60	60	7	234	241
INSTITUT SUPÉRIEUR DE L'AÉRONAUTIQUE ET DE L'ESPACE (ISAE)	F	1	168	170	0	73	73	1	241	242
	H	3	239	242	0	139	139	3	378	381
	S/T	5	407	412	0	212	212	5	619	624
ÉCOLE POLYTECHNIQUE*	F	21	404	425	0	184	184	21	588	609
	H	48	561	609	0	319	319	48	879	927
	S/T	69	965	1034	0	503	503	69	1467	1536
INSTITUT POLYTECHNIQUE DE PARIS (IP DE PARIS)	F	0	19	19	0	19	19	0	37	37
	H	0	9	9	0	13	13	0	22	22
	S/T	0	28	28	0	32	32	0	60	60
OFFICE NATIONAL D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES AÉROSPATIALES (ONERA)	F	1	1353	1354	0	197	197	1	1550	1551
	H	4	458	461	0	65	65	4	522	526
	S/T	5	1811	1815	0	262	262	5	2072	2077
ÉCOLE NAVALE	F	39	50	89	1	9	10	40	58	98
	H	203	66	269	3	24	27	206	90	296
	S/T	242	116	358	4	33	37	246	148	394
ÉCOLE DE L'AIR ET DE L'ESPACE	F	65	63	128	0	4	4	65	68	133
	H	92	66	158	0	8	8	92	74	166
	S/T	157	129	286	0	12	12	157	142	298

* Hors élèves officiers polytechniciens (EOX).

...

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concentration et dialogue social

Politique sociale

Réserves

		SOUS PLAFOND			HORS PLAFOND			TOTAL		
		MILITAIRES	CIVILS	S/T	MILITAIRES	CIVILS	S/T	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
OFFICE NATIONAL DES COMBATTANTS ET DES VICTIMES DE GUERRE (ONaCVG)	F	0	409	409	0	0	0	0	409	409
	H	0	348	348	0	0	0	0	348	348
	S/T	0	757	757	0	0	0	0	757	757
INSTITUTION NATIONALE DES INVALIDES (INI)	F	2	241	243	0	4	4	2	246	248
	H	6	131	136	0	3	3	6	134	140
	S/T	8	372	380	0	8	8	8	380	388
ORDRE DE LA LIBÉRATION	F	0	9	9	0	0	0	0	9	9
	H	1	6	7	0	0	0	1	6	7
	S/T	1	15	16	0	0	0	1	15	16
TOTAL	F	181	3299	3480	1	560	561	182	3859	4041
	H	532	2577	3109	3	706	709	535	3283	3818
	TOTAL	712	5877	6589	4	1266	1270	716	7142	7859

Source : DAF/SDF2P.

Champ : agents des établissements publics opérateurs de l'État relevant du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, l'Office national des combattants et des victimes de guerre (ONaCVG) a compté 409 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.

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

Agents des établissements publics non opérateurs de l'État relevant du ministère des Armées, par statut, par établissement et par sexe en ETPT

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 (EPPF)	F	0	1	1	0	0	0	0	1	1
	H	1	2	3	0	0	0	1	2	3
	S/T	1	3	4	0	0	0	1	3	4
CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE (CNMSS)	F	3	542	545	0	0	0	3	542	545
	H	4	260	264	0	0	0	4	260	264
	S/T	7	802	809	0	0	0	7	802	809
INSTITUTION DE GESTION SOCIALE DES ARMÉES (IGESA)	F	0	0	0	0	1072	1072	0	1072	1072
	H	0	0	0	0	299	299	0	299	299
	S/T	0	0	0	0	1371	1371	0	1371	1371
ÉCONOMAT DES ARMÉES	F	0	0	0	1	233	234	1	233	234
	H	0	0	0	8	281	289	8	281	289
	S/T	0	0	0	9	514	523	9	514	523
TOTAL	F	3	543	546	1	1305	1306	4	1848	1852
	H	5	262	267	8	580	588	13	842	855
	TOTAL	8	805	813	9	1885	1894	17	2690	2707

Source: DAF/SDF2P.

Champ: agents des établissements publics non opérateurs de l'État relevant du ministère des Armées en 2024.

Lecture: en 2024, l'Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPPF) a compté 1 femme civile, 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.

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves



Fidélisation 360: mobiliser tous les leviers pour fidéliser

Lancée le 18 mars 2024 par le ministre des Armées, la démarche Fidélisation 360 est une politique des ressources humaines ambitieuse qui capitalise les avancées préexistantes (plan Famille 2, plan mixité, Ambition Logement, etc.) et instaure des mesures nouvelles.

L'objectif est d'atteindre les effectifs prévus par la loi de programmation militaire de 275 000 militaires et civils employés par le ministère en 2030, tout en conservant les compétences plus longtemps dans l'institution. Les axes d'effort visent à :

- renforcer l'attractivité des carrières en agissant sur les rémunérations et en individualisant les parcours ;
- mieux compenser les sujétions au quotidien et à l'occasion des mobilités ;
- améliorer les conditions de vie et de travail du personnel.

Des mesures concrètes au profit de l'accompagnement du personnel et des parcours professionnels

L'approche « à 360° » mobilise l'ensemble des leviers susceptibles de réduire les « irritants » du quotidien en facilitant l'accès au logement, la garde d'enfants, l'accès aux soins, l'emploi des conjoints, etc. Il s'agit en particulier de faciliter la vie des militaires en période de mobilité, par exemple via le déménagement sans reste à charge et le dispositif d'aide à la recherche de logement locatif dans le secteur privé « Mut'Actions » et à l'inscription scolaire et en crèche. Dans le cadre de Fidélisation 360, un centre d'accompagnement à la recherche d'habitat est créé pour orienter les civils et les militaires vers les solutions du ministère (logement, hébergement, aides financières). La démarche vise également à faciliter le quotidien du personnel et des familles, avec le réseau social « Famille des Armées » qui permet de rapprocher la communauté de défense. Elle comprend enfin des efforts en matière de rémunération pour le personnel militaire (renovation des grilles indiciaires) et le personnel civil (notamment revalorisation de l'indemnitaire des filières administrative, technique et sociale).

Une démarche RH qui mobilise largement

Fidélisation 360 mobilise les différents acteurs de la chaîne RH du ministère (DRH-MD, gestionnaires et employeurs), mais également la Direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement et le Service du commissariat des armées avec une responsabilisation des directions et services impliqués. Cette démarche laisse la place à la subsidiarité, en redonnant des leviers aux commandants d'unités, notamment en matière de rénovation des infrastructures. Elle revêt également une dimension partenariale locale, avec les collectivités territoriales et les organisations de médecins.

Des résultats observés dès 2024

Après trois années de sous-réalisation des effectifs, le ministère des Armées a atteint sa cible en 2024. Ces résultats sont d'autant plus prometteurs qu'ils reposent sur une baisse des départs et une véritable fidélisation du personnel, et non sur la seule hausse des recrutements. Ce sont ainsi 15 % de départs en moins qui ont été enregistrés chez les militaires en 2024 par rapport à 2023.

1.6 – LES PENSIONS

Les pensions de militaires

Pensions de militaires, par type de pension, par catégorie, par motif de pension et par sexe

En pensions

		AU BÉNÉFICE D'AYANTS DROIT			AU BÉNÉFICE D'AYANTS CAUSE*			
		PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES**	TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES**	TOTAL	
OFFICIERS	VIEILLESSE	F	2 285	0	2 285	17 048	66	17 114
		H	46 298	0	46 298	214	4	218
	INVALIDITÉ	F	319	0	319	1 931	29	1 960
		H	729	0	729	160	0	160
	S/TOTAL	F	2 604	0	2 604	18 979	95	19 074
		H	47 027	0	47 027	374	4	378
		S/T	49 631	0	49 631	19 353	99	19 452
SOUS-OFFICIERS	VIEILLESSE	F	22 522	0	22 522	58 721	1 903	60 624
		H	175 272	83	175 355	1 569	38	1 607
	INVALIDITÉ	F	1 868	0	1 868	8 641	161	8 802
		H	6 278	17	6 295	543	0	543
	S/TOTAL	F	24 390	0	24 390	67 362	2 064	69 426
		H	181 550	100	181 650	2 112	38	2 150
		S/T	205 940	100	206 040	69 474	2 102	71 576
MILITAIRES DU RANG	VIEILLESSE	F	4 627	0	4 627	11 667	2 940	14 607
		H	40 157	210	40 367	510	51	561
	INVALIDITÉ	F	2 878	0	2 878	4 547	551	5 098
		H	19 667	193	19 860	389	5	394
	S/TOTAL	F	7 505	0	7 505	16 214	3 491	19 705
		H	59 824	403	60 227	899	56	955
		S/T	67 329	403	67 732	17 113	3 547	20 660
TOTAL	F	34 499	0	34 499	102 555	5 650	108 205	
	H	288 401	503	288 904	3 385	98	3 483	
	TOTAL	322 900	503	323 403	105 940	5 748	111 688	

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

Champ : pensions de militaires en 2024, hors Gendarmerie nationale.

Lecture : en 2024, 2 285 pensions non cristallisées ont été versées au bénéfice de femmes officiers ayants droit pour motif vieillesse.

* Conjoint survivant, descendants (pension de réversion).

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

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Les pensions de fonctionnaires

Pensions de fonctionnaires, par type de pension, par catégorie, par motif de pension et par sexe

En pensions

Flux de personnel	Caractéristiques du personnel	Parcours professionnels	Dépenses liées au personnel	Formation	Transitions pro. et reconversion	Conditions de travail	Concentration et dialogue social	AU BÉNÉFICE D'AYANTS DROIT		AU BÉNÉFICE D'AYANTS CAUSE*		
								PENSIONS NON CRISTALLISÉES	TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES**	TOTAL
CAT. A***	VIEILLESSE	F	1 317	842	0	842						
		H	4 109	48	0	48						
	INVALIDITÉ	F	55	276	0	276						
		H	84	36	0	36						
	S/TOTAL	F	1 372	1 118	0	1 118						
		H	4 193	84	0	84						
	S/T	5 565	1 202	0	1 202							
	CAT. B	VIEILLESSE	F	4 577	914	2	916					
			H	3 541	127	0	127					
		INVALIDITÉ	F	184	446	0	446					
			H	141	128	0	128					
		S/TOTAL	F	4 761	1 360	2	1 362					
H			3 682	255	0	255						
S/T	8 443	1 615	2	1 617								
CAT. C	VIEILLESSE	F	14 153	1 062	6	1 068						
		H	2 586	745	0	745						
	INVALIDITÉ	F	1 532	776	5	781						
		H	310	502	0	502						
	S/TOTAL	F	15 685	1 838	11	1 849						
		H	2 896	1 247	0	1 247						
S/T	18 581	3 085	11	3 096								
TOTAL	F	21 818	4 316	13	4 329							
	H	10 771	1 586	0	1 586							
	TOTAL	32 589	5 902	13	5 915							

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

Champ : pensions de fonctionnaires, en 2024.

Lecture : en 2024, 1 317 pensions non cristallisées ont été versées au bénéfice de femmes fonctionnaires de catégorie A ayants droit pour motif vieillesse.

* Conjoint survivant, descendants (pension de réversion).

** 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 fonctionnaire ayant droit.

Les pensions d'ouvriers de l'État

Pensions d'ouvriers de l'État, par type de pension et par sexe

En pensions

	AU BÉNÉFICE D'AYANTS DROIT			AU BÉNÉFICE D'AYANTS CAUSE*		
	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES**	TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES**	TOTAL
FEMMES	12467	46	12513	1165	127	1292
HOMMES	45322	1	45323	26358	0	26358
TOTAL	57789	47	57836	27523	127	27650

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

Champ : pensions d'ouvriers de l'État, en 2024.

Lecture : en 2024, 12467 pensions non cristallisées ont été versées au bénéfice de femmes ouvriers de l'État ayants droit.

* Conjoint survivant, descendants (pension de réversion).

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

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves



@ Nicolas Fernandez / Marine Nationale / Défense

Chapitre 2

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

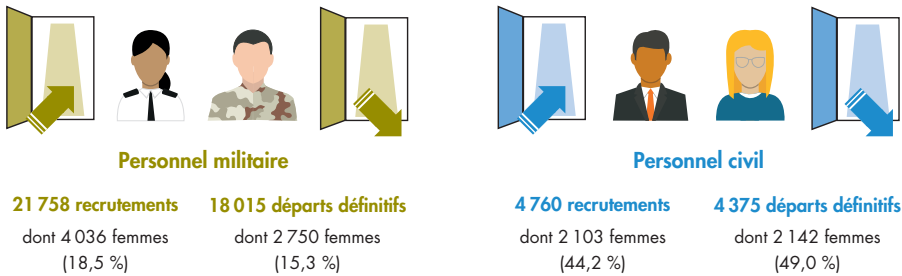
Réserves

LES FLUX DE PERSONNEL

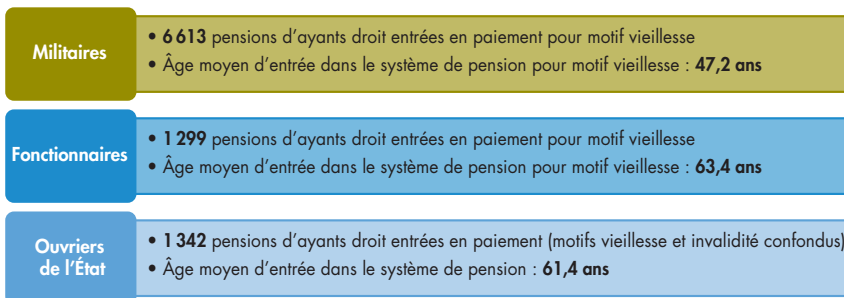
- Les entrées dans le plafond ministériel des emplois autorisés
- Les départs du plafond ministériel des emplois autorisés
- Les mouvements dans le système de pension

L'essentiel

Recrutements et départs définitifs du plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA)



Entrées dans le système de pension



2.1 – LES ENTRÉES DANS LE PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS

Les entrées dans le plafond ministériel des emplois autorisés (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 » correspondent aux retours de détachement, de la position d'activité hors PMEa ou de non activité (retour de disponibilité, de congé parental, de congé de longue durée, etc.).

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

En effectifs physiques

		RECRUTEMENTS	AUTRES ENTRÉES	TOTAL
MILITAIRES*	OFFICIERS	1 555	365	1 920
	SOUS-OFFICIERS	4 832	1 065	5 897
	MILITAIRES DU RANG	14 247	606	14 853
	VOLONTAIRES	1 124	162	1 286
	S/TOTAL	21 758	2 198	23 956
CIVILS	CAT. A/Niv. I**	1 746	452	2 198
	CAT. B/Niv. II	1 183	375	1 558
	CAT. C/Niv. III	1 531	563	2 094
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	300	105	405
	S/TOTAL	4 760	1 495	6 255
TOTAL	26 518	3 693	30 211	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil entré dans le PMEa du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 1 555 officiers ont été recrutés dans le PMEa du ministère des Armées.

* Hors marins recrutés en vue d'une affectation au BMPM, soit 151 effectifs physiques.

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

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	578	1 562	11 114	744	13 998
FEMMES	122	287	1 236	99	1 744
HOMMES	456	1 275	9 878	645	12 254
MARINE*	178	1 035	1 794	224	3 231
FEMMES	39	225	357	84	705
HOMMES	139	810	1 437	140	2 526
AIR ET ESPACE	328	1 812	1 192	90	3 422
FEMMES	97	493	395	46	1 031
HOMMES	231	1 319	797	44	2 391
SSA	233	423	0	25	681
FEMMES	139	299	0	14	452
HOMMES	94	124	0	11	229
SEO	3	0	147	0	150
FEMMES	0	0	11	0	11
HOMMES	3	0	136	0	139
DGA	81	0	0	0	81
FEMMES	12	0	0	0	12
HOMMES	69	0	0	0	69
SCA	115	0	0	41	156
FEMMES	47	0	0	22	69
HOMMES	68	0	0	19	87
SID	39	0	0	0	39
FEMMES	12	0	0	0	12
HOMMES	27	0	0	0	27
TOTAL	1 555	4 832	14 247	1 124	21 758
FEMMES	468	1 304	1 999	265	4 036
HOMMES	1 087	3 528	12 248	859	17 722

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: personnel militaire recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture: en 2024, 122 femmes officiers ont été recrutées par l'armée de Terre.

* Hors marins recrutés en vue d'une affectation au BMPM, soit 151 effectifs physiques.

NB: - aucun recrutement n'a été recensé pour 2024 dans le PMEA du ministère des Armées pour le 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 ;
 - la DGA et le SID rassemblent l'intégralité de leurs effectifs au sein de la catégorie des officiers.

(1) Issus de la société civile.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Recrutements de militaires*, par catégorie, par voie d'accès et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
CONCOURS	286	0	0	0	286
FEMMES	97	0	0	0	97
HOMMES	189	0	0	0	189
SUR DOSSIER	1 269	4 832	14 247	1 124	21 472
FEMMES	371	1 304	1 999	265	3 939
HOMMES	898	3 528	12 248	859	17 533
TOTAL	1 555	4 832	14 247	1 124	21 758
FEMMES	468	1 304	1 999	265	4 036
HOMMES	1 087	3 528	12 248	859	17 722

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel militaire recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 97 femmes officiers ont été recrutées par concours.

* Hors marins recrutés en vue d'une affectation au BMPM, soit 151 effectifs physiques.

2.1.1.2 — Les autres entrées de militaires dans le PMEA du ministère des Armées

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	48	181	417	0	646
FEMMES	22	59	98	0	179
HOMMES	26	122	319	0	467
MARINE	83	391	95	2	571
FEMMES	25	114	25	2	166
HOMMES	58	277	70	0	405
AIR ET ESPACE	40	174	89	0	303
FEMMES	13	92	35	0	140
HOMMES	27	82	54	0	163
GENDARMERIE*	56	221	0	160	437
FEMMES	50	43	0	65	158
HOMMES	6	178	0	95	279
SSA	54	97	0	0	151
FEMMES	39	80	0	0	119
HOMMES	15	17	0	0	32
SEO	2	0	5	0	7
FEMMES	1	0	0	0	1
HOMMES	1	0	5	0	6
DGA	25	0	0	0	25
FEMMES	6	0	0	0	6
HOMMES	19	0	0	0	19
SCA	51	0	0	0	51
FEMMES	20	0	0	0	20
HOMMES	31	0	0	0	31
AUTRES GESTIONNAIRES**	6	1	0	0	7
FEMMES	2	1	0	0	3
HOMMES	4	0	0	0	4
TOTAL	365	1065	606	162	2198
FEMMES	178	389	158	67	792
HOMMES	187	676	448	95	1406

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel militaire entré dans le PMEA du ministère des Armées en 2024, hors recrutements.

Lecture : en 2024, 22 femmes officiers de l'armée de Terre sont entrées dans le PMEA du ministère des Armées.

* Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

** SJM, CGA et SID.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL
RETOUR DE LA POSITION D'ACTIVITÉ HORS PMEA	127	202	73	1	403
FEMMES	41	43	15	1	100
HOMMES	86	159	58	0	303
RETOUR DE LA POSITION DE DÉTACHEMENT	30	31	9	0	70
FEMMES	4	9	3	0	16
HOMMES	26	22	6	0	54
RETOUR DE LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	121	476	480	0	1077
FEMMES	66	239	107	0	412
HOMMES	55	237	373	0	665
AUTRES MOTIFS*	87	356	44	161	648
FEMMES	67	98	33	66	264
HOMMES	20	258	11	95	384
TOTAL	365	1 065	606	162	2 198
FEMMES	178	389	158	67	792
HOMMES	187	676	448	95	1 406

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel militaire entré dans le PMEA du ministère des Armées en 2024, hors recrutements.

Lecture : en 2024, 41 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 arrivée de la Gendarmerie nationale et retour de congé parental.

2.1.2 — Le personnel civil

2.1.2.1 — Les recrutements

Recrutements de civils, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
FONCTIONNAIRES	CAT. A+	5	6	11
	CAT. A (HORS A+)	85	74	159
	CAT. B	165	263	428
	CAT. C	328	332	660
	S/TOTAL	583	675	1 258
CONTRACTUELS	Niv. I*	648	928	1 576
	Niv. II	323	432	755
	Niv. III	533	338	871
	S/TOTAL	1 504	1 698	3 202
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	16	284	300
	S/TOTAL	16	284	300
TOTAL	2 103	2 657	4 760	

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: personnel civil recruté dans le PME A du ministère des Armées en 2024.

Lecture: en 2024, 5 femmes fonctionnaires de catégorie A+ ont été recrutées dans le PME A du ministère des Armées.

* Dont niv. I+.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Les fonctionnaires

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL
TERRE	0	5	29	109	143
FEMMES	0	1	10	45	56
HOMMES	0	4	19	64	87
MARINE	0	1	50	42	93
FEMMES	0	0	17	22	39
HOMMES	0	1	33	20	54
AIR ET ESPACE*	0	10	33	25	68
FEMMES	0	7	11	12	30
HOMMES	0	3	22	13	38
SSA	0	11	20	74	105
FEMMES	0	9	14	54	77
HOMMES	0	2	6	20	28
DIRISI	0	15	47	27	89
FEMMES	0	7	7	14	28
HOMMES	0	8	40	13	61
SEO	0	3	8	15	26
FEMMES	0	2	3	5	10
HOMMES	0	1	5	10	16
SCA	0	10	56	176	242
FEMMES	0	7	29	56	92
HOMMES	0	3	27	120	150
EMA AUTRES**	0	10	44	25	79
FEMMES	0	2	15	12	29
HOMMES	0	8	29	13	50
DGA	2	19	27	33	81
FEMMES	1	10	13	21	45
HOMMES	1	9	14	12	36
SGA	8	67	94	115	284
FEMMES	3	38	39	72	152
HOMMES	5	29	55	43	132
AUTRES EMPLOYEURS***	1	8	20	19	48
FEMMES	1	2	7	15	25
HOMMES	0	6	13	4	23
TOTAL	11	159	428	660	1 258
FEMMES	5	85	165	328	583
HOMMES	6	74	263	332	675

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : personnel civil fonctionnaire recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 1 femme fonctionnaire de catégorie A a été recrutée par l'armée de Terre.

* Dont SIAé.

** Dont SIMu, DRM et organismes interarmées.

*** CBCM, CGA, DGRIS, DGSE, DICOd, DRSD, SDC, DPID.

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL
CONCOURS	11	123	135	55	324
FEMMES	5	68	67	16	156
HOMMES	6	55	68	39	168
RECRUTEMENT DIRECT SANS CONCOURS	0	0	0	154	154
FEMMES	0	0	0	130	130
HOMMES	0	0	0	24	24
EMPLOI RÉSERVÉ*	0	0	8	8	16
FEMMES	0	0	4	2	6
HOMMES	0	0	4	6	10
L4139-2**	0	26	223	259	508
FEMMES	0	12	64	91	167
HOMMES	0	14	159	168	341
RECRUTEMENT BOE***	0	0	2	1	3
FEMMES	0	0	1	0	1
HOMMES	0	0	1	1	2
AUTRES VOIES D'ACCÈS	0	10	60	183	253
FEMMES	0	5	29	89	123
HOMMES	0	5	31	94	130
TOTAL	11	159	428	660	1 258
FEMMES	5	85	165	328	583
HOMMES	6	74	263	332	675

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil fonctionnaire recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 5 femmes de catégorie A+ ont été recrutées dans le cadre d'un concours.

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

** L'article L4139-2 du Code de la défense permet aux militaires radiés des cadres (sous conditions et jusqu'à 3 ans après la date de radiation) d'accéder à la fonction publique par la voie du détachement.

*** Titularisation à la suite d'un recrutement d'apprentis BOE au titre de l'article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Effectifs
ministériels

Les contractuels

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

En effectifs physiques

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

	Niv. I*	Niv. II	Niv. III	TOTAL
TERRE	34	38	58	130
FEMMES	14	11	27	52
HOMMES	20	27	31	78
MARINE	34	34	39	107
FEMMES	18	16	29	63
HOMMES	16	18	10	44
AIR ET ESPACE**	82	113	40	235
FEMMES	37	41	26	104
HOMMES	45	72	14	131
SSA	133	76	208	417
FEMMES	93	59	140	292
HOMMES	40	17	68	125
DIRISI	58	24	18	100
FEMMES	16	4	9	29
HOMMES	42	20	9	71
SEO	15	16	15	46
FEMMES	7	9	8	24
HOMMES	8	7	7	22
SCA	22	35	187	244
FEMMES	15	22	97	134
HOMMES	7	13	90	110
EMA AUTRES***	128	43	12	183
FEMMES	41	17	8	66
HOMMES	87	26	4	117
DGA	418	70	11	499
FEMMES	120	21	7	148
HOMMES	298	49	4	351
SGA	280	171	223	674
FEMMES	147	76	156	379
HOMMES	133	95	67	295
AUTRES EMPLOYEURS****	372	135	60	567
FEMMES	140	47	26	213
HOMMES	232	88	34	354
TOTAL	1 576	755	871	3 202
FEMMES	648	323	533	1 504
HOMMES	928	432	338	1 698

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil contractuel recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 14 femmes contractuelles de niveau I ont été recrutées par l'armée de Terre.

* Dont niv. I+.

** Dont SIAé.

*** Dont SIMu, DRM et organismes interarmées.

**** CBCM, CGA, DGRIS, DGSE, DGNUM, DICoD, DRSD, SDC, effectifs sortants, DPID, AMIAD.

Recrutements de contractuels, 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	198	428	626	45	129	174	5	7	12	248	564	812
	DONT ICT-TCT	110	266	376	29	82	111	0	0	0	139	348	487
	L332-3	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
	AUTRES	61	185	246	24	64	88	17	31	48	102	280	382
	S/TOTAL	261	613	874	69	193	262	22	38	60	352	844	1196
CDD	L332-1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
	L332-2	268	246	514	160	201	361	219	149	368	647	596	1243
	L332-3	9	11	20	0	1	1	0	0	0	9	12	21
	L332-6	9	3	12	5	0	5	8	1	9	22	4	26
	L332-7	57	15	72	62	19	81	143	70	213	262	104	366
	L332-22	5	3	8	7	3	10	47	12	59	59	18	77
	L326-10	0	0	0	0	0	0	5	3	8	5	3	8
	L352-4	2	4	6	4	7	11	22	20	42	28	31	59
	L332-24	6	12	18	2	0	2	0	0	0	8	12	20
	L341-1 & L341-2	5	6	11	0	0	0	0	0	0	5	6	11
	AUTRES	26	15	41	14	8	22	66	45	111	106	68	174
	S/TOTAL	387	315	702	254	239	493	511	300	811	1152	854	2006
TOTAL	648	928	1576	323	432	755	533	338	871	1504	1698	3202	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil contractuel recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 198 femmes de niveau I ont été recrutées en CDI sur la base de l'article L332-2 du Code général de la fonction publique.

* Dont niv. I+.

(2) Selon la codification établie dans le Code général de la fonction publique.

Les ouvriers de l'État

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

En effectifs physiques

		OUVRIERS
TERRE		102
FEMMES		1
HOMMES		101
MARINE		13
FEMMES		0
HOMMES		13
AIR ET ESPACE*		116
FEMMES		9
HOMMES		107
SSA		4
FEMMES		1
HOMMES		3
SEO		1
FEMMES		0
HOMMES		1
SCA		8
FEMMES		1
HOMMES		7
EMA/SIMU		21
FEMMES		0
HOMMES		21
DGA		27
FEMMES		3
HOMMES		24
SGA		8
FEMMES		1
HOMMES		7
TOTAL		300
FEMMES		16
HOMMES		284

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil ouvrier de l'État recruté dans le PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 1 femme ouvrier a été recrutée par l'armée de Terre.

* Dont SIAé.

NB : chaque année, le ministère des Armées ouvre des postes à pourvoir sur l'ensemble du territoire pour le recrutement d'ouvriers. L'accès aux catégories chefs d'équipe et techniciens à statut ouvrier se fait ensuite par voie d'avancement.

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
FONCTIONNAIRES	CAT. A+	22	44	66
	CAT. A (HORS A+)	210	136	346
	CAT. B	225	137	362
	CAT. C	390	168	558
	S/TOTAL	847	485	1 332
CONTRACTUELS	Niv. I*	19	21	40
	Niv. II	5	8	13
	Niv. III	4	1	5
	S/TOTAL	28	30	58
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	0	7	7
	CHEFS D'ÉQUIPE	1	9	10
	OUVRIERS	33	55	88
	S/TOTAL	34	71	105
TOTAL	909	586	1 495	

Source: DRHMD/SPRH.

Champ: personnel civil entré dans le PMEA du ministère des Armées en 2024, hors recrutements.

Lecture: en 2024, 22 femmes fonctionnaires de catégorie A+ sont entrées dans le PMEA du ministère des Armées, hors recrutements.

* Dont niv. I+.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Les fonctionnaires

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL
RETOUR DE DÉTACHEMENT	9	31	45	47	132
FEMMES	1	15	29	36	81
HOMMES	8	16	16	11	51
FIN DE DISPONIBILITÉ	1	11	37	60	109
FEMMES	1	6	24	45	76
HOMMES	0	5	13	15	33
RETOUR APRÈS CONGÉ DE LONGUE DURÉE	0	16	47	93	156
FEMMES	0	13	23	68	104
HOMMES	0	3	24	25	52
RETOUR APRÈS CONGÉ PARENTAL	1	7	9	21	38
FEMMES	0	7	9	20	36
HOMMES	1	0	0	1	2
RETOUR APRÈS CONGÉ SANS TRAITEMENT	0	2	1	3	6
FEMMES	0	2	0	1	3
HOMMES	0	0	1	2	3
ENTRÉE DE FONCTIONNAIRE NON DÉFENSE	36	223	204	297	760
FEMMES	12	136	128	203	479
HOMMES	24	87	76	94	281
AUTRES MOTIFS	19	56	19	37	131
FEMMES	8	31	12	17	68
HOMMES	11	25	7	20	63
TOTAL	66	346	362	558	1332
FEMMES	22	210	225	390	847
HOMMES	44	136	137	168	485

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil fonctionnaire entré dans le PMEA du ministère des Armées en 2024, hors recrutements.

Lecture : en 2024, 1 femme fonctionnaire de catégorie A+ est entrée dans le PMEA du ministère des Armées dans le cadre d'un retour de détachement.

Les contractuels

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

En effectifs physiques

	Niv. I*	Niv. II	Niv. III	TOTAL
RETOUR APRÈS CONGÉ DE GRAVE MALADIE	1	0	0	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	1	0	0	1
RETOUR APRÈS CONGÉ DE LONGUE DURÉE	3	0	3	6
FEMMES	2	0	3	5
HOMMES	1	0	0	1
RETOUR APRÈS CONGÉ PARENTAL	5	0	1	6
FEMMES	5	0	0	5
HOMMES	0	0	1	1
RETOUR APRÈS CONGÉ SANS SALAIRE	18	6	0	24
FEMMES	8	2	0	10
HOMMES	10	4	0	14
AUTRES MOTIFS	13	7	1	21
FEMMES	4	3	1	8
HOMMES	9	4	0	13
TOTAL	40	13	5	58
FEMMES	19	5	4	28
HOMMES	21	8	1	30

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: personnel civil contractuel entré dans le PMEA du ministère des Armées en 2024, hors recrutements.

Lecture: en 2024, 1 homme contractuel de niveau I est entré dans le PMEA du ministère des Armées dans le cadre d'un retour après un congé de grave maladie.

* Dont niv. I+.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation 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	5	10	63	78
FEMMES	0	1	23	24
HOMMES	5	9	40	54
RETOUR APRÈS CONGÉ PARENTAL	0	0	5	5
FEMMES	0	0	4	4
HOMMES	0	0	1	1
RETOUR APRÈS CONGÉ SANS SALAIRE	2	0	17	19
FEMMES	0	0	4	4
HOMMES	2	0	13	15
AUTRES MOTIFS	0	0	3	3
FEMMES	0	0	2	2
HOMMES	0	0	1	1
TOTAL	7	10	88	105
FEMMES	0	1	33	34
HOMMES	7	9	55	71

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil ouvrier de l'État entré dans le PMEA du ministère des Armées en 2024, hors recrutements.

Lecture : en 2024, 5 hommes techniciens à statut ouvrier sont entrés dans le PMEA du ministère des Armées dans le cadre d'un retour après un congé de longue durée.

Relever le défi du recrutement grâce aux ambassadeurs Civils de la Défense

Le ministère des Armées peut renvoyer l'image d'un recruteur exclusivement centré sur les militaires. Pourtant, environ 20 % de ses recrutements portent sur des agents civils, d'âge et d'expérience variés, dans de nombreux métiers - techniques, administratifs, médico-sociaux – souvent méconnus des potentiels candidats.

Dans un contexte de marché du travail de plus en plus concurrentiel sur certains secteurs comme le numérique, l'infrastructure ou l'aéronautique, un plan d'action ambitieux de communication et de marketing RH est mis en œuvre depuis 2022. **S'appuyant sur la marque employeur « Civils de la Défense », les ambassadeurs représentent l'un des leviers concourant à renforcer l'attractivité** en misant sur l'efficacité d'un témoignage personnel et authentique auprès d'un public cible diversifié.

Qu'est-ce qu'être ambassadeur Civils de la Défense ?

Les 150 ambassadeurs Civils de la Défense sont engagés sur la plateforme de rencontres professionnelles *My Job Glasses*. Ils sont **volontaires** et disponibles 2 à 3 heures par mois pour **partager la passion de leur métier**, faire découvrir leur quotidien et **leur parcours** tout en répondant aux sollicitations reçues et en recommandant des candidats potentiels à l'issue des échanges. Les ambassadeurs se définissent comme « *une communauté de personnes fières de leur métier et de leur appartenance au ministère, désireuses de donner envie à d'autres d'avoir la possibilité de faire de même* ». Ils se retrouvent autour de valeurs telles que le partage, l'engagement et le professionnalisme et possèdent des qualités qui leur semblent essentielles pour exercer leur rôle : écoute, adaptabilité et pédagogie.

Pourquoi les ambassadeurs s'engagent-ils ?

Incontestablement, les ambassadeurs aspirent à **partager les valeurs de l'institution et à aider les jeunes à s'orienter professionnellement**. « *Être ambassadeur Civils de la Défense, c'est faire découvrir le champ des possibles offert, tant dans les métiers et les parcours que dans les moyens d'y accéder. C'est aussi partager les valeurs du service public et casser de fausses images* », indique Sylvie. Pour Laurent, c'est un enrichissement personnel « *d'apporter aux plus jeunes ce qui manque à leur âge, la vision et une expérience du monde du travail* ». Enfin, c'est « *aider ceux qui ont des doutes sur leur orientation, leur dire que, même sans avoir fait d'études supérieures, on peut vite évoluer en interne et occuper des postes à responsabilités au sein du ministère* », précise Lauraine.

Quelques chiffres (pour l'année 2024)

Sur les 3224 demandes d'entretiens formulées aux ambassadeurs, **1771 ont conduit à un rendez-vous** ayant permis de recueillir **269 demandes d'opportunités** pour rejoindre les Civils de la Défense (75 alternances, 138 stages, 45 CDI, 11 CDD). Chaque personne a été recontactée et dirigée vers les offres correspondantes. Le taux de réponse des ambassadeurs aux demandes d'entretiens est de 87 % et la perception d'image des Civils de la Défense est positive à 91 %.

Les ambassadeurs enrichissent les actions menées afin d'améliorer la visibilité du personnel civil du ministère. Ils contribuent à faire émerger des talents qui n'auraient pas pensé à rejoindre la fonction publique et illustrent la collaboration fructueuse des personnels en poste pour attirer les meilleurs profils.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

2.2 – LES DÉPARTS DU PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS

Les départs du PMEA distinguent les départs définitifs du ministère des Armées des « autres départs ».

Les « autres départs » intègrent les cessations temporaires de fonctions au sein du PMEA du ministère pour détachement, départ en disponibilité, congé de longue durée, départ vers la position de non activité, etc.

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

En effectifs physiques

		DÉPARTS DÉFINITIFS	AUTRES DÉPARTS	TOTAL
MILITAIRES	OFFICIERS	1 315	748	2 063
	SOUS-OFFICIERS	5 447	2 235	7 682
	MILITAIRES DU RANG	10 496	2 148	12 644
	VOLONTAIRES	757	188	945
	S/TOTAL	18 015	5 319	23 334
CIVILS	CAT. A/Niv. I*	1 202	478	1 680
	CAT. B/Niv. II	950	428	1 378
	CAT. C/Niv. III	1 461	541	2 002
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	762	186	948
	S/TOTAL	4 375	1 633	6 008
TOTAL		22 390	6 952	29 342

Source : DRH-MD/SPRH

Champ : ensemble du personnel militaire et civil ayant quitté le PMEA du ministère des Armées en 2024, y compris décès.
Lecture : en 2024, 1 315 officiers ont quitté définitivement le ministère des Armées.

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

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	564	2246	8517	503	11830
FEMMES	50	322	811	85	1268
HOMMES	514	1924	7706	418	10562
MARINE	168	1316	1042	166	2692
FEMMES	19	190	205	55	469
HOMMES	149	1126	837	111	2223
AIR ET ESPACE	242	1584	846	48	2720
FEMMES	55	340	228	26	649
HOMMES	187	1244	618	22	2071
SSA	177	279	0	21	477
FEMMES	79	215	0	13	307
HOMMES	98	64	0	8	170
SEO	5	21	91	0	117
FEMMES	0	3	12	0	15
HOMMES	5	18	79	0	102
DGA	41	0	0	0	41
FEMMES	3	0	0	0	3
HOMMES	38	0	0	0	38
SCA	94	0	0	19	113
FEMMES	25	0	0	9	34
HOMMES	69	0	0	10	79
SJM	0	1	0	0	1
FEMMES	0	1	0	0	1
HOMMES	0	0	0	0	0
CGA	1	0	0	0	1
FEMMES	0	0	0	0	0
HOMMES	1	0	0	0	1
SID	23	0	0	0	23
FEMMES	4	0	0	0	4
HOMMES	19	0	0	0	19
TOTAL	1315	5447	10496	757	18015
FEMMES	235	1071	1256	188	2750
HOMMES	1080	4376	9240	569	15265

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère des Armées en 2024, y compris décès.

Lecture : en 2024, 50 femmes officiers de l'armée de Terre ont quitté définitivement le ministère des Armées.

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

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL
LIMITE D'ÂGE OU DE DURÉE DES SERVICES	297	359	26	0	682
FEMMES	28	59	3	0	90
HOMMES	269	300	23	0	592
DÉPART AIDÉ	193	469	630	0	1292
FEMMES	18	61	44	0	123
HOMMES	175	408	586	0	1169
DÉPART SPONTANÉ	693	3983	5946	598	11220
FEMMES	152	830	744	154	1880
HOMMES	541	3153	5202	444	9340
DÉPART IMPOSÉ*	53	293	3109	159	3614
FEMMES	18	54	337	34	443
HOMMES	35	239	2772	125	3171
INAPTITUDE	62	314	744	0	1120
FEMMES	19	63	126	0	208
HOMMES	43	251	618	0	912
DÉCÈS	17	29	41	0	87
FEMMES	0	4	2	0	6
HOMMES	17	25	39	0	81
TOTAL	1315	5447	10496	757	18015
FEMMES	235	1071	1256	188	2750
HOMMES	1080	4376	9240	569	15265

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère des Armées en 2024.
Lecture : en 2024, 28 femmes officiers ayant atteint la limite d'âge ou de durée des services ont quitté définitivement le ministère des Armées.

* Les départs imposés comprennent :

- la radiation des cadres ou résiliation pour raison disciplinaire dont désertion ;
- le non renouvellement du contrat par le commandement ;
- la dénonciation du contrat pendant la période probatoire ;
- les départs imposés entre 9 et 11 ans de service avec indemnité de départ.

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	216	102	107	274	387	469	852	529	5404	2955	411	71	11777
FEMMES	58	9	17	5	100	56	94	70	617	211	24	3	1264
HOMMES	158	93	90	269	287	413	758	459	4787	2744	387	68	10513
MARINE	167	35	20	102	253	263	605	189	676	374	0	0	2684
FEMMES	57	11	4	1	55	39	77	18	142	64	0	0	468
HOMMES	110	24	16	101	198	224	528	171	534	310	0	0	2216
AIR ET ESPACE	71	42	26	112	528	343	419	283	462	295	110	5	2696
FEMMES	27	17	8	14	142	70	94	34	149	62	31	0	648
HOMMES	44	25	18	98	386	273	325	249	313	233	79	5	2048
SSA	47	38	29	67	105	83	68	23	15	1	0	0	476
FEMMES	32	21	14	16	83	63	52	18	7	1	0	0	307
HOMMES	15	17	15	51	22	20	16	5	8	0	0	0	169
SEO	1	1	0	3	1	10	8	2	27	54	8	2	117
FEMMES	0	0	0	0	0	2	1	0	3	9	0	0	15
HOMMES	1	1	0	3	1	8	7	2	24	45	8	2	102
DGA	1	5	0	35	0	0	0	0	0	0	0	0	41
FEMMES	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3
HOMMES	0	5	0	33	0	0	0	0	0	0	0	0	38
SCA	37	21	16	38	0	0	0	0	0	0	0	0	112
FEMMES	14	11	6	3	0	0	0	0	0	0	0	0	34
HOMMES	23	10	10	35	0	0	0	0	0	0	0	0	78
AUTRES**	5	4	0	15	0	0	1	0	0	0	0	0	25
FEMMES	2	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	5
HOMMES	3	2	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	20
TOTAL	545	248	198	646	1274	1168	1953	1026	6584	3679	529	78	17928
FEMMES	191	71	49	41	380	230	319	140	918	347	55	3	2744
HOMMES	354	177	149	605	894	938	1634	886	5666	3332	474	75	15184

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère des Armées en 2024, hors décès.

Lecture : en 2024, 58 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.

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

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL
TERRE	9	9	35	53
FEMMES	0	2	2	4
HOMMES	9	7	33	49
MARINE	1	6	1	8
FEMMES	0	1	0	1
HOMMES	1	5	1	7
AIR ET ESPACE	6	13	5	24
FEMMES	0	1	0	1
HOMMES	6	12	5	23
SSA	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
TOTAL	17	29	41	87
FEMMES	0	4	2	6
HOMMES	17	25	39	81

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées décédé en 2024.

Lecture : en 2024, 9 hommes officiers de l'armée de Terre sont décédés.

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	171	825	1 410	1	2 407
FEMMES	40	199	312	0	551
HOMMES	131	626	1 098	1	1 856
MARINE	152	541	394	7	1 094
FEMMES	40	184	69	3	296
HOMMES	112	357	325	4	798
AIR ET ESPACE	192	509	323	2	1 026
FEMMES	45	199	155	0	399
HOMMES	147	310	168	2	627
GENDARMERIE*	49	194	0	178	421
FEMMES	5	43	0	73	121
HOMMES	44	151	0	105	300
SSA	53	150	0	0	203
FEMMES	35	128	0	0	163
HOMMES	18	22	0	0	40
SEO	4	15	21	0	40
FEMMES	2	2	1	0	5
HOMMES	2	13	20	0	35
DGA	39	0	0	0	39
FEMMES	8	0	0	0	8
HOMMES	31	0	0	0	31
SCA	72	0	0	0	72
FEMMES	45	0	0	0	45
HOMMES	27	0	0	0	27
SJM	0	1	0	0	1
FEMMES	0	1	0	0	1
HOMMES	0	0	0	0	0
CGA	1	0	0	0	1
FEMMES	0	0	0	0	0
HOMMES	1	0	0	0	1
SID	15	0	0	0	15
FEMMES	3	0	0	0	3
HOMMES	12	0	0	0	12
TOTAL	748	2 235	2 148	188	5 319
FEMMES	223	756	537	76	1 592
HOMMES	525	1 479	1 611	112	3 727

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel militaire ayant quitté le PMEA du ministère des Armées en 2024, hors départs définitifs.

Lecture : en 2024, 40 femmes officiers de l'armée de Terre sont sorties du PMEA, hors départs définitifs.

* Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

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

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Effectifs
ministériels

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

En effectifs physiques

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
POSITION D'ACTIVITÉ HORS PMEA	267	502	1 048	9	1 826
FEMMES	69	136	204	3	412
HOMMES	198	366	844	6	1 414
DÉTACHEMENT	95	494	440	0	1 029
FEMMES	30	155	121	0	306
HOMMES	65	339	319	0	723
DONT L4 139-2*	42	366	395	0	803
FEMMES	14	113	120	0	247
HOMMES	28	253	275	0	556
POSITION DE NON ACTIVITÉ	311	1 039	594	1	1 945
FEMMES	114	417	209	0	740
HOMMES	197	622	385	1	1 205
DÉPART VERS UN ORGANISME HORS DU MINISTÈRE	66	194	0	178	438
FEMMES	7	43	0	73	123
HOMMES	59	151	0	105	315
AUTRES MOTIFS	9	6	66	0	81
FEMMES	3	5	3	0	11
HOMMES	6	1	63	0	70
TOTAL	748	2 235	2 148	188	5 319
FEMMES	223	756	537	76	1 592
HOMMES	525	1 479	1 611	112	3 727

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : personnel militaire ayant quitté le PMEA du ministère des Armées en 2024, hors départs définitifs.

Lecture : en 2024, 69 femmes officiers sont passées en position d'activité hors PMEA du ministère des Armées.

* L'article L4139-2 du Code de la défense permet aux militaires en activité et aux militaires radiés des cadres (sous conditions et jusqu'à 3 ans après la date de radiation) d'accéder à la fonction publique par la voie du détachement.

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
FONCTIONNAIRES	CAT. A+	7	23	30
	CAT. A (HORS A+)	122	202	324
	CAT. B	308	217	525
	CAT. C	452	210	662
	S/TOTAL	889	652	1 541
CONTRACTUELS	Niv. I*	382	466	848
	Niv. II	217	208	425
	Niv. III	529	270	799
	S/TOTAL	1 128	944	2 072
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	5	45	50
	CHEFS D'ÉQUIPE	15	151	166
	OUVRIERS	105	441	546
	S/TOTAL	125	637	762
TOTAL	2 142	2 233	4 375	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère des Armées, en 2024, y compris décès.

Lecture : en 2024, 7 femmes fonctionnaires de catégorie A+ ont quitté définitivement le ministère des Armées.

* Dont niv. I+.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Les fonctionnaires

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL
TERRE	0	20	36	69	125
FEMMES	0	3	18	31	52
HOMMES	0	17	18	38	73
MARINE	0	13	29	34	76
FEMMES	0	2	13	25	40
HOMMES	0	11	16	9	36
AIR ET ESPACE*	0	10	27	19	56
FEMMES	0	0	16	17	33
HOMMES	0	10	11	2	23
SSA	0	48	66	67	181
FEMMES	0	42	55	55	152
HOMMES	0	6	11	12	29
DIRISI	0	22	50	18	90
FEMMES	0	4	12	11	27
HOMMES	0	18	38	7	63
SEO	0	0	5	8	13
FEMMES	0	0	4	7	11
HOMMES	0	0	1	1	2
SCA	0	26	101	219	346
FEMMES	0	8	56	136	200
HOMMES	0	18	45	83	146
EMA AUTRES**	0	10	20	12	42
FEMMES	0	0	8	10	18
HOMMES	0	10	12	2	24
DGA	0	59	33	27	119
FEMMES	0	13	21	23	57
HOMMES	0	46	12	4	62
SGA	24	90	129	159	402
FEMMES	7	45	87	119	258
HOMMES	17	45	42	40	144
AUTRES EMPLOYEURS***	6	26	29	30	91
FEMMES	0	5	18	18	41
HOMMES	6	21	11	12	50
TOTAL	30	324	525	662	1 541
FEMMES	7	122	308	452	889
HOMMES	23	202	217	210	652

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil fonctionnaire sous PME A du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère des Armées en 2024, y compris décès.

Lecture : en 2024, 3 femmes fonctionnaires de catégorie A de l'armée de Terre ont quitté définitivement le ministère des Armées.

* Dont SIAé.

** Dont SIMu, DRM et organismes interarmées.

*** CBCM, CGA, DGRIS, DGSE, DGNUM, DRSD, SDC, effectifs sortants.

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL
RETRAITE	11	223	364	444	1 042
FEMMES	1	66	206	306	579
HOMMES	10	157	158	138	463
DÉCÈS	1	8	21	31	61
FEMMES	0	2	7	14	23
HOMMES	1	6	14	17	38
DÉMISSION	0	39	46	48	133
FEMMES	0	33	33	25	91
HOMMES	0	6	13	23	42
LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE	0	0	0	5	5
FEMMES	0	0	0	4	4
HOMMES	0	0	0	1	1
ABANDON DE POSTE, RÉVOCATION	0	0	4	6	10
FEMMES	0	0	0	3	3
HOMMES	0	0	4	3	7
PÉRIODE DE STAGE DE FORMATION NON CONCLUANTE	0	1	0	2	3
FEMMES	0	1	0	2	3
HOMMES	0	0	0	0	0
RUPTURE CONVENTIONNELLE	0	2	3	2	7
FEMMES	0	0	2	2	4
HOMMES	0	2	1	0	3
DÉPART VOLONTAIRE DONNANT DROIT À L'IDV*	0	1	1	6	8
FEMMES	0	0	1	3	4
HOMMES	0	1	0	3	4
CONCOURS OU RECRUTEMENT SORTANT	0	3	10	21	34
FEMMES	0	0	8	19	27
HOMMES	0	3	2	2	7
FIN DE DÉTACHEMENT ENTRANT	18	31	74	93	216
FEMMES	6	13	51	72	142
HOMMES	12	18	23	21	74
AUTRES CIRCONSTANCES	0	16	2	4	22
FEMMES	0	7	0	2	9
HOMMES	0	9	2	2	13
TOTAL	30	324	525	662	1 541
FEMMES	7	122	308	452	889
HOMMES	23	202	217	210	652

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil fonctionnaire sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère des Armées en 2024.
Lecture : en 2024, 1 femme fonctionnaire de catégorie A+ a définitivement quitté le ministère des Armées dans le cadre d'un départ à la retraite.

* Indemnité de départ volontaire.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Les contractuels

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

En effectifs physiques

	Niv. I*	Niv. II	Niv. III	TOTAL
TERRE	22	24	24	70
FEMMES	11	11	9	31
HOMMES	11	13	15	39
MARINE	7	9	8	24
FEMMES	4	2	5	11
HOMMES	3	7	3	13
AIR ET ESPACE**	42	35	16	93
FEMMES	18	10	11	39
HOMMES	24	25	5	54
SSA	104	87	360	551
FEMMES	76	72	260	408
HOMMES	28	15	100	143
DIRISI	25	25	12	62
FEMMES	10	8	5	23
HOMMES	15	17	7	39
SEO	5	5	3	13
FEMMES	2	2	3	7
HOMMES	3	3	0	6
SCA	17	40	216	273
FEMMES	14	26	129	169
HOMMES	3	14	87	104
EMA AUTRES***	47	22	11	80
FEMMES	19	8	6	33
HOMMES	28	14	5	47
DGA	279	24	5	308
FEMMES	83	5	3	91
HOMMES	196	19	2	217
SGA	119	88	108	315
FEMMES	64	48	76	188
HOMMES	55	40	32	127
AUTRES EMPLOYEURS****	181	66	36	283
FEMMES	81	25	22	128
HOMMES	100	41	14	155
TOTAL	848	425	799	2072
FEMMES	382	217	529	1 128
HOMMES	466	208	270	944

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil contractuel sous PME A du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 11 femmes contractuelles de niveau I de l'armée de Terre ont définitivement quitté le ministère des Armées.

* Dont niv. I+.

** Dont SIAé.

*** Dont SIMu, DRM et organismes interarmées.

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

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

En effectifs physiques

	Niv. I*	Niv. II	Niv. III	TOTAL
RETRAITE	76	14	27	117
FEMMES	21	3	13	37
HOMMES	55	11	14	80
DÉCÈS	6	1	3	10
FEMMES	1	0	3	4
HOMMES	5	1	0	6
DÉMISSION	433	136	74	643
FEMMES	175	58	36	269
HOMMES	258	78	38	374
LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE	5	0	2	7
FEMMES	3	0	1	4
HOMMES	2	0	1	3
ABANDON DE POSTE, RÉVOCAION	0	2	1	3
FEMMES	0	1	0	1
HOMMES	0	1	1	2
PÉRIODE D'ESSAI NON CONCLUANTE	33	21	10	64
FEMMES	13	7	5	25
HOMMES	20	14	5	39
FIN DE CONTRAT	280	248	679	1 207
FEMMES	164	147	469	780
HOMMES	116	101	210	427
RUPTURE CONVENTIONNELLE	5	1	2	8
FEMMES	4	1	2	7
HOMMES	1	0	0	1
DÉPART VOLONTAIRE DONNANT DROIT À L'IDV**	2	0	0	2
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	2	0	0	2
AUTRES CIRCONSTANCES	8	2	1	11
FEMMES	1	0	0	1
HOMMES	7	2	1	10
TOTAL	848	425	799	2 072
FEMMES	382	217	529	1 128
HOMMES	466	208	270	944

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil contractuel sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 21 femmes contractuelles de niveau I ont définitivement quitté le ministère des Armées dans le cadre d'un départ à la retraite.

* Dont niv. I+.

** Indemnité de départ volontaire.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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	34	132	168
FEMMES	0	4	22	26
HOMMES	2	30	110	142
MARINE	12	12	17	41
FEMMES	2	1	6	9
HOMMES	10	11	11	32
AIR ET ESPACE*	4	19	85	108
FEMMES	0	0	13	13
HOMMES	4	19	72	95
SSA	0	9	29	38
FEMMES	0	3	9	12
HOMMES	0	6	20	26
DIRISI	5	1	12	18
FEMMES	0	0	3	3
HOMMES	5	1	9	15
SEO	0	4	6	10
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	4	6	10
SCA	3	38	108	149
FEMMES	0	5	22	27
HOMMES	3	33	86	122
EMA AUTRES**	0	5	25	30
FEMMES	0	0	2	2
HOMMES	0	5	23	28
DGA	16	17	64	97
FEMMES	3	1	14	18
HOMMES	13	16	50	79
SGA	7	21	58	86
FEMMES	0	1	8	9
HOMMES	7	20	50	77
AUTRES EMPLOYEURS***	1	6	10	17
FEMMES	0	0	6	6
HOMMES	1	6	4	11
TOTAL	50	166	546	762
FEMMES	5	15	105	125
HOMMES	45	151	441	637

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 2 hommes techniciens à statut ouvrier ont définitivement quitté le ministère des Armées.

* Dont SIAé.

** Dont SIMU, DRM et organismes interarmées.

*** CBCM, PR, SDC, 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	23	144	412	579
FEMMES	1	14	86	101
HOMMES	22	130	326	478
DÉCÈS	1	1	12	14
FEMMES	0	0	2	2
HOMMES	1	1	10	12
DÉMISSION	0	0	63	63
FEMMES	0	0	7	7
HOMMES	0	0	56	56
LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE	0	0	3	3
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	0	3	3
ABANDON DE POSTE, RÉVOCATION	0	0	6	6
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	0	6	6
RUPTURE CONVENTIONNELLE	0	0	2	2
FEMMES	0	0	1	1
HOMMES	0	0	1	1
DÉPART VOLONTAIRE DONNANT DROIT À L'IDV*	0	0	7	7
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	0	7	7
AUTRES CIRCONSTANCES	26	21	41	88
FEMMES	4	1	9	14
HOMMES	22	20	32	74
TOTAL	50	166	546	762
FEMMES	5	15	105	125
HOMMES	45	151	441	637

Source: DRH/MD/SPRH.

Champ: personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des Armées ayant quitté définitivement le ministère des Armées en 2024

Lecture: en 2024, 1 technicien à statut ouvrier féminin a définitivement quitté le ministère des Armées dans le cadre d'un départ à la retraite.

* Indemnité de départ volontaire.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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

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

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
FONCTIONNAIRES	CAT. A+	8	30	38
	CAT. A (HORS A+)	196	148	344
	CAT. B	201	203	404
	CAT. C	383	145	528
	S/TOTAL	788	526	1 314
CONTRACTUELS	NIV. I*	40	56	96
	NIV. II	11	13	24
	NIV. III	11	2	13
	S/TOTAL	62	71	133
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	1	9	10
	CHEFS D'ÉQUIPE	0	26	26
	OUVRIERS	47	103	150
	S/TOTAL	48	138	186
TOTAL		898	735	1 633

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil ayant quitté le PMEA du ministère des Armées en 2024, hors départs définitifs.

Lecture : en 2024, 8 femmes de catégorie A+ ont quitté le PMEA du ministère des Armées, hors départs définitifs.

* Dont niv. I+.

Les fonctionnaires

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL
DÉTACHEMENT	19	80	185	205	489
FEMMES	5	34	90	145	274
HOMMES	14	46	95	60	215
DISPONIBILITÉ	1	45	75	85	206
FEMMES	0	34	36	65	135
HOMMES	1	11	39	20	71
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	0	24	69	154	247
FEMMES	0	16	36	106	158
HOMMES	0	8	33	48	89
CONGÉ PARENTAL	0	12	15	30	57
FEMMES	0	11	13	30	54
HOMMES	0	1	2	0	3
CONGÉ SANS TRAITEMENT	0	1	2	2	5
FEMMES	0	1	2	0	3
HOMMES	0	0	0	2	2
POSITION DE NON ACTIVITÉ	2	11	4	7	24
FEMMES	1	5	0	4	10
HOMMES	1	6	4	3	14
DÉPART DE FONCTIONNAIRE NON DÉFENSE	1	106	15	16	138
FEMMES	0	63	6	12	81
HOMMES	1	43	9	4	57
AUTRES CIRCONSTANCES	15	65	39	29	148
FEMMES	2	32	18	21	73
HOMMES	13	33	21	8	75
TOTAL	38	344	404	528	1 314
FEMMES	8	196	201	383	788
HOMMES	30	148	203	145	526

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil fonctionnaire ayant quitté le PMEA du ministère des Armées en 2024, hors départs définitifs.

Lecture : en 2024, 5 femmes de catégorie A+ ont quitté le PMEA du ministère des Armées dans le cadre d'un détachement.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Les contractuels

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

En effectifs physiques

	Niv. I*	Niv. II	Niv. III	TOTAL
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	8	0	7	15
FEMMES	6	0	7	13
HOMMES	2	0	0	2
CONGÉ PARENTAL	10	1	1	12
FEMMES	9	1	1	11
HOMMES	1	0	0	1
CONGÉ SANS SALAIRE	48	15	1	64
FEMMES	18	7	0	25
HOMMES	30	8	1	39
AUTRES CIRCONSTANCES	30	8	4	42
FEMMES	7	3	3	13
HOMMES	23	5	1	29
TOTAL	96	24	13	133
FEMMES	40	11	11	62
HOMMES	56	13	2	71

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil contractuel ayant quitté le PMEA du ministère des Armées en 2024, hors départs définitifs.

Lecture : en 2024, 6 femmes de niveau I ont quitté le PMEA du ministère des Armées dans le cadre d'un congé de longue durée.

* 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	9	20	92	121
<i>FEMMES</i>	1	0	31	32
<i>HOMMES</i>	8	20	61	89
CONGÉ PARENTAL	0	1	4	5
<i>FEMMES</i>	0	0	2	2
<i>HOMMES</i>	0	1	2	3
CONGÉ SANS SALAIRE	1	2	41	44
<i>FEMMES</i>	0	0	10	10
<i>HOMMES</i>	1	2	31	34
AUTRES CIRCONSTANCES	0	3	13	16
<i>FEMMES</i>	0	0	4	4
<i>HOMMES</i>	0	3	9	12
TOTAL	10	26	150	186
<i>FEMMES</i>	1	0	47	48
<i>HOMMES</i>	9	26	103	138

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil ouvrier de l'État ayant quitté le PMEA du ministère des Armées en 2024, hors départs définitifs.

Lecture : en 2024, 1 technicien à statut ouvrier féminin a quitté le PMEA du ministère des Armées dans le cadre d'un congé de longue durée.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation 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 – Les entrées de militaires dans le système de pension

Pensions de militaires entrées en paiement en 2024, par catégorie, par motif et par sexe

En pensions

		AU BÉNÉFICE D'AYANTS DROIT			AU BÉNÉFICE D'AYANTS CAUSE*		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	VIEILLESSE	110	1 102	1 212	1 049	24	1 073
	INVALIDITÉ	30	72	102	41	11	52
	S/TOTAL	140	1 174	1 314	1 090	35	1 125
SOUS-OFFICIERS	VIEILLESSE	729	3 308	4 037	2 883	143	3 026
	INVALIDITÉ	163	452	615	226	37	263
	S/TOTAL	892	3 760	4 652	3 109	180	3 289
MILITAIRES DU RANG	VIEILLESSE	226	1 138	1 364	345	37	382
	INVALIDITÉ	204	1 028	1 232	109	20	129
	S/TOTAL	430	2 166	2 596	454	57	511
TOTAL	VIEILLESSE	1 065	5 548	6 613	4 277	204	4 481
	INVALIDITÉ	397	1 552	1 949	376	68	444
	TOTAL	1 462	7 100	8 562	4 653	272	4 925

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

Champ : pensions de militaires entrées en paiement en 2024, hors Gendarmerie nationale.

Lecture : en 2024, la pension de 110 femmes officiers ayants droit est entrée en paiement pour motif vieillesse.

* Conjoint survivant, descendants (pension de réversion).

2.3.1.2 — L'âge moyen d'entrée dans le système de pension

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

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	VIEILLESSE	53,1	54,9	54,7
	INVALIDITÉ	40,5	39,7	39,9
	S/ENSEMBLE	50,4	54,0	53,6
SOUS-OFFICIERS	VIEILLESSE	46,3	46,2	46,2
	INVALIDITÉ	34,2	34,5	34,4
	S/ENSEMBLE	44,1	44,8	44,6
MILITAIRES DU RANG	VIEILLESSE	43,1	43,7	43,6
	INVALIDITÉ	27,1	27,8	27,6
	S/ENSEMBLE	35,5	36,1	36,0
ENSEMBLE	VIEILLESSE	46,3	47,4	47,2
	INVALIDITÉ	31,0	30,3	30,4
	ENSEMBLE	42,2	43,7	43,4

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

Champ: personnel militaire entré dans le système de pension en 2024, hors Gendarmerie nationale.

Lecture: en 2024, les femmes officiers sont entrées dans le système de pension pour motif vieillesse en moyenne à l'âge de 53,1 ans.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

2.3.2 — Le personnel civil

2.3.2.1 — Les entrées de civils dans le système de pension

Les fonctionnaires

Pensions de fonctionnaires entrées en paiement en 2024, par catégorie, par motif et par sexe

En pensions

		AU BÉNÉFICE D'AYANTS DROIT			AU BÉNÉFICE D'AYANTS CAUSE*		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A+	VIEILLESSE	2	10	12	1	0	1
	S/TOTAL	2	10	12	1	0	1
CAT. A (HORS A+)	VIEILLESSE	84	191	275	74	3	77
	INVALIDITÉ	6	2	8	6	0	6
	S/TOTAL	90	193	283	80	3	83
CAT. B	VIEILLESSE	249	202	451	66	12	78
	INVALIDITÉ	7	8	15	30	18	48
	S/TOTAL	256	210	466	96	30	126
CAT. C	VIEILLESSE	403	158	561	49	78	127
	INVALIDITÉ	23	22	45	30	22	52
	S/TOTAL	426	180	606	79	100	179
TOTAL	VIEILLESSE	738	561	1 299	190	93	283
	INVALIDITÉ	36	32	68	66	40	106
TOTAL	TOTAL	774	593	1 367	256	133	389

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

Champ : pensions de fonctionnaires entrées en paiement en 2024.

Lecture : en 2024, la pension de 2 femmes fonctionnaires de catégorie A+ ayants droit est entrée en paiement pour motif vieillesse.

* Conjoint survivant, descendants (pension de réversion).

NB: aucune pension pour motif invalidité n'est entrée en paiement pour les civils fonctionnaires de catégorie A+.

Les ouvriers de l'État

Pensions des ouvriers de l'État entrées en paiement en 2024, par sexe

En pensions

AU BÉNÉFICE D'AYANTS DROIT			AU BÉNÉFICE D'AYANTS CAUSE*		
FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
211	1 131	1 342	1 020	64	1 084

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

Champ: pensions des ouvriers de l'État entrées en paiement en 2024.

Lecture: en 2024, la pension de 211 femmes ouvriers de l'État ayants droit est entrée en paiement.

* Conjoint survivant, descendants (pension de réversion).

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

2.3.2.2 — L'âge moyen d'entrée dans le système de pension

Les fonctionnaires

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

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A+	VIEILLESSE	NS	65,4	64,9
	S/ENSEMBLE	NS	65,4	64,9
CAT. A (HORS A+)	VIEILLESSE	63,3	63,0	63,1
	INVALIDITÉ	NS	NS	NS
	S/ENSEMBLE	63,0	63,0	63,0
CAT. B	VIEILLESSE	63,4	63,2	63,3
	INVALIDITÉ	NS	NS	59,1
	S/ENSEMBLE	63,2	63,1	63,2
CAT. C	VIEILLESSE	63,6	63,3	63,5
	INVALIDITÉ	57,6	55,2	56,4
	S/ENSEMBLE	63,2	62,3	63,0
ENSEMBLE	VIEILLESSE	63,5	63,2	63,4
	INVALIDITÉ	58,1	56,7	57,5
	ENSEMBLE	63,2	62,9	63,1

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

Champ : personnel civil fonctionnaire entré dans le système de pension en 2024.

Lecture : en 2024, les hommes fonctionnaires de catégorie A+ sont entrés dans le système de pension pour motif vieillesse, en moyenne à 65,4 ans.

NS : non significatif. Effectifs insuffisants (< à 10) pour calculer un âge moyen par sexe.

Les ouvriers de l'État

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

En années

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

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

Champ : personnel civil ouvrier de l'État entré dans le système de pension en 2024.

Lecture : en 2024, parmi les agents sur emplois actifs, les techniciens à statut ouvrier féminins 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. Effectifs insuffisants (< à 10) pour calculer un âge moyen par sexe.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves



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

Chapitre 3

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL

- Le personnel selon le statut, la catégorie et le grade
- L'âge du personnel
- L'ancienneté de service
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

L'essentiel



Personnel militaire

Effectifs : 199 618 ETPT
Taux de féminisation : 17,3 %
Âge moyen : 32,4 ans
Ancienneté moyenne : 11,6 ans

62 468 militaires de carrière / 31 % de la population militaire
70 % des officiers / 43 % des sous-officiers
Taux de féminisation : 18,0 %
Âge moyen : 42,3 ans / Ancienneté moyenne : 21,8 ans

137 150 militaires sous contrat / 69 % de la population militaire
30 % des officiers / 57 % des sous-officiers
100 % des militaires du rang et des volontaires
Taux de féminisation : 17,0 %
Âge moyen : 28,1 ans / Ancienneté moyenne : 7,1 ans



Personnel civil

Effectifs : 64 014 ETPT
Taux de féminisation : 39,5 %
Âge moyen : 47,4 ans
Ancienneté moyenne : 16,8 ans

38 366 fonctionnaires / 60 % de la population civile
23 % de cat. A / 34 % de cat. B / 43 % de cat. C
Taux de féminisation : 47,4 %
Âge moyen : 49,4 ans / Ancienneté moyenne : 18,5 ans

15 321 contractuels / 24 % de la population civile
56 % de niv. I / 20 % de niv. II / 24 % de niv. III
Taux de féminisation : 37,7 %
Âge moyen : 40,9 ans / Ancienneté moyenne : 7,4 ans

10 326 ouvriers de l'État / 16 % de la population civile
8 % de TSO / 16 % de chefs d'équipe / 76 % d'ouvriers
Taux de féminisation : 12,4 %
Âge moyen : 49,1 ans / Ancienneté moyenne : 23,3 ans

Taux de BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) : **7,4 %**

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

3.1.1 — Le personnel militaire sous PMEA

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

En ETPT

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
CARRIÈRE	OFFICIERS	3 580	20 694	24 274
	SOUS-OFFICIERS	7 672	30 522	38 194
	S/TOTAL	11 252	51 216	62 468
CONTRAT	OFFICIERS	2 776	7 664	10 440
	SOUS-OFFICIERS	9 547	41 724	51 271
	MdR*	10 571	63 703	74 274
	VOLONTAIRES*	384	780	1 165
	S/TOTAL	23 278	113 871	137 150
	S/TOTAL OFFICIERS	6 356	28 358	34 714
	S/TOTAL SOUS-OFFICIERS	17 219	72 246	89 466
	S/TOTAL MdR	10 571	63 703	74 274
	S/TOTAL VOLONTAIRES	384	780	1 165
	TOTAL	34 530	165 088	199 618

Source : DRHAMD/SPRH.

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 3 580 femmes étaient officiers de carrière, en ETPT.

* Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 1 826 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 lien au service, par gestionnaire et par sexe

En ETPT

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MDR*	VOL.*	TOTAL
	CARRIÈRE	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	CONTRAT	CONTRAT	
TERRE	10706	4038	14973	23029	57895	405	111046
FEMMES	778	804	2373	2717	6255	56	12983
HOMMES	9929	3234	12600	20312	51640	349	98063
MARINE	3229	1844	7768	14418	6922	264	34444
FEMMES	302	432	1041	2594	1286	102	5757
HOMMES	2927	1412	6726	11824	5636	162	28687
AIR ET ESPACE	4247	2469	11050	11576	8637	92	38071
FEMMES	685	557	2270	2741	2958	53	9265
HOMMES	3562	1913	8780	8835	5679	39	28806
GENDARMERIE**	209	8	1996	53	0	321	2586
FEMMES	23	3	310	44	0	129	509
HOMMES	187	5	1686	9	0	192	2078
SSA	2104	1116	2211	2040	0	44	7515
FEMMES	995	644	1638	1420	0	23	4721
HOMMES	1109	472	573	619	0	21	2795
SEO	180	39	164	155	820	0	1358
FEMMES	21	10	17	31	71	0	150
HOMMES	159	29	147	124	749	0	1208
DGA	1733	0	0	0	0	0	1733
FEMMES	260	0	0	0	0	0	260
HOMMES	1473	0	0	0	0	0	1473
SCA	1326	714	0	1	0	39	2080
FEMMES	429	281	0	0	0	21	731
HOMMES	897	433	0	1	0	18	1349
SID	449	212	0	0	0	0	661
FEMMES	65	45	0	0	0	0	110
HOMMES	384	167	0	0	0	0	551
CGA	61	0	0	0	0	0	61
FEMMES	10	0	0	0	0	0	10
HOMMES	51	0	0	0	0	0	51
SJM	30	0	33	0	0	0	63
FEMMES	13	0	22	0	0	0	35
HOMMES	17	0	11	0	0	0	28
TOTAL	24274	10440	38194	51271	74274	1165	199618
FEMMES	3580	2776	7672	9547	10571	384	34530
HOMMES	20694	7664	30522	41724	63703	780	165088

Source: DRHMD/SPRH.

Champ: personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture: en 2024, 778 femmes étaient officiers de carrière dans l'armée de Terre, en ETPT.

* Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 1 826 ETPT.

** Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

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

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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

En ETPT

	CARRIÈRE	CONTRAT*	TOTAL	RATIO CARRIÈRE / CONTRAT
TERRE	25 679	85 366	111 046	23/77
FEMMES	3 151	9 832	12 983	24/76
HOMMES	22 528	75 534	98 063	23/77
MARINE	10 996	23 448	34 444	32/68
FEMMES	1 343	4 414	5 757	23/77
HOMMES	9 653	19 034	28 687	34/66
AIR ET ESPACE	15 297	22 774	38 071	40/60
FEMMES	2 955	6 309	9 265	32/68
HOMMES	12 341	16 465	28 806	43/57
GENDARMERIE**	2 205	381	2 586	85/15
FEMMES	333	176	509	65/35
HOMMES	1 872	205	2 078	90/10
SSA	4 316	3 200	7 515	57/43
FEMMES	2 633	2 087	4 721	56/44
HOMMES	1 682	1 112	2 795	60/40
SEO	343	1 014	1 358	25/75
FEMMES	37	112	150	25/75
HOMMES	306	902	1 208	25/75
DGA	1 733	0	1 733	100/0
FEMMES	260	0	260	100/0
HOMMES	1 473	0	1 473	100/0
SCA	1 326	754	2 080	64/36
FEMMES	429	302	731	59/41
HOMMES	897	452	1 349	67/33
SID	449	212	661	68/32
FEMMES	65	45	110	59/41
HOMMES	384	167	551	70/30
CGA	61	0	61	100/0
FEMMES	10	0	10	100/0
HOMMES	51	0	51	100/0
SJM	63	0	63	100/0
FEMMES	35	0	35	100/0
HOMMES	28	0	28	100/0
TOTAL	62 468	137 150	199 618	31/69
FEMMES	11 252	23 278	34 530	33/67
HOMMES	51 216	113 871	165 088	31/69

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 3 151 femmes étaient militaires de carrière dans l'armée de Terre, en ETPT.

* Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 1 826 ETPT.

** Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

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

Personnel militaire, par 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*	66	621	0	0	66	621	687
	COLONEL/ CAPITAINE DE VAISSEAU	336	2464	49	33	385	2497	2882
	LIEUTENANT-COLONEL/ CAPITAINE DE FRÉGATE	705	4810	35	50	740	4860	5600
	COMMANDANT/ CAPITAINE DE CORVETTE	1000	4501	167	390	1167	4891	6058
	CAPITAINE/ LIEUTENANT DE VAISSEAU	911	5306	789	2575	1700	7881	9581
	LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	506	2816	660	1832	1166	4648	5814
	SOUS-LIEUTENANT/ ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	6	32	348	1314	354	1346	1700
	ASPIRANT	18	95	597	1352	615	1446	2062
	ÉLÈVE OFFICIER	32	49	131	118	163	167	330
	S/TOTAL	3580	20694	2776	7664	6356	28358	34714
SOUS-OFFICIERS	MAJOR	510	2810	98	134	608	2944	3552
	ADJUDANT-CHEF/ MAÎTRE PRINCIPAL	2344	11867	145	418	2489	12285	14774
	ADJUDANT/ PREMIER MAÎTRE	2939	11568	590	1681	3529	13249	16779
	SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1815	3921	2864	13256	4679	17177	21856
	SERGENT/ SECOND MAÎTRE	64	357	5706	26140	5770	26497	32267
	ÉLÈVE SOUS-OFFICIER	0	0	144	95	144	95	239
S/TOTAL	7672	30522	9547	41724	17219	72246	89466	

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

En ETPT

	CARRIÈRE		CONTRAT		TOTAL			
	F	H	F	H	F	H	TOTAL	
Caractéristiques du personnel	MDR**							
	CAPORAL-CHEF/QUARTIER-MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	0	0	3868	24804	3868	24804	28672
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	0	0	2849	18444	2849	18444	21293
	SOLDAT/MATELOT BREVETÉ	0	0	3853	20455	3853	20455	24308
	S/TOTAL	0	0	10571	63703	10571	63703	74274
Parcours professionnels au personnel	VOLONTAIRES**							
	ASPIRANT	0	0	185	251	185	251	437
	SERGENT/SECOND MAÎTRE	0	0	10	23	10	23	33
	CAPORAL CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	0	0	25	38	25	38	63
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	0	0	37	59	37	59	96
	SOLDAT/MATELOT BREVETÉ	0	0	127	409	127	409	536
	S/TOTAL	0	0	384	780	384	780	1165
TOTAL	10009	50828	24521	114259	34530	165088	199618	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 3 868 femmes caporaux-chefs/quartiers-maîtres de 1^{re} classe étaient sous contrat, en ETPT.

** Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 1 826 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.

Volontaires* sous PME A, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	108	0	297	405
FEMMES	39	0	17	56
HOMMES	69	0	280	349
MARINE	251	0	13	264
FEMMES	97	0	4	102
HOMMES	154	0	9	162
AIR ET ESPACE	30	4	58	92
FEMMES	22	2	29	53
HOMMES	8	2	29	39
GENDARMERIE**	0	26	295	321
FEMMES	0	6	123	129
HOMMES	0	20	171	192
SSA	8	4	32	44
FEMMES	6	3	15	23
HOMMES	3	1	17	21
SCA	39	0	0	39
FEMMES	21	0	0	21
HOMMES	18	0	0	18
TOTAL	437	33	695	1 165
FEMMES	185	10	189	384
HOMMES	251	23	506	780

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : volontaires sous PME A du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, l'armée de Terre comptait 39 femmes engagées en tant qu'officiers volontaires, en ETPT.

* Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV), soit 863 ETPT.

** Gendarmes placés sous PME A 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
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

3.1.2 — Le personnel civil⁽¹⁾ sous PMEA

Personnel civil, par statut, par employeur et par sexe

En ETPT

	FONCTIONNAIRES	CONTRACTUELS	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
TERRE	4 302	938	2 664	7 903
FEMMES	1 684	440	259	2 384
HOMMES	2 618	498	2 405	5 520
MARINE	2 131	305	434	2 870
FEMMES	884	137	66	1 087
HOMMES	1 246	168	369	1 783
AIR ET ESPACE*	1 862	1 179	2 409	5 451
FEMMES	780	366	181	1 327
HOMMES	1 082	814	2 228	4 124
SSA	3 538	831	418	4 787
FEMMES	2 511	529	152	3 191
HOMMES	1 027	303	267	1 596
DIRISI	2 059	401	198	2 658
FEMMES	461	113	29	603
HOMMES	1 598	289	169	2 056
SEO	423	73	169	665
FEMMES	175	40	9	224
HOMMES	248	33	160	441
SCA	8 158	1 558	1 370	11 086
FEMMES	4 009	800	259	5 068
HOMMES	4 149	758	1 112	6 019
EMA AUTRES**	1 520	786	510	2 817
FEMMES	659	309	59	1 027
HOMMES	861	478	451	1 790
DGA	2 928	4 527	1 279	8 735
FEMMES	1 204	1 274	147	2 625
HOMMES	1 724	3 254	1 133	6 110
SGA	8 084	1 566	787	10 437
FEMMES	4 513	757	106	5 377
HOMMES	3 571	809	681	5 060
AUTRES EMPLOYEURS***	3 362	3 154	87	6 604
FEMMES	1 315	1 016	17	2 347
HOMMES	2 047	2 139	71	4 256
TOTAL	38 366	15 321	10 326	64 014
FEMMES	18 196	5 780	1 282	25 259
HOMMES	20 170	9 541	9 044	38 755

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, l'armée de Terre employait 1 684 femmes fonctionnaires, en ETPT.

* Dont SIAé.

** Dont SIMU, DRM et organismes interarmées.

*** CBCM, CGA, DGRIS, DGSE, DGNUM, DICOd, DRSD, PR, SDC, AMIAD, effectifs sortants, SGDSN, DPID.

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) En 2024, des améliorations ont été apportées dans la classification des fonctionnaires de catégorie A+ et de catégorie A.

Personnel civil, par statut, par catégorie et par sexe

En ETPT

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
FONCTIONNAIRES	CAT. A+	212	402	614
	CAT. A (HORS A+)	3626	4685	8311
	CAT. B	5404	7662	13067
	CAT. C	8954	7421	16375
	S/TOTAL	18196	20170	38366
CONTRACTUELS	Niv. I*	2899	5741	8640
	Niv. II	1006	2052	3058
	Niv. III	1875	1748	3623
	S/TOTAL	5780	9541	15321
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	103	758	861
	CHEFS D'ÉQUIPE	124	1473	1597
	OUVRIERS	1055	6813	7868
	S/TOTAL	1282	9044	10326
S/TOTAL CAT. A/Niv. I**		6737	10828	17565
S/TOTAL CAT. B/Niv. II		6411	9714	16125
S/TOTAL CAT. C/Niv. III		10829	9169	19998
S/TOTAL OUVRIERS DE L'ÉTAT		1282	9044	10326
TOTAL		25259	38755	64014

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, le ministère des Armées comptait 212 femmes fonctionnaires de catégorie A+, en ETPT.

* Dont 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 ETPT et ETPE sous forme d'arrondis.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Personnel civil fonctionnaire, par filière, par catégorie, par grade et par sexe

En ETPT

FILIÈRE	CAT.	GRADES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ADMINISTRATIVE	A+	ADMINISTRATEUR DE L'ÉTAT OCCUPANT UN EMPLOI D'ESD*	29	24	53
		ADMINISTRATEUR DE L'ÉTAT (HORS EMPLOI D'ESD)	45	106	150
		AUTRES	4	4	7
	A	CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	35	29	63
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION HORS CLASSE	139	103	242
		ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	284	230	514
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	792	428	1 220
	B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	845	429	1 275
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	894	456	1 350
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 712	689	2 401
		AUTRES	3	1	4
	C	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	3 001	742	3 743
		ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	2 652	962	3 613
		ADJOINT ADMINISTRATIF	1 535	256	1 790
S/TOTAL FILIÈRE ADMINISTRATIVE			11 970	4 456	16 426
TECHNIQUE	A+	INGÉNIEUR GÉNÉRAL DES TRAVAUX MARITIMES	0	2	2
		INGÉNIEUR DES TRAVAUX MARITIMES EN CHEF	0	1	1
		AUTRES	4	12	15
	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE LA DÉFENSE	27	98	125
		INGÉNIEUR CIVIL DE LA DÉFENSE HORS CLASSE	42	278	320
		INGÉNIEUR CIVIL DIVISIONNAIRE DE LA DÉFENSE	264	1 043	1 308
		INGÉNIEUR CIVIL DE LA DÉFENSE	497	1 393	1 890
		AUTRES	25	44	69
	B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION DE 1 ^{RE} CLASSE	277	1 624	1 901
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION DE 2 ^E CLASSE	418	1 924	2 342
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION DE 3 ^E CLASSE	318	1 898	2 216
		AUTRES	8	18	26
	C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	393	1 661	2 055
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	843	3 039	3 882
		AGENT TECHNIQUE	136	259	395
		AUTRES	1	3	4
	S/TOTAL FILIÈRE TECHNIQUE			3 252	13 297

* ESD: encadrement supérieur ou dirigeant.

...

FILIÈRE		CAT.	GRADES	FEMMES	HOMMES	TOTAL	En ETPT	Effectifs ministériels	
ENSEIGNEMENT	A+		PROFESSEUR D'UNIVERSITÉ ET DE CHAIRE	5	27	32		Flux de personnel	
			MAÎTRE DE CONFÉRENCE	7	21	28			
			PROFESSEUR AGRÉGÉ	70	94	164			
			AUTRES	7	10	17			
	A		PROFESSEUR CERTIFIÉ	147	182	329			Caractéristiques du personnel
			AUTRES	34	35	69			
		S/TOTAL FILIÈRE ENSEIGNEMENT		270	369	638			
SOCIALE	A		CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL DE 2 ^E GRADE	21	4	25		Parcours professionnels	
			CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL DE 1 ^{ER} GRADE	54	3	57			
			ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	159	3	162			
			ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	280	11	291			
			S/TOTAL FILIÈRE SOCIALE		514	21	536		
PARAMÉDICALE	A		CADRE SUPÉRIEUR DE SANTÉ PARAMÉDICAL DE LA DÉFENSE	0	2	2		Dépenses liées au personnel	
			CADRE DE SANTÉ PARAMÉDICAL DE LA DÉFENSE	14	10	24			
			INFIRMIER HORS CLASSE DE LA DÉFENSE	7	2	9			
			INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE	33	9	41		Formation	
			INFIRMIER CIVILS DE SOINS GÉNÉRAUX DE CLASSE NORMALE ET DE CLASSE SUPÉRIEURE	95	19	115			
			PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE SUPÉRIEURE	108	49	157			
			PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE NORMALE	159	33	192		Transitions pro. et reconversion	
	B		AIDE-SOIGNANT CIVIL DE LA DÉFENSE DE CLASSE SUPÉRIEURE	255	34	288			
			AIDE-SOIGNANT CIVIL DE LA DÉFENSE DE CLASSE NORMALE	362	58	420			
	C		AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS DE CLASSE SUPÉRIEURE	120	31	151		Conditions de travail	
			AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS DE CLASSE NORMALE	33	11	44			
			S/TOTAL FILIÈRE PARAMÉDICALE		1 184	259	1 443		...
									Concertation et dialogue social
								Politique sociale	
								Réserves	

En ETPT

FILIÈRE	CAT.	GRADES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
AUTRES	A+	CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	16	11	27
		AUTRES	27	92	118
	A	CHARGÉ D'ÉTUDES DOCUMENTAIRES	9	12	22
		AUTRES	402	664	1066
	B	BIBLIOTHÉCAIRE ASSISTANT SPÉCIALISÉ	15	3	18
		AUTRES	297	528	826
	C	AUTRES	241	458	698
	S/TOTAL FILIÈRE AUTRES		1007	1768	2775
	TOTAL		18 196	20 170	38 366

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil fonctionnaire sous PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 16 femmes fonctionnaires de catégorie A+ étaient conservateurs du patrimoine, 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
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Personnel civil contractuel, par catégorie, par fondement juridique de recrutement ⁽²⁾ et par sexe

En ETPT

	Niv. I*		Niv. II		Niv. III		TOTAL			
	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL	
EMPLOIS PERMANENTS	L332-1	0	0	0	0	179	90	179	90	270
	L332-2 / Hors ICT-TCT	1 083	1 401	475	801	532	481	2 090	2 683	4 773
	L332-2 / ICT-TCT**	1 214	2 983	222	769	0	0	1 436	3 751	5 187
	L332-3 à L332-7	94	44	110	36	221	120	425	200	625
	L341-1 & L341-2	6	9	0	1	0	0	6	10	15
	PCRL**	0	0	0	0	455	664	455	664	1 119
	L326-10	0	0	0	0	7	2	7	2	9
	L352-4	4	5	6	11	22	16	31	32	63
	D49**	6	4	1	0	0	0	7	4	11
	BERKANI**	0	0	0	0	16	14	16	14	30
	ARTICLE 31***	2	2	4	22	0	0	6	24	29
	AUTRES	471	1 268	182	403	158	189	812	1 860	2 672
S/TOTAL	2 878	5 715	1 000	2 042	1 591	1 577	5 469	9 334	14 804	
EMPLOIS TEMPORAIRES	L332-22	1	1	0	0	254	156	255	157	411
	L332-24	19	24	4	9	4	1	26	34	60
	AUTRES	2	1	2	1	26	15	30	16	46
	S/TOTAL	21	26	6	10	284	171	311	207	518
TOTAL	2 899	5 741	1 006	2 052	1 875	1 748	5 780	9 541	15 321	

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: personnel civil contractuel sous PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture: en 2024, 179 femmes contractuelles de niveau III étaient affectées sur un emploi permanent au titre de l'article L332-1 du Code général de la fonction publique.

* Dont niv. I+.

** ICT: ingénieurs et cadres technico-commerciaux; TCT: techniciens et cadres technico-commerciaux;

PCRL: personnel civil de recrutement local; 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.

(2) Selon la codification établie dans le Code général de la fonction publique.

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

En ETPT

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	T7	4	58	62
	T6 BIS	19	150	169
	T6	29	199	228
	T5 BIS	37	245	282
	T5	4	25	29
	T4	10	81	91
	S/TOTAL	103	758	861
	CHEFS D'ÉQUIPE	HORS CATÉGORIE D	0	13
HORS CATÉGORIE C		3	78	81
HORS CATÉGORIE B		25	325	350
HORS CATÉGORIE A		23	316	339
HORS GROUPE NOUVEAU		11	82	93
HORS GROUPE		28	316	344
GROUPE VII		34	343	377
S/TOTAL		124	1 473	1 597
OUVRIERS	HORS CATÉGORIE D	6	52	58
	HORS CATÉGORIE C	25	177	202
	HORS CATÉGORIE B	86	637	723
	HORS CATÉGORIE A	94	906	1 000
	HORS GROUPE NOUVEAU	99	316	415
	HORS GROUPE	252	831	1 082
	GROUPE VII	312	1 892	2 204
	GROUPE VI	182	2 003	2 185
S/TOTAL	1 055	6 813	7 868	
TOTAL	1 282	9 044	10 326	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil ouvrier de l'État sous PME A du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 4 femmes civiles étaient 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.

3.2 – L'ÂGE DU PERSONNEL

3.2.1 – Le personnel militaire sous PMEA

Âge moyen du personnel militaire, par 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	39,4	42,8	42,3	30,1	30,8	30,6	35,3	39,4	38,6
SOUS-OFFICIERS	41,7	42,4	42,3	28,7	29,8	29,6	34,2	35,1	34,9
MdR	-	-	-	27,1	26,8	26,9	27,1	26,8	26,9
VOLONTAIRES	-	-	-	22,0	20,8	21,2	22,0	20,8	21,2
ENSEMBLE	40,9	42,6	42,3	28,0	28,1	28,1	32,0	32,5	32,4

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture: en 2024, les femmes officiers de carrière avaient en moyenne 39,4 ans.

Âge médian du personnel militaire, par lien au service, par catégorie et par sexe

En années

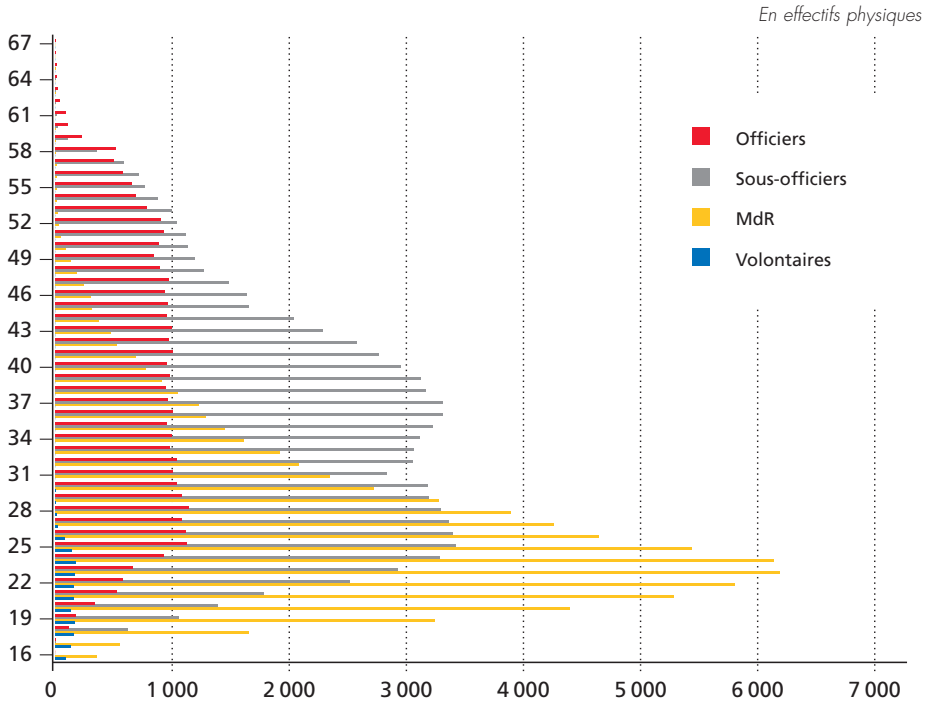
	CARRIÈRE			CONTRAT			ENSEMBLE		
	FEMMES	HOMMES	S/ENS.	FEMMES	HOMMES	S/ENS.	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	39	44	43	28	29	29	34	39	38
SOUS-OFFICIERS	41	42	42	27	29	28	34	34	34
MdR	-	-	-	25	25	25	25	25	25
VOLONTAIRES	-	-	-	22	21	21	22	21	21
ENSEMBLE	41	42	42	27	27	27	30	30	30

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture: en 2024, 50 % des femmes officiers de carrière avaient 39 ans ou plus.

Pyramide des âges du personnel militaire, par catégorie



Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en 2024, hors DGSE.

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Transitions pro. et reconversion
Conditions de travail
Concentration et dialogue social
Politique sociale
Réserves

3.2.2 – Le personnel civil⁽³⁾ sous PMEA

Âge moyen du personnel civil, par statut, par catégorie et par sexe

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
FONCTIONNAIRES	CAT. A+	48,1	51,2	50,1
	CAT. A (HORS A+)	47,5	51,0	49,4
	CAT. B	50,0	50,6	50,3
	CAT. C	48,9	48,1	48,6
	S/ENSEMBLE	49,0	49,7	49,4
CONTRACTUELS	Niv. I*	38,8	41,0	40,3
	Niv. II	39,2	41,4	40,6
	Niv. III	40,1	45,3	42,7
	S/ENSEMBLE	39,3	42,0	40,9
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	52,5	51,6	51,7
	CHEFS D'ÉQUIPE	56,2	54,8	54,9
	OUVRIERS	53,1	46,8	47,6
	S/ENSEMBLE	53,4	48,5	49,1
ENSEMBLE	47,1	47,6	47,4	

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en 2024, hors DGSE.

Lecture : en 2024, les femmes fonctionnaires de catégorie A+ avaient en moyenne 48,1 ans.

* Dont niv. I+.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

(3) En 2024, des améliorations ont été apportées dans la classification des fonctionnaires de catégorie A+ et de catégorie A.

Âge médian du personnel civil, par statut, par catégorie et par sexe

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
FONCTIONNAIRES	CAT. A+	49	53	52
	CAT. A (HORS A+)	48	52	51
	CAT. B	51	51	51
	CAT. C	50	48	49
	S/ENSEMBLE	50	50	50
CONTRACTUELS	Niv. I*	37	40	39
	Niv. II	39	42	41
	Niv. III	40	49	44
	S/ENSEMBLE	38	42	41
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	54	54	54
	CHEFS D'ÉQUIPE	57	56	56
	OUVRIERS	57	49	50
	S/ENSEMBLE	56	51	52
ENSEMBLE		48	49	49

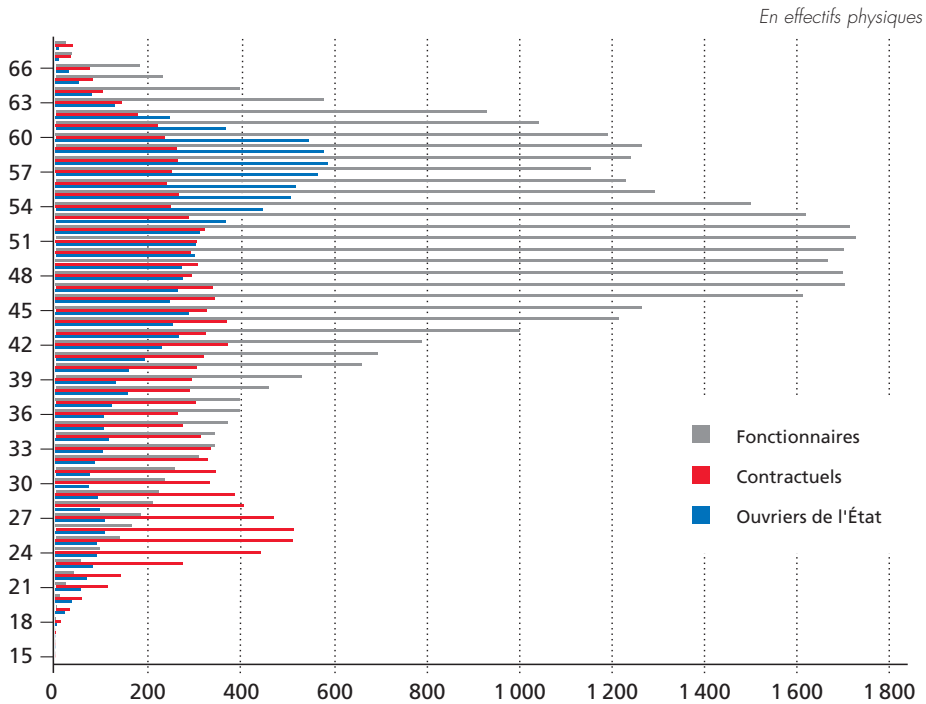
Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en 2024, hors DGSE.

Lecture : en 2024, 50 % des femmes civiles de catégorie A+ avaient 49 ans ou plus.

* Dont niv. I+.

Pyramide des âges du personnel civil, par statut



Source : DRH-MD/SPRH.
 Champ : personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en 2024.

Effectifs ministériels
 Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
 Parcours professionnels
 Dépenses liées au personnel
 Formation
 Transitions pro. et reconversion
 Conditions de travail
 Concertation et dialogue social
 Politique sociale
 Réserves

3.3 – L'ANCIENNETÉ DE SERVICE

3.3.1 – Le personnel militaire sous PMEA

Ancienneté moyenne de service du personnel militaire, par 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	18,4	22,0	21,4	5,8	7,9	7,4	12,8	18,0	17,1
SOUS-OFFICIERS	21,0	22,2	22,0	7,4	9,1	8,7	13,1	14,6	14,3
MDR	-	-	-	6,2	6,1	6,1	6,2	6,1	6,1
VOLONTAIRES	-	-	-	1,1	0,9	1,0	1,1	0,9	1,0
ENSEMBLE	20,1	22,1	21,8	6,6	7,2	7,1	10,8	11,8	11,6

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, l'ancienneté moyenne de service des femmes officiers de carrière était de 18,4 ans.

Ancienneté médiane de service du personnel militaire, par 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	19	22	22	4	5	5	11	18	17
SOUS-OFFICIERS	21	21	20	6	8	7	12	14	13
MDR	-	-	-	4	4	4	4	4	4
VOLONTAIRES	-	-	-	1	1	1	1	1	1
ENSEMBLE	20	21	21	5	5	5	8	9	9

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 50 % des femmes officiers de carrière avaient une ancienneté de service de 19 ans ou plus.

3.3.2 – Le personnel civil⁽⁴⁾ sous PMEA

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

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
FONCTIONNAIRES	CAT. A+	7,5	10,8	9,6
	CAT. A (HORS A+)	16,6	22,9	20,1
	CAT. B	19,9	21,5	20,8
	CAT. C	16,6	15,5	16,1
	S/ENSEMBLE	17,5	19,4	18,5
CONTRACTUELS	Niv. I*	7,4	8,6	8,2
	Niv. II	4,0	5,0	4,6
	Niv. III	5,5	10,1	7,8
	S/ENSEMBLE	6,2	8,2	7,4
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	32,2	30,9	31,0
	CHEFS D'ÉQUIPE	33,9	31,6	31,8
	OUVRIERS	28,7	19,5	20,7
	S/ENSEMBLE	29,5	22,4	23,3
ENSEMBLE	15,7	17,5	16,8	

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en 2024, hors DGSE.

Lecture : en 2024, l'ancienneté moyenne de service des femmes fonctionnaires de catégorie A+ était de 7,5 ans.

* Dont niv. I+.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

(4) En 2024, des améliorations ont été apportées dans la classification des fonctionnaires de catégorie A+ et de catégorie A.

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

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
FONCTIONNAIRES	CAT. A+	4	8	6
	CAT. A (HORS A+)	15	24	22
	CAT. B	22	24	23
	CAT. C	16	16	16
	S/ENSEMBLE	17	22	21
CONTRACTUELS	Niv. I*	4	5	4
	Niv. II	2	3	2
	Niv. III	2	4	3
	S/ENSEMBLE	3	4	3
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	35	33	33
	CHEFS D'ÉQUIPE	35	34	34
	OUVRIERS	33	19	21
	S/ENSEMBLE	33	23	24
ENSEMBLE		12	17	16

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : personnel civil sous PMEA du ministère des Armées en décembre 2024, hors DGSE.

Lecture : en 2024, 50 % des femmes fonctionnaires de catégorie A+ avaient une ancienneté de service de 4 ans ou plus.

* Dont niv. I+.

Le ministère des Armées : un acteur majeur du succès des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024

La France a accueilli la 33^e édition des Jeux Olympiques d’été du 26 juillet au 11 août et la 17^e édition des Jeux paralympiques du 28 août au 8 septembre. 808 sportifs ont défendu les couleurs de notre pays. Acteur incontournable de la sécurisation de cet évènement, le ministère des Armées a aussi activement contribué à sa réussite avec ses athlètes. En effet, 106 sportifs de haut niveau de la Défense (SHND) du Bataillon de Joinville – Armée de Champions, dont 28 en situation de handicap, ont été sélectionnés au sein de l’équipe de France.

L’engagement des Armées pour sécuriser les Jeux olympiques et paralympiques (JOP)

Près de 18 000 militaires ont été mobilisés dans le cadre de la sécurisation des JOP aux côtés des forces de sécurité intérieure (Police et Gendarmerie nationales) : 10 000 militaires de l’opération Sentinelle au titre de la lutte contre le terrorisme, 5 000 militaires au titre des capacités spécialisées (Marine, armée de l’Air et de l’Espace, cynodétection, lutte contre les menaces nucléaires, radiologiques, biologiques et chimiques - NRBC). Enfin, 3 000 militaires étaient positionnés en soutien.

Une Armée de Champions

Plus de 200 sportifs de haut niveau de la Défense (SHND) des trois armées, de la Gendarmerie nationale et du Secrétariat général pour l’administration (SGA) sont affectés au Bataillon de Joinville et gérés par le Centre national des sports de la Défense (CNSD) sous la responsabilité de l’officier général, commissaire aux sports militaires. Avec les autres sportifs de haut niveau affectés en unités, ils constituent l’Armée de Champions.

Un suivi global des sportifs de haut niveau

Le ministère des Armées offre à chaque athlète une rémunération, une formation professionnelle, un accompagnement en cas de blessure, des perspectives de reconversion et un cadre de valeurs communes avec les forces armées. Cet équilibre essentiel à la haute performance permet aux athlètes de se libérer des contraintes administratives et de se concentrer pleinement sur les objectifs sportifs.

Des résultats au-delà des espérances lors des JOP de Paris 2024

Le CNSD s’est mobilisé avec 28 fédérations sportives partenaires et le ministère des Sports pour converger vers un objectif commun : les JOP de 2024. À ce titre, les forces armées ont augmenté sensiblement le recrutement des SHND, y compris dans les disciplines paralympiques qui constituent des passerelles possibles pour des blessés militaires. Les militaires français ont brillé en remportant 46 médailles (21 aux Jeux olympiques et 25 aux Jeux paralympiques) dont 10 médailles d’Or.

JEUX OLYMPIQUES PARIS 2024				JEUX PARALYMPIQUES PARIS 2024			
	Total	Défense	%		Total	Défense	%
Participants	572	78	14 %	Participants	236	28	12 %
Total médailles	64	21	33 %	Total médailles	75	25	33 %

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

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

En relation avec différents acteurs du ministère, la DRH-MD définit la politique ministérielle en matière d'insertion et de maintien en emploi des agents en situation de handicap. La mise en œuvre est déclinée dans un plan quadriennal « handicap et inclusion » pour la sensibilisation et l'information aux différentes formes de handicap, l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'accessibilité bâtiminaire et numérique. Le financement des actions du plan 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 est composé d'une Délégation nationale handicap (DNH), de 7 délégués handicap régionaux et des « relais handicap » en GSBdD et dans les directions de l'administration centrale. Avec le Service de l'action sociale des armées, ils sont chargés de mettre en œuvre les mesures du plan et de la convention, au plus près des agents.

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 la première année de sa prise en compte dans la déclaration). À ce titre en 2024, les 4278 BOE recensés comptent pour 4354 unités (3207 en situation de handicap – 1147 hors situation de handicap), une fois la majoration appliquée.

Le taux de BOE du ministère des Armées s'élève à 7,4 % (dont 5,45 % agents handicapés et 1,95 % agents non handicapés). Pour la première fois depuis 2006, le taux d'agents en situation de handicap est supérieur à 5 % (taux d'agents civils, hors DGSE).

Le Plan « handicap et inclusion » 2025-2028 pour l'insertion et le maintien en emploi des agents en situation de handicap a été préparé tout au long de l'année 2024 grâce à des échanges avec de nombreux acteurs (agents en situation de handicap, représentants du personnel, employeurs du ministère, directions de l'administration centrale, DRH-MD).

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

En effectifs physiques

	BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI						TOTAL			
	EN SITUATION DE HANDICAP			HORS SITUATION DE HANDICAP			F	H	TOTAL	
	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL				
FONCTIONNAIRES	CAT. A*	98	111	209	10	63	73	108	174	282
	CAT. B	314	405	719	103	370	473	417	775	1 192
	CAT. C	959	680	1 639	209	380	589	1 168	1 060	2 228
	S/TOTAL	1 371	1 196	2 567	322	813	1 135	1 693	2 009	3 702
CONTRACTUELS	Niv. I*	32	30	62	4	1	5	36	31	67
	Niv. II	25	32	57	0	0	0	25	32	57
	Niv. III	48	45	93	0	0	0	48	45	93
	S/TOTAL	105	107	212	4	1	5	109	108	217
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TSO	4	16	20	0	1	1	4	17	21
	CHEFS D'ÉQUIPE	11	56	67	0	1	1	11	57	68
	OUVRIERS	65	200	265	2	3	5	67	203	270
	S/TOTAL	80	272	352	2	5	7	82	277	359
TOTAL	1 556	1 575	3 131	328	819	1 147	1 884	2 394	4 278	

Source: DRH-MD/DP MIXITE/DNH.

Champ: personnel civil bénéficiaire de l'obligation d'emploi, hors DGSE, en décembre 2024.

Lecture: en décembre 2024, 98 femmes fonctionnaires de catégorie A, en situation de handicap, étaient bénéficiaires de l'obligation d'emploi au ministère des Armées.

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

NB: les travailleurs handicapés ne sont pas les seuls à bénéficier de l'obligation d'emploi. Au titre des emplois dits « réservés », les pensionnés de guerre militaires et civils et les pensionnés assimilés, leur conjoint survivant, leurs orphelins, leurs enfants ainsi que les enfants de harkis, y ont également droit.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves



© CETSEO (Centre d'Expertise Technique du Service de l'Énergie Opérationnelle)

Chapitre 4

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

- Les promotions et les évolutions de carrière
- Les concours, examens et sélections professionnels
- Les emplois de haut encadrement militaire et d'encadrement supérieur ou dirigeant
- La mobilité

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

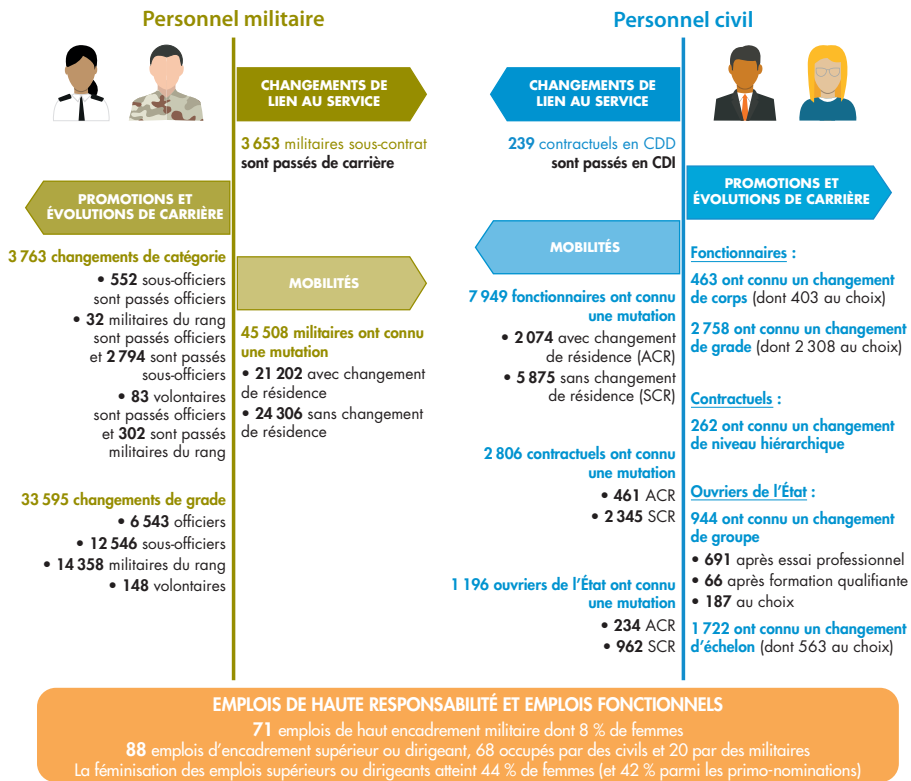
Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

L'essentiel



La politique RH à l'horizon 2035 du ministère des Armées

Les ressources humaines sont une composante essentielle de la rénovation et de la transformation capacitaire des armées engagée par la loi de programmation militaire 2024 - 2030. Face à l'évolution du contexte stratégique, le ministère des Armées doit disposer des effectifs, des compétences et des forces morales permettant d'assurer la défense des intérêts du pays en tout temps et en tous lieux. Il s'agit donc d'adapter le modèle de ressources humaines du ministère dans un contexte de diminution tendancielle des viviers de recrutement. À cette fin, la politique des ressources humaines à l'horizon 2035 (PRH 2035), succédant à la PRH 2025, a été élaborée sous l'égide de la Direction des ressources humaines du ministère (DRH-MD) en associant l'État-major des armées, la Direction générale de l'armement ainsi que les armées, directions et services.

Cette PRH 2035 fixe les objectifs stratégiques à atteindre et les actions à mener pour l'ensemble des acteurs de la fonction RH ministérielle, selon cinq axes :

- 1) **être l'armée de la Nation** pour renforcer l'attractivité du ministère et la cohésion nationale ;
- 2) **cultiver le capital humain du ministère**, pour générer et conserver les compétences ;
- 3) **valoriser l'engagement au sein du ministère**, au regard des sujétions et vis-à-vis du secteur civil ;
- 4) **définir un modèle RH plus agile**, pour fluidifier la bonne allocation des ressources ;
- 5) **optimiser la fonction RH ministérielle**, au service du personnel.

Chacun de ces axes se décline en plusieurs sous-axes et en mesures concrétisant l'impulsion politique.

Document-cadre, la PRH 2035 intègre l'ensemble des grands chantiers RH déjà lancés, comme l'ambition réserve, la démarche de fidélisation à 360°, la journée défense et citoyenneté nouvelle génération et la mobilisation des compétences. S'inscrivant dans le temps long inhérent aux ressources humaines, elle aura vocation à nourrir la rédaction de la prochaine loi de programmation militaire et à engager des travaux qui porteront au-delà de l'horizon 2035.

Elle confirme la pérennité du statut général des militaires et réaffirme des principes fondamentaux propres au ministère des Armées, comme l'importance des logiques de milieu, les impératifs de jeunesse et de haute technicité, et la complémentarité des personnels (militaires et civils, de carrière et sous contrat, d'active et de réserve).

La DRH-MD assurera le suivi de la mise en œuvre de la PRH 2035 en lien avec les gestionnaires, les employeurs et l'ensemble des acteurs de la fonction RH ministérielle.

4.1 – LES PROMOTIONS ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

4.1.1 – Les changements de lien au service

4.1.1.1 – Le personnel militaire

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	TOTAL
TERRE	60	2078	2 138
FEMMES	11	232	243
HOMMES	49	1 846	1 895
MARINE	114	591	705
FEMMES	10	85	95
HOMMES	104	506	610
AIR ET ESPACE	22	584	606
FEMMES	6	128	134
HOMMES	16	456	472
GENDARMERIE*	0	7	7
FEMMES	0	5	5
HOMMES	0	2	2
SSA	82	67	149
FEMMES	44	48	92
HOMMES	38	19	57
SEO	0	19	19
FEMMES	0	2	2
HOMMES	0	17	17
SCA	20	0	20
FEMMES	7	0	7
HOMMES	13	0	13
SID	9	0	9
FEMMES	2	0	2
HOMMES	7	0	7
TOTAL	307	3346	3653
FEMMES	80	500	580
HOMMES	227	2846	3073

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.
 Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées sous contrat passé de carrière en 2024.
 Lecture : en 2024, 11 femmes officiers sous contrat de l'armée de Terre sont passées de carrière.

* Gendarmes placés sous PMEA du ministère des Armées.

NB : - le personnel du SJM, de la DGA et du CGA est exclusivement de carrière.
 - le SID rassemble l'intégralité de ses effectifs dans la catégorie des officiers.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

4.1.1.2 — Le personnel civil contractuel

Tout contrat conclu ou renouvelé⁽¹⁾ avec un agent qui justifie de six ans de services publics se transforme, par une décision expresse, en contrat à durée indéterminée.

Cette durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis⁽²⁾ dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique et doit avoir été effectuée dans sa totalité auprès du même employeur.

Personnel civil contractuel dont le CDD s'est transformé en CDI, par fondement juridique de recrutement et par sexe

En effectifs physiques

ARTICLE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ARTICLE L332-2-1	22	25	47
ARTICLE L332-2-2	82	106	188
ARTICLE L332-3	2	2	4
TOTAL	106	133	239

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil contractuel dont le CDD a été transformé en CDI en 2024.

Lecture : en 2024, 22 femmes en CDD établi sur le fondement de l'article L 332-2-1 du Code général de la fonction publique sont passées en CDI au moment du renouvellement de leur contrat.

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

En effectifs physiques

	Niv. I*	Niv. II	Niv. III	TOTAL
FEMMES	75	14	17	106
HOMMES	86	27	20	133
TOTAL	161	41	37	239

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil contractuel dont le CDD a été transformé en CDI en 2024.

Lecture : en 2024, 75 femmes de niveau I en CDD sont passées en CDI.

* Dont niv. I+.

(1) En application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2 et L. 332-3 du Code général de la fonction publique.

(2) Dans les 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.

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 VOL. À OFF.	DE MDR À S/OFF	DE VOL. À MDR	TOTAL
TERRE	320	29	0	1 859	274	2 482
FEMMES	28	3	0	188	17	236
HOMMES	292	26	0	1 671	257	2 246
MARINE	115	1	59	627	13	815
FEMMES	20	1	27	112	6	166
HOMMES	95	0	32	515	7	649
AIR ET ESPACE	113	2	5	291	12	423
FEMMES	17	0	4	97	6	124
HOMMES	96	2	1	194	6	299
GENDARMERIE*	2	0	0	0	0	2
FEMMES	0	0	0	0	0	0
HOMMES	2	0	0	0	0	2
SSA	2	0	0	0	3	5
FEMMES	1	0	0	0	1	2
HOMMES	1	0	0	0	2	3
SEO	0	0	0	17	0	17
FEMMES	0	0	0	1	0	1
HOMMES	0	0	0	16	0	16
SCA	0	0	19	0	0	19
FEMMES	0	0	13	0	0	13
HOMMES	0	0	6	0	0	6
SJM	0	0	0	0	0	0
FEMMES	0	0	0	0	0	0
HOMMES	0	0	0	0	0	0
TOTAL	552	32	83	2 794	302	3 763
FEMMES	66	4	44	398	30	542
HOMMES	486	28	39	2 396	272	3 221

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

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement de catégorie en 2024, hors première affectation ou sortie d'école.

Lecture : en 2024, 28 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.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

4.1.2.2 – Le personnel civil fonctionnaire

Personnel civil fonctionnaire 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	3 313	35	41	76
	HOMMES	3 063	25	49	74
	S/TOTAL	6 376	60	90	150
ACCÈS À LA CATÉGORIE B	FEMMES	9 428	0	153	153
	HOMMES	10 936	0	160	160
	S/TOTAL	20 364	0	313	313
TOTAL	FEMMES	12 741	35	194	229
	HOMMES	13 999	25	209	234
TOTAL	TOTAL	26 740	60	403	463

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil fonctionnaire sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement de corps en 2024, hors concours.

Lecture : en 2024, sur les 3 313 femmes promouvables, 35 ont accédé à la catégorie A par la voie de l'examen professionnel.

Durée moyenne dans le corps avant avancement au choix pour le personnel civil fonctionnaire, par catégorie et par sexe

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
ACCÈS À LA CATÉGORIE A	19	21	20
ACCÈS À LA CATÉGORIE B	22	16	19

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil fonctionnaire sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement de corps par la voie d'un avancement au choix en 2024.

Lecture : les femmes fonctionnaires ayant accédé à la catégorie A en 2024 par la voie d'un avancement au choix ont mis 19 ans en moyenne pour changer de corps.

4.1.2.3 — Le personnel civil contractuel

Personnel civil contractuel ayant connu un changement de niveau hiérarchique, par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Niv. II VERS Niv. I (HORS TCT VERS ICT)	28	26	54
Niv. III VERS Niv. I	24	16	40
TCT VERS ICT	20	92	112
Niv. III VERS Niv. II	36	20	56
TOTAL	108	154	262

Source : DRHMD/SRHC et DGA.

Champ : personnel civil contractuel sous PME A du ministère des Armées ayant connu un changement de niveau hiérarchique en 2024.

Lecture : en 2024, 28 femmes de niveau II ont accédé au niveau I.

NB : en 2024, le nombre de TCT passés en ICT est particulièrement élevé en raison de la refonte du cadre juridique intervenue en cours d'année.

Durée moyenne dans le niveau hiérarchique avant promotion pour le personnel civil contractuel, par sexe

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
Niv. II VERS Niv. I (HORS TCT VERS ICT)	1,4	1,8	1,6
Niv. III VERS Niv. I	2,5	2,3	2,4
TCT VERS ICT	13,0	13,0	13,0
Niv. III VERS Niv. II	1,5	1,7	1,6

Source : DRHMD/SRHC et DGA.

Champ : personnel civil contractuel sous PME A du ministère des Armées ayant connu un changement de niveau hiérarchique en 2024.

Lecture : en 2024, les femmes de niveau II ayant accédé au niveau I ont mis en moyenne 1,4 an pour changer de niveau hiérarchique.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

La réforme statutaire des personnels ICT/TCT

Un nouveau cadre juridique applicable aux ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens (ICT/TCT)* de la Direction générale de l'armement (DGA) et du Service industriel de l'aéronautique (SIAé) a été publié au Journal Officiel du 29 décembre 2023. À compter du 1^{er} janvier 2024, la nouvelle Convention collective nationale de la métallurgie (CCNM) est applicable à la DGA et au SIAé, conformément à l'engagement pris par le délégué général pour l'armement.

Ce nouveau cadre s'articule autour d'un décret en Conseil d'État et de trois arrêtés d'application modernisant les règles du recrutement, de rémunération et de gestion des parcours professionnels. Il constitue un marqueur fort pour le maintien de l'excellence des compétences et des savoir-faire de la DGA et du SIAé sur le long terme.

Les parcours de carrière des personnels ICT et TCT s'appuieront désormais sur une classification des emplois favorisant le développement de parcours d'expertise de haut niveau, tels que la construction de parcours croisés au sein de la DGA, du SIAé, et plus globalement du ministère des Armées. Parallèlement, une politique salariale plus lisible et valorisante est mise en place avec trois leviers de rémunération pour mieux reconnaître les parcours, les compétences et les savoir-faire, ainsi que l'engagement professionnel des agents. Une place accrue est également donnée à la promotion sociale des techniciens et plus largement, à la valorisation de l'expérience professionnelle lors du recrutement et dans le déroulement de carrière.

Le nouveau cadre réglementaire a ainsi permis de requalifier en ICT plus d'une centaine de TCT satisfaisant aux critères transitoires fixés pour l'entrée en vigueur du nouveau décret, alors que le flux est en moyenne d'une dizaine par an.

La publication de ces textes constitue l'aboutissement d'un travail collectif d'un an, conduit en 2023 par la Direction des ressources humaines de la DGA, et associant les représentants du personnel dans le cadre d'un groupe de travail dédié, ainsi que la DGA, le SIAé et la DRH-MD.

* Les ICT/TCT constituent la principale ressource employée par la DGA (40 % des effectifs).

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	3033	4726	10840	0	18599
FEMMES	543	1012	2533	0	4088
HOMMES	2490	3714	8307	0	14511
MARINE	1106	3369	2234	0	6709
FEMMES	205	567	431	0	1203
HOMMES	901	2802	1803	0	5506
AIR ET ESPACE	1379	3576	1119	42	6116
FEMMES	327	833	395	22	1577
HOMMES	1052	2743	724	20	4539
GENDARMERIE*	19	755	0	81	855
FEMMES	4	97	0	25	126
HOMMES	15	658	0	56	729
SSA	220	83	0	25	328
FEMMES	96	67	0	13	176
HOMMES	124	16	0	12	152
SEO	28	35	165	0	228
FEMMES	3	7	17	0	27
HOMMES	25	28	148	0	201
DGA	276	0	0	0	276
FEMMES	34	0	0	0	34
HOMMES	242	0	0	0	242
SCA	437	0	0	0	437
FEMMES	183	0	0	0	183
HOMMES	254	0	0	0	254
CGA	3	0	0	0	3
FEMMES	1	0	0	0	1
HOMMES	2	0	0	0	2
SJM	2	2	0	0	4
FEMMES	1	1	0	0	2
HOMMES	1	1	0	0	2
SID	40	0	0	0	40
FEMMES	7	0	0	0	7
HOMMES	33	0	0	0	33
TOTAL	6543	12546	14358	148	33595
FEMMES	1404	2584	3376	60	7424
HOMMES	5139	9962	10982	88	26171

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

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement de grade en 2024, hors première affectation ou sortie d'école.

Lecture : en 2024, 543 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.

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

Transitions pro.
et reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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

En années

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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

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

Champ : personnel militaire sous PME A du ministère des Armées ayant connu un changement de grade en 2024, hors première affectation ou sortie d'école.

Lecture : les femmes officiers de l'armée de Terre ayant changé de grade en 2024 ont mis en moyenne 7,1 ans pour passer au grade supérieur.

* Gendarmes placés sous PME A 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.

4.1.3.2 — Le personnel civil fonctionnaire

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

En effectifs physiques

	PROMOUVABLES	PROMUS			
		PAR EXAMEN PROFESSIONNEL	AU CHOIX	TOTAL	
CAT. A+	FEMMES	16	0	4	4
	HOMMES	16	0	5	5
	S/TOTAL	32	0	9	9
CAT. A (HORS A+)	FEMMES	903	20	76	96
	HOMMES	1 336	13	123	136
	S/TOTAL	2 239	33	199	232
CAT. B	FEMMES	2 236	183	242	425
	HOMMES	3 922	234	456	690
	S/TOTAL	6 158	417	698	1 115
CAT. C	FEMMES	4 472	0	752	752
	HOMMES	4 198	0	650	650
	S/TOTAL	8 670	0	1 402	1 402
TOTAL	FEMMES	7 627	203	1 074	1 277
	HOMMES	9 472	247	1 234	1 481
	TOTAL	17 099	450	2 308	2 758

Source: DRH-MD/SRHC.

Champ: personnel civil fonctionnaire sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement de grade en 2024.
Lecture: en 2024, 4 femmes sur 16 promouvables dans la catégorie A+ ont connu un avancement de grade au choix.

Durée moyenne dans le grade avant avancement au choix pour le personnel civil fonctionnaire, par catégorie et par sexe

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A (HORS A+)	15	13	14
CAT. B	10	11	11
CAT. C	13	13	13

Source: DRH-MD/SRHC.

Champ: personnel civil fonctionnaire sous PMEA du ministère des Armées ayant connu un changement de grade en 2024.
Lecture: les femmes fonctionnaires de catégorie A (hors A+) ayant connu un avancement au choix en 2024 ont mis 15 ans en moyenne pour changer de grade.

NB: les effectifs portant sur la catégorie A+ sont trop faibles pour afficher une durée moyenne.

4.1.4 – Les avancements du personnel civil 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 PROFESSIONNEL	FORMATION QUALIFIANTE	AU CHOIX	TOTAL
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	FEMMES	108	3	0	8	11
	HOMMES	441	3	0	56	59
	S/TOTAL	549	6	0	64	70
CHEFS D'ÉQUIPE	FEMMES	163	4	0	1	5
	HOMMES	1 244	93	0	11	104
	S/TOTAL	1 407	97	0	12	109
OUVRIERS	FEMMES	755	42	8	35	85
	HOMMES	5040	546	58	76	680
	S/TOTAL	5795	588	66	111	765
TOTAL	FEMMES	1 026	49	8	44	101
	HOMMES	6 725	642	58	143	843
	TOTAL	7 751	691	66	187	944

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil ouvrier de l'État sous PME A du ministère des Armées ayant connu un changement de groupe en 2024.

Lecture : en 2024, 3 femmes techniciens à statut ouvrier sur 1 026 promouvables ont changé de groupe par essai professionnel.

Durée moyenne dans le groupe avant avancement au choix pour le personnel civil ouvrier de l'État, par catégorie et par sexe

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	5,4	6,3	6,1
CHEFS D'ÉQUIPE	5,7	5,0	5,4
OUVRIERS	8,5	6,8	7,4

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil ouvrier de l'État sous PME A du ministère des Armées ayant connu un changement de groupe en 2024.

Lecture : les femmes techniciens à statut ouvrier ayant connu une promotion au choix en 2024 ont mis 5,4 ans en moyenne pour changer de groupe.

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	34	5	17	22
	HOMMES	201	36	74	110
	S/TOTAL	235	41	91	132
CHEFS D'ÉQUIPE	FEMMES	31	9	5	14
	HOMMES	266	46	94	140
	S/TOTAL	297	55	99	154
OUVRIERS	FEMMES	365	60	118	178
	HOMMES	1 852	407	851	1 258
	S/TOTAL	2 217	467	969	1 436
TOTAL	FEMMES	430	74	140	214
	HOMMES	2 319	489	1 019	1 508
	TOTAL	2 749	563	1 159	1 722

Source: DRH-MD/SRHC.

Champ: personnel civil ouvrier de l'État sous PMEAs du ministère des Armées ayant connu un changement d'échelon en 2024.

Lecture: en 2024, 5 femmes techniciens à statut ouvrier sur 34 promouvables ont changé d'échelon au choix.

Durée moyenne dans l'échelon avant avancement au choix pour le personnel civil ouvrier de l'État, par catégorie et par sexe

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	2,0	2,2	2,1
CHEFS D'ÉQUIPE	2,2	2,2	2,2
OUVRIERS	2,0	1,7	1,9

Source: DRH-MD/SRHC.

Champ: personnel civil ouvrier de l'État sous PMEAs du ministère des Armées ayant connu un changement d'échelon en 2024.

Lecture: les femmes techniciens à statut ouvrier ayant connu une promotion au choix en 2024 ont mis 2 ans en moyenne pour changer d'échelon.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

4.2 – LES CONCOURS, EXAMENS ET SÉLECTIONS PROFESSIONNELLS

4.2.1 – Le personnel militaire

4.2.1.1 – Les candidats aux concours

Candidats aux concours, examens et sélections professionnels 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 SUR LISTE PRINCIPALE*			
	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL	
TERRE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	441	1782	436	1753	119	658	13	147	160
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	100	660	87	582	57	486	28	299	327
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	19	174	18	173	11	124	4	87	91
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR ÉPREUVE	10	98	8	78	6	69	5	46	51
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR TITRE	3	60	3	60	SO	SO	3	56	59
	CONCOURS DIPLÔME MILITAIRE SUPÉRIEUR	4	100	3	80	SO	SO	1	52	53
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (BM4)	74	447	71	421	54	298	28	173	201
MARINE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	3031	5234	721	2036	414	1003	129	275	404
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	156	359	153	340	92	152	44	110	154
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	14	119	14	118	8	64	4	39	43
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	36	468	SO	SO	14	154	4	71	75
AIR ET ESPACE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	805	2561	773	2471	275	1061	23	74	97
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	53	200	46	185	35	159	21	75	96
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	31	138	30	136	20	73	11	37	48
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	15	118	15	117	14	111	12	80	92

* Excepté pour l'armée de l'Air et de l'Espace qui recense les lauréats définitivement intégrés après admission.
SO: sans objet.

En effectifs physiques

	TYPE DE SÉLECTION	INSCRITS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS SUR LISTE PRINCIPALE			Effectifs ministériels
		F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL	
SCA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	124	119	108	98	72	58	21	20	41	Caractéristiques du personnel
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	0	7	0	7	0	5	0	4	4	
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	36	54	30	44	24	23	10	10	20	
SSA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	1 138	617	891	477	179	162	69	56	125	Parcours professionnels
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (MITHA)	11	3	11	3	11	3	11	2	13	
SEO	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS (OLE/T)	1	1	1	1	1	1	1	0	1	Dépenses liées au personnel
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (OLE/SD)	2	14	2	14	2	9	1	4	5	
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (IME - IP)	0	2	0	2	0	2	0	1	1	
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (IME - IC2)	0	2	0	2	SO	SO	0	1	1	
	RECRUTEMENT SOUS-OFFICIERS (AT)	7	23	7	23	7	17	3	9	12	
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	2	9	2	9	2	6	0	4	4	
DGA	RECRUTEMENT EN COURS DE CARRIÈRE PAR CONCOURS SUR ÉPREUVES AU GRADE D'IETA	2	3	2	2	1	2	1	0	1	Formation
	RECRUTEMENT EN COURS DE CARRIÈRE PAR CONCOURS SUR ÉPREUVES AU GRADE D'IA	8	34	8	33	5	7	1	2	3	
	RECRUTEMENT EN COURS DE CARRIÈRE PAR CONCOURS SUR ÉPREUVES AU GRADE D'IPA	3	20	1	17	1	11	1	2	3	
	RECRUTEMENT À TITRE INITIAL D'IETA PAR CONCOURS SUR TITRES	3	20	SO	SO	3	16	2	3	5	
	RECRUTEMENT À TITRE INITIAL D'IA PAR CONCOURS SUR TITRES	3	39	SO	SO	3	22	1	6	7	

SO: sans objet.

...

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concentration et dialogue social

Politique sociale

Réserves

En effectifs physiques

	TYPE DE SÉLECTION	INSCRITS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS SUR LISTE PRINCIPALE		
		F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL
CGA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	2	2	2	2	1	0	1	0	1
	CONCOURS DU CGA	2	1	2	1	0	1	0	1	1
SID	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	273	1282	258	1237	98	619	18	77	95
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	1	8	1	8	1	8	0	3	3

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

Champ : candidats aux concours, examens ou sélections professionnels militaires organisés par le ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 2 femmes se sont inscrites à un concours pour le recrutement direct d'officiers du CGA.

NB : aucun candidat n'a été recensé en 2024 pour les concours, examens et sélections professionnels du SJM.

4.2.1.2 — La composition des jurys

Composition des jurys des concours, examens et sélections professionnels organisés par le ministère des Armées, par gestionnaire, par type de sélection et par sexe

En effectifs physiques

	TYPE DE SÉLECTION	MEMBRES DE JURY*		DONT PRÉSIDENTS	
		FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
TERRE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	22	37	1	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	5	49	0	3
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	4	31	0	2
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR ÉPREUVE	2	16	0	2
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR TITRE	0	5	0	1
	CONCOURS DIPLÔME MILITAIRE SUPÉRIEUR	3	5	1	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (BM4)	1	23	0	1
MARINE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	7	20	2	3
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	12	45	1	3
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	0	4	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	SO	4	SO	1
AIR ET ESPACE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	12	29	0	6
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	15	18	0	3
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	4	18	0	2
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	3	19	0	1
SCA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	6	15	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	2	2	0	1
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	5	9	0	1

* Uniquement titulaires.
SO: sans objet.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	MEMBRES DE JURY*		DONT PRÉSIDENTS		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
SSA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	5	16	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (MITHA)	3	5	1	1
SEO	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS (OLE/T)	0	3	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (OLE/SD)	0	1	0	0
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (IME- IP)	0	3	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (IME - IC2)	0	3	0	1
	RECRUTEMENTS SOUS-OFFICIERS (AT)	2	4	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	0	3	0	1
DGA	RECRUTEMENT EN COURS DE CARRIÈRE PAR CONCOURS SUR ÉPREUVES AU GRADE D'IETA	4	5	1	0
	RECRUTEMENT EN COURS DE CARRIÈRE PAR CONCOURS SUR ÉPREUVES AU GRADE D'IA	4	5	0	1
	RECRUTEMENT EN COURS DE CARRIÈRE PAR CONCOURS SUR ÉPREUVES AU GRADE D'IPA	5	4	1	0
	RECRUTEMENT À TITRE INITIAL D'IETA PAR CONCOURS SUR TITRES	4	5	0	1
	RECRUTEMENT À TITRE INITIAL D'IA PAR CONCOURS SUR TITRES	5	4	1	0
CGA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	1	3	0	1
	CONCOURS DU CGA	0	4	0	1
SID	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	5	29	0	2
	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 : membres de jury (y compris présidents) des concours, examens et sélections professionnels militaires organisés par le ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 5 femmes ont été membres de jury pour les recrutements directs d'officiers du SSA.

* Uniquement titulaires.

NB : aucun concours, examen ou sélection professionnels n'a été recensé en 2024 pour le SJM.

4.2.2 – Le personnel civil

4.2.2.1 – Les candidats

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

En effectifs physiques

	CAT.	GRADE	CANDIDATS		ADMISSIBLES		ADMIS SUR LISTE PRINCIPALE			
			F	H	F	H	F	H	TOTAL	
CONCOURS	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL (INTERNE)	11	1	SO	SO	4	0	4	Parcours professionnels
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT (INTERNE)	2	0	SO	SO	2	0	2	
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT (EXTERNE)	37	4	SO	SO	11	1	12	
		INGÉNIEUR CIVIL DE LA DÉFENSE (INTERNE)	149	425	45	120	16	40	56	Dépenses liées au personnel
		INGÉNIEUR CIVIL DE LA DÉFENSE (EXTERNE)	103	132	64	80	22	24	46	
		CADRE DE SANTÉ PARAMÉDICAL DE LA DÉFENSE	3	0	3	0	3	0	3	Formation
		INFIRMIER DE LA DÉFENSE	10	5	10	5	3	1	4	
		INFIRMIER CIVIL EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS DE LA DÉFENSE	24	4	24	4	17	1	18	
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE	30	2	30	2	26	2	28	Transitions pro. et reconversion
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE (INTERNE)	1 290	232	316	43	63	6	69		
	B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION 2 ^E CLASSE (INTERNE)	68	177	29	63	13	28	41	Conditions de travail
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION 2 ^E CLASSE (EXTERNE)	56	113	49	102	21	46	67	
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION 3 ^E CLASSE (INTERNE)	69	204	12	61	2	20	22	Concertation et dialogue social
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION 3 ^E CLASSE (EXTERNE)	52	130	18	52	3	22	25	
		AIDE-SOIGNANT CIVIL DE LA DÉFENSE	35	3	34	3	24	3	27	
C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE (INTERNE)	40	71	16	43	5	14	19	Politique sociale	
	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE (EXTERNE)	95	125	51	70	28	32	60		

SO: sans objet.

...

En effectifs physiques

	CAT.	GRADE	CANDIDATS		ADMISSIBLES		ADMIS SUR LISTE PRINCIPALE		
			F	H	F	H	F	H	TOTAL
BOETH*	A	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	22	13	2	2	1	0	1
		INGÉNIEUR CIVIL DE LA DÉFENSE	13	9	0	5	0	3	3
	B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF	39	10	11	3	3	1	4
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION 3 ^E CLASSE	4	4	1	4	0	1	1
RECRUT. SANS CONCOURS	C	ADJOINT ADMINISTRATIF	1 923	489	914	171	161	30	191
		AGENT TECHNIQUE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	281	314	97	93	40	21	61
PACTE	C	ADJOINT ADMINISTRATIF (PACTE)	62	37	41	14	8	3	11
		AGENT TECHNIQUE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE (PACTE)	21	19	18	15	4	2	6
EXAMENS PROFESSIONNELS	A	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	152	91	SO	SO	21	12	33
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	435	194	85	20	27	8	35
		INGÉNIEUR CIVIL DE LA DÉFENSE	150	711	26	66	6	19	25
		ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT	42	3	SO	SO	26	0	26
	B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	303	116	162	49	57	13	70
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	525	167	SO	SO	86	26	112
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION 1 ^E CLASSE	110	486	40	187	29	105	134
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION 2 ^E CLASSE	44	238	34	171	29	131	160
SÉLECTIONS PRO.	A	FORMATION CADRE DE SANTÉ	3	1	3	1	2	0	2
		FORMATION INFIRMIER	19	3	10	2	10	2	12

Source : DRH-MD/SRHC et SSA.

Champ : candidats aux concours, examens et sélections professionnels civils organisés par le ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 22 femmes ont été candidates au recrutement BOETH d'attaché d'administration de l'État.

SO : sans objet.

* Recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) par la voie du détachement (article 93 de la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique).

4.2.2.2 — La composition des jurys

Composition des jurys des concours, examens et sélections professionnels organisés par le ministère des Armées, par type de sélection, par catégorie, par grade et par sexe

En effectifs physiques

	CAT.	GRADE	MEMBRES DE JURY		DONT PRÉSIDENTS	
			F	H	F	H
CONCOURS	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL (INTERNE)	2	2	0	1
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT (INTERNE ET EXTERNE)	5	4	1	0
		INGÉNIEUR CIVIL DE LA DÉFENSE (INTERNE ET EXTERNE)	8	12	0	1
		CADRE DE SANTÉ PARAMÉDICAL DE LA DÉFENSE	1	3	0	1
		INFIRMIER DE LA DÉFENSE	2	2	0	1
		INFIRMIER CIVIL EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS DE LA DÉFENSE	9	10	0	1
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE	2	4	0	1
	B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE (INTERNE)	22	22	3	2
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION 2 ^E CLASSE (INTERNE ET EXTERNE)	7	10	0	1
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION 3 ^E CLASSE (INTERNE ET EXTERNE)	3	3	0	1
AIDE-SOIGNANT CIVIL DE LA DÉFENSE		2	3	0	1	
C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE (INTERNE ET EXTERNE)	9	12	2	3	
BOETH*	A	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	1	1	1	0
		INGÉNIEUR CIVIL DE LA DÉFENSE	4	5	1	2
	B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF	5	3	2	2
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION 3 ^E CLASSE	1	1	0	1

* Recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) par la voie du détachement (article 93 de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique).

En effectifs physiques

CAT.	GRADE	MEMBRES DE JURY		DONT PRÉSIDENTS	
		F	H	F	H
RECRUT. SANS CONCOURS C	ADJOINT ADMINISTRATIF	42	37	3	3
	AGENT TECHNIQUE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	9	6	1	3
PACTE C	ADJOINT ADMINISTRATIF (PACTE)	19	11	6	3
	AGENT TECHNIQUE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE (PACTE)	15	15	4	6
EXAMENS PROFESSIONNELS A B	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	10	9	0	1
	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	9	7	1	0
	INGÉNIEUR CIVIL DE LA DÉFENSE	4	5	0	1
	ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT	3	4	0	1
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	6	7	0	1
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	7	5	0	1
	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION 1 ^{RE} CLASSE	6	7	1	0
	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION 2 ^E CLASSE	3	4	0	1
SÉLECTIONS PRO. A	FORMATION CADRE DE SANTÉ	2	2	1	0
	FORMATION INFIRMIER	2	1	1	0

Source : DRHMD/SRHC et SSA.

Champ : membres de jury des concours, examens et sélections professionnels civils organisés par le ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 42 femmes ont été membres de jury pour le recrutement sans concours d'adjoint administratif.

4.3 – LES EMPLOIS DE HAUT ENCADREMENT MILITAIRE ET D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR OU DIRIGEANT

4.3.1 – Le haut encadrement militaire

Répartition des emplois de haut encadrement militaire, par grade et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
GÉNÉRAL D'ARMÉE	1	10	11
DONT NOMINATIONS 2024	0	6	6
GÉNÉRAL DE CORPS D'ARMÉE	2	47	49
DONT NOMINATIONS 2024	0	19	19
GÉNÉRAL DE DIVISION	1	6	7
DONT NOMINATIONS 2024	0	1	1
GÉNÉRAL DE BRIGADE	2	2	4
DONT NOMINATIONS 2024	1	1	2
TOTAL	6	65	71
DONT NOMINATIONS 2024	1	27	28

Source: BOG.

Champ: personnel militaire occupant un emploi de haut encadrement militaire, y compris hors PMEA du ministère des Armées, en décembre 2024.

Lecture: en décembre 2024, 1 général d'armée féminin occupait un emploi de haut encadrement militaire.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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

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

En effectifs physiques

TYPE D'EMPLOI	MILITAIRES			CIVILS			TOTAL		
	F	H	S/T	F	H	S/T	F	H	TOTAL
1 SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX ET DIRECTEURS D'ADMINISTRATION CENTRALE DÉLÉGUÉS GÉNÉRAUX ET DÉLÉGUÉS PLACÉS SOUS L'AUTORITÉ DU MINISTRE	0	9	9	9	7	16	9	16	25
	2	8	10	21	19	40	23	27	50
2 EXPERTS DE HAUT NIVEAU ET DIRECTEURS DE PROJET DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT ET DE SES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS	1	0	1	3	5	8	4	5	9
	-	-	-	3	1	4	3	1	4
TOTAL	3	17	20	36	32	68	39	49	88

Source : SGA/DES.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil occupant un emploi d'encadrement supérieur ou dirigeant, en décembre 2024.
Lecture : en décembre 2024, 9 hommes militaires occupaient un emploi d'encadrement supérieur ou dirigeant de type 1.

Nomination sur un emploi d'encadrement supérieur ou dirigeant, par statut, par type d'emploi et par sexe

En effectifs physiques

TYPE D'EMPLOI	MILITAIRES			CIVILS			TOTAL			
	F	H	S/T	F	H	S/T	F	H	TOTAL	
1	SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX ET DIRECTEURS D'ADMINISTRATION CENTRALE	0	4	4	0	3	3	0	7	7
	DÉLÉGUÉS GÉNÉRAUX ET DÉLÉGUÉS PLACÉS SOUS L'AUTORITÉ DU MINISTRE									
	<i>DONT PRIMO-NOMINATIONS</i>	0	4	4	0	2	2	0	6	6
2	CHEFS DE SERVICE ET SOUS-DIRECTEURS	3	2	5	9	9	18	12	11	23
	<i>DONT PRIMO-NOMINATIONS</i>	2	0	2	4	5	9	6	5	11
	EXPERTS DE HAUT NIVEAU ET DIRECTEURS DE PROJET DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT ET DE SES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS	0	0	0	2	1	3	2	1	3
	<i>DONT PRIMO-NOMINATIONS</i>	0	0	0	2	0	2	2	0	2
	INSPECTEURS CIVILS DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	-	-	-	1	0	1	1	0	1
	<i>DONT PRIMO-NOMINATIONS</i>	-	-	-	0	0	0	0	0	0
TOTAL		3	6	9	12	13	25	15	19	34
<i>DONT PRIMO-NOMINATIONS</i>		<i>2</i>	<i>4</i>	<i>6</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>13</i>	<i>8</i>	<i>11</i>	<i>19</i>

Source : SGA/DES.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil nommé à un emploi d'encadrement supérieur ou dirigeant en 2024.

Lecture : en 2024, 4 hommes militaires ont été nommés à un emploi supérieur ou dirigeant de type 1 dans le cadre d'une primo-nomination.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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 de la démarche Fidélisation 360, 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.

En 2024, 45 508 militaires ont connu une mutation, dont 21 202 avec changement de résidence.

Les mutations avec changement de résidence

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOL.	TOTAL
TERRE	2772	4565	3240	0	10577
FEMMES	267	733	407	0	1407
HOMMES	2505	3832	2833	0	9170
MARINE	1315	2998	606	0	4919
FEMMES	172	514	112	0	798
HOMMES	1143	2484	494	0	4121
AIR ET ESPACE	993	2104	300	0	3397
FEMMES	184	556	135	0	875
HOMMES	809	1548	165	0	2522
GENDARMERIE*	55	371	0	30	456
FEMMES	6	49	0	9	64
HOMMES	49	322	0	21	392
SSA	421	416	0	0	837
FEMMES	204	268	0	0	472
HOMMES	217	148	0	0	365
SEO	39	72	55	0	166
FEMMES	6	19	5	0	30
HOMMES	33	53	50	0	136
DGA	185	0	0	0	185
FEMMES	27	0	0	0	27
HOMMES	158	0	0	0	158
SCA	503	0	0	1	504
FEMMES	172	0	0	0	172
HOMMES	331	0	0	1	332
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	156	5	0	0	161
FEMMES	36	2	0	0	38
HOMMES	120	3	0	0	123
TOTAL	6439	10531	4201	31	21202
FEMMES	1074	2141	659	9	3883
HOMMES	5365	8390	3542	22	17319

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

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant connu une mutation avec changement de résidence en 2024, hors sortie d'école.

Lecture : en 2024, 267 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.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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	VOL.	TOTAL
TERRE	1 671	2 538	3 827	0	8 036
FEMMES	203	404	393	0	1 000
HOMMES	1 468	2 134	3 434	0	7 036
MARINE	1 549	6 824	3 551	24	11 948
FEMMES	194	1 185	637	6	2 022
HOMMES	1 355	5 639	2 914	18	9 926
AIR ET ESPACE	1 742	1 391	434	0	3 567
FEMMES	316	431	203	0	950
HOMMES	1 426	960	231	0	2 617
GENDARMERIE*	19	116	0	6	141
FEMMES	2	34	0	2	38
HOMMES	17	82	0	4	103
SSA	69	174	0	0	243
FEMMES	31	113	0	0	144
HOMMES	38	61	0	0	99
SEO	12	5	3	0	20
FEMMES	1	1	0	0	2
HOMMES	11	4	3	0	18
DGA	177	0	0	0	177
FEMMES	34	0	0	0	34
HOMMES	143	0	0	0	143
SCA	161	0	0	0	161
FEMMES	62	0	0	0	62
HOMMES	99	0	0	0	99
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	11	2	0	0	13
FEMMES	4	1	0	0	5
HOMMES	7	1	0	0	8
TOTAL	5 411	11 050	7 815	30	24 306
FEMMES	847	2 169	1 233	8	4 257
HOMMES	4 564	8 881	6 582	22	20 049

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

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2024.

Lecture : en 2024, 203 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 déclenche sa mutation à tout moment de l'année après avoir trouvé son futur poste.

Il peut s'appuyer sur les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations et règles du ministère en matière de mobilité pour le personnel civil.

Le portail *Mobilia* (dédié à la mobilité) lui permet d'accéder aux offres du ministère.

Le manager, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel annuel, et le service gestionnaire accompagnent également l'agent dans son projet de mobilité.

Enfin, le « conseiller mobilité carrière » peut accompagner l'agent dans la définition et la mise en œuvre de son projet de transition professionnelle. Le ministère des Armées compte 10 conseillers mobilité carrière répartis dans les centres ministériels de gestion (CMG).

Les mutations du personnel civil, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	MUTATIONS		TOTAL	
	AVEC CHANGEMENT DE RÉSIDENCE	SANS CHANGEMENT DE RÉSIDENCE		
FONCTIONNAIRES	FEMMES	1 028	3 042	4 070
	HOMMES	1 046	2 833	3 879
	S/TOTAL	2 074	5 875	7 949
CONTRACTUELS	FEMMES	158	931	1 089
	HOMMES	303	1 414	1 717
	S/TOTAL	461	2 345	2 806
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	32	131	163
	HOMMES	202	831	1 033
	S/TOTAL	234	962	1 196
TOTAL	2 769	9 182	11 951	

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil sous PMEAs du ministère des Armées ayant connu une mutation interne avec ou sans changement de résidence en 2024, y compris mutations liées aux transformations.

Lecture : en 2024, 1 028 femmes fonctionnaires ont connu une mutation avec changement de résidence.

NB : le changement de résidence correspond à un changement de commune pour la résidence administrative.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Les mutations avec changement de résidence

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

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
FONCTIONNAIRES	CAT. A*	247	280	527
	CAT. B	333	382	715
	CAT. C	439	377	816
	NON CONNU	9	7	16
	S/TOTAL	1 028	1 046	2 074
CONTRACTUELS	Niv. I*	109	215	324
	Niv. II	15	37	52
	Niv. III	19	23	42
	NON CONNU	15	28	43
	S/TOTAL	158	303	461
OUVRIERS DE L'ÉTAT		32	202	234
TOTAL		1 218	1 551	2 769

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : personnel civil sous PMEAs du ministère des Armées ayant connu une mutation interne avec changement de résidence en 2024, y compris mutations liées aux transformations.

Lecture : en 2024, 247 femmes fonctionnaires de catégorie A ont connu une mutation avec changement de résidence.

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

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
FONCTIONNAIRES	CAT. A*	635	770	1 405
	CAT. B	939	1 103	2 042
	CAT. C	1 359	901	2 260
	NON CONNU	109	59	168
	S/TOTAL	3 042	2 833	5 875
CONTRACTUELS	Niv. I*	505	941	1 446
	Niv. II	153	270	423
	Niv. III	169	105	274
	NON CONNU	104	98	202
	S/TOTAL	931	1 414	2 345
OUVRIERS DE L'ÉTAT		131	831	962
TOTAL		4 104	5 078	9 182

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant connu une mutation interne sans changement de résidence en 2024, y compris mutations liées aux transformations.

Lecture : en 2024, 635 femmes fonctionnaires de catégorie A ont connu une mutation sans changement de résidence.

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

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

4.4.2 — Publication des postes par le ministère des Armées

Nombre d'offres d'emploi publiées dans l'année par le ministère des Armées, par statut et par catégorie

En publications

		TOTAL
FONCTIONNAIRES	CAT. A+	107
	CAT. A (HORS A+)	2748
	CAT. B	2851
	CAT. C	2954
	S/TOTAL	8 660
CONTRACTUELS	Niv. I*	483
	Niv. II	162
	Niv. III	299
	S/TOTAL	944
OUVRIERS DE L'ÉTAT		511
TOTAL		10 115

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : ensemble des offres d'emploi publiées par le ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 107 offres d'emploi de catégorie A+ ont été publiées.

* Dont niv. I+.

Nombre de postes pourvus au cours de l'année à la suite d'une publication, par candidature, par statut, par catégorie et par sexe

			NOMBRE DE POSTES POURVUS*	DONT CANDIDATURES	
				EXTERNES	INTERNES
FONCTIONNAIRES	CAT. A+	FEMMES	57	26	31
		HOMMES	98	32	66
		S/TOTAL	155	58	97
	CAT. A (HORS A+)	FEMMES	549	127	422
		HOMMES	601	83	518
		S/TOTAL	1 150	210	940
	CAT. B	FEMMES	769	157	612
		HOMMES	939	129	810
		S/TOTAL	1 708	286	1 422
	CAT. C	FEMMES	1 184	230	954
		HOMMES	764	128	636
		S/TOTAL	1 948	358	1 590
S/TOTAL		4 961	912	4 049	
CONTRACTUELS	Niv. I**	FEMMES	525	456	69
		HOMMES	550	455	95
		S/TOTAL	1 075	911	164
	Niv. II	FEMMES	255	235	20
		HOMMES	249	228	21
		S/TOTAL	504	463	41
	Niv. III	FEMMES	775	763	12
		HOMMES	483	472	11
		S/TOTAL	1 258	1 235	23
	S/TOTAL		2 837	2 609	228
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	69	4	65	
	HOMMES	348	40	308	
	S/TOTAL	417	44	373	
TOTAL	FEMMES	4 183	1 998	2 185	
	HOMMES	4 032	1 567	2 465	
	TOTAL	8 215	3 565	4 650	

Source: DRH-MD/SRHC.

Champ: ensemble des postes pourvus au ministère des Armées en 2024 à la suite d'une publication.

Lecture: en 2024, 57 postes de catégorie A+ ont été pourvus par des femmes, dont 26 par des candidates externes et 31 par des candidates internes.

* Postes pourvus en 2024 sur des postes publiés en 2024 ou antérieurement. Cette donnée ne peut donc pas être directement corrélée avec les offres d'emploi publiées dans l'année.

** Dont niv. I+.



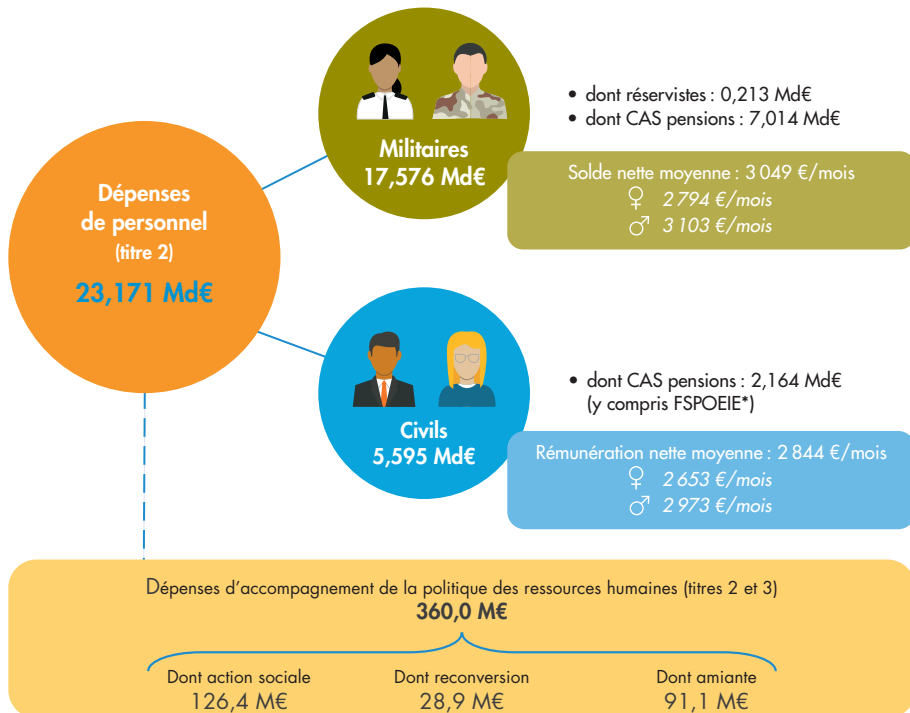
© Constance Nommick / Armée de Terre / Défense

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
- La garantie individuelle du pouvoir d'achat

L'essentiel



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

La politique de rémunération : levier majeur de l'attractivité et de la fidélisation du personnel

La rémunération est un levier important de l'attractivité du ministère et de la fidélisation de son personnel au même titre que la diversité et l'intérêt du parcours professionnel, la reconnaissance individuelle par l'institution et les conditions de travail. La politique salariale occupe ainsi une place essentielle dans la loi de programmation militaire 2024-2030 qui a été élaborée dans un contexte économique de forte inflation associée à la guerre en Ukraine et d'un marché du travail dynamique et concurrentiel. Cette politique doit veiller à « renforcer l'attractivité des carrières et la progression des personnels civils et militaires, selon le degré d'expertise, les qualifications et les compétences acquises et les responsabilités d'encadrement assumées ». Les premiers effets des mesures catégorielles mises en œuvre à compter de 2024 sont d'ores et déjà visibles avec l'atteinte en 2024 des cibles en effectifs, une première depuis la crise de la pandémie de COVID-19.

En 2024, des **revalorisations salariales** significatives ont été accordées aux différents statuts de personnel.

Le **personnel militaire** a bénéficié de la première année complète du déploiement de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM). Le Service de santé des armées (SSA) a entamé une démarche de rapprochement du modèle de rémunération de ses militaires vers celui de la NPRM avec la mise en œuvre de la prime de parcours professionnel (3PM) en juillet 2024 et a bénéficié de la finalisation du déploiement de la majoration du traitement indiciaire (MTI). Après une révision des grilles des militaires du rang et des sous-officiers subalternes, celle des sous-officiers supérieurs est effective depuis le 15 décembre 2024.

Le **personnel fonctionnaire** a bénéficié d'augmentations de son indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE) dans les filières où un décalage avec d'autres ministères était observé. Des mesures de « rebasage » et de revalorisation ont été ainsi menées au profit des fonctionnaires appartenant aux filières sociale, technique et administrative ainsi qu'au profit des conservateurs du patrimoine. Un complément exceptionnel d'IFSE a également été créé au profit du personnel de la filière numérique fortement en tension. Des mesures de convergence indemnitaire ont enfin été conduites dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique.

Les **agents contractuels** ont pour leur part bénéficié d'une enveloppe importante dédiée à la revalorisation triennale mais aussi au reclassement dans de nouvelles grilles de rémunération. Les ingénieurs et cadres technico-commerciaux (ICT) et les techniciens (TCT) de la DGA ont bénéficié de nouveaux leviers de rémunération qui ont accompagné la révision de leur statut, encourageant les parcours professionnels et fidélisant les compétences et savoir-faire.

Enfin, les efforts portés sur l'**attractivité** sont encourageants. Par exemple, les allocations financières spécifiques de formation (AFSF) attribuées devraient permettre de recruter environ 240 militaires à l'issue de leur formation dans des domaines en tension.

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 :

- catégorie 21 : rémunération (salaire, traitement ou solde) ainsi que les parties accessoires (primes et indemnités, supplément familial de traitement, etc.);
- catégorie 22 : cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur ;
- 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	RÉMUNÉRATIONS D'ACTIVITÉ	9 411,5	2 653,0	12 064,4
CATÉGORIE 22	COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES*	7 980,1	2 793,7	10 773,7
	DONT CAS PENSIONS**	7 013,8	2 163,7	9 177,5
CATÉGORIE 23	PRESTATIONS SOCIALES ET ALLOCATIONS DIVERSES	185,1	148,1	333,2
TOTAL		17 576,7	5 594,7	23 171,4

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : 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 2024.

Lecture : en 2024, les dépenses relatives à la rémunération d'activité des militaires se sont élevées à 9 411,5 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 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 budget opérationnel 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).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

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

En M€

BOP	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
0212-0081 TERRE	8 952,9	1,6	8 954,5
0212-0082 AIR ET ESPACE	3 284,9	0,8	3 285,7
0212-0083 MARINE	3 123,1	1,2	3 124,2
0212-0084 SRHC	28,0	4 534,4	4 562,4
0212-0085 SSA	847,5	141,9	989,4
0212-0086 BCAC	150,4	426,3	576,7
0212-0087 DGA	265,6	323,2	588,8
0212-0088 SEO	104,8	0,0	104,8
0212-0089 SCA	266,7	0,5	267,2
0212-0090 IMI	85,5	0,6	86,1
0212-0091 AUTRES PM	62,6	0,4	62,9
0212-0092 APRH*	152,0	162,8	314,8
0212-0093 OPEX-MISSINT	252,6	1,0	253,6
TOTAL	17 576,7	5 594,7	23 171,4

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : 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 2024.

Lecture : en 2024, les dépenses de personnel sur le BOP 0212-0081 TERRE se sont élevées à 8 952,9 M€ pour les militaires.

* Accompagnement de la politique des ressources humaines.

NB : - les dépenses relatives aux gendarmes sous PMEA du ministère des Armées sont réparties dans les BOP Air et Espace, Marine, BCAC, DGA et Autres PM ;

- les dépenses figurant dans la colonne « civils » des BOP ne comptabilisant pas d'effectif civil correspondent aux rémunération des officiers occupant des emplois fonctionnels ;

- 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 dépenses figurant dans la colonne « militaires » du BOP SRHC correspondent aux CAS Pensions des personnels militaires en position de détachement au titre du dispositif L4139-2 ;

- 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 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	3,3	0,0	3,3
0212-0082 AIR ET ESPACE	26,6	0,0	26,6
0212-0083 MARINE	29,5	0,0	29,5
0212-0084 SRHC	0,0	206,3	206,3
0212-0087 DGA	8,0	47,0	55,0
0212-0089 SCA	0,5	0,0	0,5
TOTAL	67,9	253,3	321,2

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: dépenses hors titre 2 pour le personnel militaire et civil du ministère des Armées affecté au SIAé en 2024.

Lecture: en 2024, les dépenses de rémunération hors titre 2 du personnel militaire affecté au SIAé et relevant du BOP 0212-0081 TERRE se sont élevées à 3,3 M€.

- NB: - les dépenses hors titre 2 du SIAé correspondent à la rémunération du personnel du ministère des Armées affecté au 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 sous forme d'arrondis.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

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

En M€

BOP	
0212-0081 TERRE	126,3
0212-0082 AIR ET ESPACE	30,6
0212-0083 MARINE	31,6
0212-0085 SSA	19,8
0212-0087 DGA	0,7
0212-0088 SEO	1,3
0212-0089 SCA	2,7
0212-0090 IMI	0,2
0212-0091 AUTRES PM	0,2
TOTAL	213,4

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : dépenses de rémunération des réservistes opérationnels du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, les dépenses de rémunération des réservistes relevant du BOP 0212-0081 TERRE se sont élevées à 126,3 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 sous forme d'arrondis.

Indemnités de sujétions pour service à l'étranger et sur le territoire national

En M€

BOP 0212-0093 OPEX-MISSINT	
OPEX - INDEMNITÉ DE SUJÉTIONS SPÉCIALES POUR SERVICE À L'ÉTRANGER (ISSE)	152,5
<i>DONT PCRL*</i>	1,0
MISSINT - INDEMNITÉ DE SUJÉTIONS D'ABSENCE OPÉRATIONNELLE (ISAO)	101,1
TOTAL	253,6

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : indemnités de sujétions pour service à l'étranger et sur le territoire national relevant du BOP 0212-0093 OPEX-MISSINT, en 2024.

Lecture : en 2024, les indemnités de sujétions spéciales pour service à l'étranger se sont élevées à 152,5 M€, dont 1,0 M€ à destination des PCRL.

* Personnel civil de recrutement local.

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

En M€

BOP	CAS PENSIONS (HORS FSPOEIE*)			FSPOEIE
	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL	
0212-0081 TERRE	3 674,4	0,0	3 674,4	0,0
0212-0082 AIR ET ESPACE	1 339,9	0,0	1 339,9	0,0
0212-0083 MARINE	1 265,2	0,0	1 265,2	0,0
0212-0084 SRHC	25,6	695,5	721,1	1 370,4
0212-0085 SSA	343,7	31,0	374,6	0,0
0212-0086 BCAC	54,1	63,6	117,7	0,0
0212-0087 DGA	102,9	0,1	103,0	0,0
0212-0088 SEO	45,8	0,0	45,8	0,0
0212-0089 SCA	102,8	0,0	102,8	0,0
0212-0090 IMI	33,0	0,2	33,2	0,0
0212-0091 AUTRES PM	26,4	0,0	26,4	0,0
0212-0092 APRH	0,0	3,0	3,0	0,0
TOTAL	7 013,8	793,3	7 807,1	1 370,4

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : 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 2024.

Lecture : en 2024, les dépenses de contribution au CAS pensions se sont élevées à 3 674,4 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 sous forme d'arrondis.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

5.2 — LES DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

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 leurs impacts 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 2) et des blessés.

Dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines (crédits de paiement exécutés), par titre et par domaine d'action

	TITRE 2	TITRE 3	TOTAL
ACTION SOCIALE	8,9	117,5	126,4
PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES*	8,9	7,6	16,5
PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT	-	109,9	109,9
RECONVERSION	-	28,9	28,9
FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	-	27,0	27,0
MOBILITÉ DU PERSONNEL MILITAIRE	16,5	-	16,5
PÉCULES D'INCITATION AU DÉPART**	16,0	-	16,0
ALLOCATION D'AIDE À LA MOBILITÉ DU CONJOINT	0,5	-	0,5
PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS DU PERSONNEL CIVIL	9,6	-	9,6
INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE (IDV)	1,1	-	1,1
INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (ISRC)	0,8	-	0,8
INDEMNITÉ DE MOBILITÉ	5,0	-	5,0
CHÔMAGE***	2,7	-	2,7
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	60,5	-	60,5
CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ — AMIANTE	91,1	-	91,1
TOTAL	186,6	173,4	360,0

Source : DRH/MD/SRSI.

Champ : dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines relevant des BOP APRH 0212-0072 (titre 3) et 0212-0092 (titre 2), en 2024.

Lecture : en 2024, les dépenses d'action sociale ont représenté 126,4 M€, dont 8,9 M€ sur le titre 2.

* Dont pour le titre 2 : allocation aux parents d'enfants handicapés (APEH) et d'étudiants infirmes. Pour le titre 3 : prestation de restauration dite « Prime ASA » (7,6 M€).

** Dont pécule modulable d'incitation au départ (PMID) et pécule des officiers de carrière (PECA).

*** N'intègre pas le chômage du personnel militaire (122,6 M€) et celui du personnel civil hors transformations (10,6 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 sous forme d'arrondis.

5.3 – LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES TOTALES⁽¹⁾

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	371,1	1 968,3	2 339,4
	SOLDE DE BASE	216,7	1 033,5	1 250,2
	PRIMES ET INDEMNITÉS	154,5	934,8	1 089,2
	DONT NBI	0,1	1,5	1,6
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	3,4	13,7	17,1
	DONT SFS	2,2	28,4	30,6
SOUS-OFFICIERS	SOLDE BRUTE ANNUELLE	671,0	3 058,6	3 729,6
	SOLDE DE BASE	424,4	1 757,9	2 182,3
	PRIMES ET INDEMNITÉS	246,6	1 300,7	1 547,3
	DONT NBI	0,5	0,4	0,9
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	5,0	15,2	20,3
	DONT SFS	3,8	29,5	33,3
MDR*	SOLDE BRUTE ANNUELLE	323,7	2 179,0	2 502,8
	SOLDE DE BASE	230,9	1 402,5	1 633,3
	PRIMES ET INDEMNITÉS	92,9	776,5	869,4
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	1,6	8,0	9,7
	DONT SFS	1,4	11,1	12,5
VOLONTAIRES*	SOLDE BRUTE ANNUELLE	7,0	12,8	19,7
	SOLDE DE BASE	4,5	8,1	12,6
	PRIMES ET INDEMNITÉS	2,5	4,6	7,1
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	0,1	0,2	0,3
TOTAL	SOLDE BRUTE ANNUELLE	1 372,8	7 218,7	8 591,5
	SOLDE DE BASE	876,4	4 202,0	5 078,4
	PRIMES ET INDEMNITÉS	496,4	3 016,6	3 513,1
	DONT NBI	0,6	1,9	2,5
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	10,1	37,2	47,3
	DONT SFS	7,4	69,0	76,4

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer en 2024.

Lecture : en 2024, la solde annuelle brute totale versée aux femmes officiers a été de 371,1 M€.

* Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV).

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 sous forme d'arrondis.

(1) Les rémunérations présentées intègrent les rappels perçus au cours de l'année 2024, les événements exceptionnels et les retenues sur salaire.

5.3.2 — Pour le personnel civil⁽²⁾

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

En M€

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A+			
RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	12,1	23,4	35,5
TRAITEMENT INDICIAIRE	6,3	12,6	18,9
PRIMES ET INDEMNITÉS	5,8	10,8	16,6
DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,2	1,0	1,2
DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	0,2	0,3	0,4
DONT SFT	0,0	0,2	0,2
CAT. A (HORS A+)			
RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	174,2	246,9	421,1
TRAITEMENT INDICIAIRE	115,6	161,5	277,1
PRIMES ET INDEMNITÉS	58,5	85,5	144,0
DONT NBI	1,4	1,6	3,0
DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	1,6	3,0	4,6
DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	1,8	2,3	4,1
DONT SFT	1,0	1,6	2,6
CAT. B			
RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	199,3	293,0	492,3
TRAITEMENT INDICIAIRE	135,9	201,5	337,4
PRIMES ET INDEMNITÉS	63,4	91,5	155,0
DONT NBI	0,7	0,7	1,5
DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,9	1,6	2,5
DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	2,0	2,2	4,2
DONT SFT	1,0	2,2	3,2
CAT. C			
RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	274,3	223,6	497,9
TRAITEMENT INDICIAIRE	205,6	166,4	372,0
PRIMES ET INDEMNITÉS	68,7	57,2	125,9
DONT NBI	0,2	0,0	0,3
DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	1,2	2,5	3,6
DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	2,4	1,7	4,0
DONT SFT	1,8	2,5	4,3
TOTAL			
RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	659,9	787,0	1 446,9
TRAITEMENT INDICIAIRE	463,4	542,0	1 005,4
PRIMES ET INDEMNITÉS	196,5	245,0	441,4
DONT NBI	2,4	2,4	4,8
DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	3,9	8,0	11,9
DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	6,3	6,5	12,8
DONT SFT	3,8	6,5	10,3

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil fonctionnaire sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer en 2024.
Lecture : en 2024, la rémunération annuelle brute totale versée aux femmes fonctionnaires de catégorie A+ a été de 12,1 M€. NB : les totaux et la somme des valeurs affichées dans les tableaux laissent parfois apparaître des écarts marginaux. Ils s'expliquent par le choix d'afficher les montants en millions d'euros sous forme d'arrondis.

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

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

En M€

	FEMMES	HOMMES	TOTAL		
Niv. I*	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	120,1	244,3	364,4	Effectifs ministériels
	TRAITEMENT INDICIAIRE	117,1	239,3	356,4	Flux de personnel
	PRIMES ET INDEMNITÉS	3,0	5,0	8,0	Caractéristiques du personnel
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	1,3	1,5	2,8	
	DONT SFT	0,2	0,4	0,6	
Niv. II	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	27,8	62,7	90,5	Parcours professionnels
	TRAITEMENT INDICIAIRE	26,7	59,8	86,5	Dépenses liées au personnel
	PRIMES ET INDEMNITÉS	1,1	2,9	4,0	
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,1	0,6	0,7	
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	0,3	0,5	0,8	
DONT SFT	0,1	0,2	0,4		
Niv. III	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	32,2	24,2	56,3	Formation
	TRAITEMENT INDICIAIRE	30,9	22,7	53,6	Transitions pro. et reconversion
	PRIMES ET INDEMNITÉS	1,3	1,5	2,8	
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,3	0,5	0,8	
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	0,3	0,3	0,6	
DONT SFT	0,2	0,1	0,3		
TOTAL	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	180,0	331,2	511,2	Conditions de travail
	TRAITEMENT INDICIAIRE	174,6	321,8	496,5	Concertation et dialogue social
	PRIMES ET INDEMNITÉS	5,4	9,4	14,8	
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,4	1,1	1,5	
	DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	2,0	2,2	4,1	
DONT SFT	0,6	0,7	1,3		

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil contractuel sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer en 2024.
Lecture : en 2024, la rémunération annuelle brute totale versée aux femmes contractuelles de niveau I a été de 120,1 M€.

* Dont 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.

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	5,7	41,8	47,4
	TRAITEMENT INDICIAIRE	4,7	33,7	38,4
	PRIMES ET INDEMNITÉS	1,0	8,1	9,1
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,1	0,7	0,8
CHEFS D'ÉQUIPE	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	6,6	80,4	87,0
	TRAITEMENT INDICIAIRE	5,3	63,5	68,8
	PRIMES ET INDEMNITÉS	1,3	16,9	18,2
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,2	2,2	2,4
OUVRIERS	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	41,1	263,4	304,5
	TRAITEMENT INDICIAIRE	33,7	210,3	244,0
	PRIMES ET INDEMNITÉS	7,3	53,1	60,4
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,5	5,6	6,0
TOTAL	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	53,3	385,6	438,9
	TRAITEMENT INDICIAIRE	43,7	307,5	351,2
	PRIMES ET INDEMNITÉS	9,6	78,1	87,7
	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,7	8,5	9,2

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer en 2024.

Lecture : en 2024, la rémunération annuelle brute totale versée aux femmes techniciens à statut ouvrier a été de 5,7 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 sous forme d'arrondis.

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	893,2	1 503,7	2 397,0
TRAITEMENT INDICIAIRE	681,8	1 171,3	1 853,1
PRIMES ET INDEMNITÉS	211,5	332,4	543,9
DONT NBI	2,4	2,4	4,8
DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	4,9	17,6	22,6
DONT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	8,3	8,6	16,9
DONT SFT	4,4	7,2	11,6

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: personnel civil sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer en 2024.

Lecture: en 2024, le total de la rémunération annuelle brute versée aux femmes civiles du ministère des Armées a été de 893,2 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 sous forme d'arrondis.

5.4 – LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES

La rémunération nette versée aux agents est établie après déduction :

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

Celles-ci s'appliquent sur tout ou partie de la paie.

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

- 1^{er} décile: 10 % de la population concernée se situent au-dessous de la rémunération indiquée ;
- 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 ;
- 9^e décile: 10 % de la population concernée se situent au-dessus de la rémunération indiquée.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

5.4.1 — La solde mensuelle nette perçue par le personnel militaire

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

En €

		OFFICIERS*	SOUS-OFFICIERS	MDR**	VOLONTAIRES**	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	ENSEMBLE	2 291	1 806	1 590	713	1 643
	FEMMES	1 750	1 767	1 588	767	1 615
	HOMMES	2 508	1 812	1 590	712	1 651
2 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 235	2 024	1 665	788	1 799
	FEMMES	2 566	1 943	1 637	822	1 759
	HOMMES	3 414	2 053	1 672	773	1 809
3 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 774	2 261	1 727	830	1 994
	FEMMES	3 139	2 151	1 697	889	1 907
	HOMMES	3 946	2 291	1 736	809	2 020
4 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 201	2 497	1 829	906	2 226
	FEMMES	3 562	2 355	1 763	946	2 100
	HOMMES	4 352	2 539	1 850	873	2 255
MÉDIANE	ENSEMBLE	4 633	2 716	1 964	969	2 516
	FEMMES	3 948	2 555	1 836	1 007	2 355
	HOMMES	4 782	2 765	1 995	950	2 553
6 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	5 097	2 931	2 113	1 064	2 850
	FEMMES	4 370	2 727	1 936	1 078	2 650
	HOMMES	5 248	2 983	2 152	1 047	2 900
7 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	5 624	3 167	2 311	1 123	3 252
	FEMMES	4 887	2 921	2 064	1 125	2 967
	HOMMES	5 770	3 228	2 362	1 122	3 319
8 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	6 350	3 502	2 636	1 200	3 944
	FEMMES	5 577	3 190	2 257	1 189	3 475
	HOMMES	6 507	3 578	2 693	1 209	4 042
9 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	7 625	4 256	3 532	1 507	5 269
	FEMMES	6 665	3 736	2 847	1 449	4 557
	HOMMES	7 824	4 372	3 634	1 542	5 395

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : personnel militaire sous PME A du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2024.

Lecture : en 2024, 10 % des femmes officiers ont gagné moins de 1 750 € nets par mois (1^{er} décile).

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

** Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV).

Solde mensuelle nette du personnel militaire, par catégorie, par grade et par décile

En €

	GRADE	1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE	
OFFICIERS	GÉNÉRAL/AMIRAL*	7 569	8 998	13 490	Effectifs ministériels
	COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	5 691	6 954	9 879	Flux de personnel
	LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	4 604	5 780	8 204	Caractéristiques du personnel
	COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	4 037	5 072	7 530	Parcours professionnels
	CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	3 469	4 444	6 661	Dépenses liées au personnel
	LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	2 489	3 434	5 703	
	SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	1 745	2 307	3 978	
	ASPIRANT	1 538	1 652	2 727	
	ÉLÈVE OFFICIER	484	1 894	2 574	
SOUS-OFFICIERS	MAJOR	3 032	3 548	4 898	Formation
	ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 643	3 163	4 592	
	ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2 447	2 997	4 557	
	SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1 964	2 541	4 130	Transitions pro. et reconversion
	SERGENT/SECOND MAÎTRE	1 633	2 097	3 574	
	ÉLÈVE SOUS-OFFICIER	1 522	1 651	2 172	
MOR**	CAPORAL-CHEF/QUARTIER-MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	1 734	2 173	3 782	Conditions de travail
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	1 647	1 909	3 679	
	SOLDAT/MATELOT BREVETÉ	1 546	1 705	3 074	Concentration et dialogue social
VOL.**	TOUS GRADES CONFONDUS	713	969	1 507	Concentration et dialogue social

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel militaire sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2024.

Lecture : en 2024, 10 % des généraux ou amiraux ont gagné moins de 7 569 € nets par mois ;

50 % des généraux ou amiraux ont gagné plus de 8 998 € nets par mois ;

10 % des généraux ou amiraux ont gagné plus de 13 490 € nets par mois.

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

** Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV).

Moyenne de la solde mensuelle nette du personnel militaire, par catégorie, par grade et par sexe

En €

	GRADE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	GÉNÉRAL/AMIRAL*	9 139	9 903	9 830
	COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	7 102	7 562	7 500
	LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	5 936	6 300	6 250
	COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	5 192	5 687	5 589
	CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	4 383	5 004	4 901
	LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	3 381	3 987	3 860
	SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	2 356	2 719	2 638
	ASPIRANT	1 777	1 951	1 897
	ÉLÈVE OFFICIER	1 370	1 969	1 814
	SOUS-ENSEMBLE	4 224	5 122	4 956
SOUS-OFFICIERS	MAJOR	3 612	4 001	3 874
	ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	3 177	3 628	3 525
	ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2 987	3 451	3 367
	SERGENT-CHEF/MAÎTRE	2 573	2 943	2 882
	SERGENT/SECOND MAÎTRE	2 233	2 479	2 435
	ÉLÈVE SOUS-OFFICIER	1 716	1 830	1 795
	SOUS-ENSEMBLE	2 734	3 018	2 963
MDR**	CAPORAL-CHEF/QUARTIER-MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	2 263	2 587	2 543
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	2 142	2 368	2 334
	SOLDAT/MATELOT BREVETÉ	1 975	2 139	2 116
	SOUS-ENSEMBLE	2 126	2 368	2 334
VOL**	VOLONTAIRE (TOUS GRADES CONFONDUS)	1 077	1 064	1 069
	ENSEMBLE	2 794	3 103	3 049

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel militaire sous PMEVA du ministère des Armées, affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2024. Lecture : en 2024, les généraux et amiraux féminins ont gagné en moyenne 9 139 € nets par mois.

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

** Hors apprentis militaires et volontaires du service militaire volontaire (SMV).

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

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

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
FONCTIONNAIRES	2 348	2 643	2 489
CONTRACTUELS	2 476	2 890	2 714
OUVRIERS DE L'ÉTAT	2 668	2 750	2 733
ENSEMBLE	2 395	2 722	2 595

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2024.

Lecture : en 2024, 50 % des femmes fonctionnaires ont gagné plus de 2 348 € nets par mois.

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

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
FONCTIONNAIRES	2 628	2 932	2 784
CONTRACTUELS	2 702	3 160	2 980
OUVRIERS DE L'ÉTAT	2 825	2 909	2 898
ENSEMBLE	2 653	2 973	2 844

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2024.

Lecture : en 2024, la rémunération mensuelle nette moyenne des femmes fonctionnaires a été de 2 628 €.

(3) 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
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Les fonctionnaires*

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

En €

		CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	ENSEMBLE
1 ^{er} DÉCILE	ENSEMBLE	4 252	2 767	2 213	1 849	1 944
	FEMMES	4 169	2 577	2 157	1 831	1 902
	HOMMES	4 265	3 022	2 268	1 873	1 999
2 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	4 832	3 074	2 339	1 927	2 071
	FEMMES	4 914	2 861	2 279	1 904	2 021
	HOMMES	4 827	3 343	2 394	1 959	2 122
3 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	5 647	3 310	2 454	1 995	2 182
	FEMMES	5 433	3 060	2 379	1 971	2 125
	HOMMES	5 728	3 566	2 516	2 021	2 260
4 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	6 191	3 538	2 564	2 055	2 309
	FEMMES	5 948	3 235	2 483	2 034	2 227
	HOMMES	6 390	3 738	2 627	2 074	2 439
MÉDIANE	ENSEMBLE	6 914	3 728	2 677	2 111	2 489
	FEMMES	6 570	3 433	2 587	2 097	2 348
	HOMMES	7 042	3 945	2 745	2 125	2 643
6 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	7 420	3 956	2 803	2 172	2 705
	FEMMES	7 119	3 660	2 703	2 160	2 532
	HOMMES	7 570	4 159	2 867	2 185	2 866
7 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	8 088	4 222	2 943	2 244	2 966
	FEMMES	7 858	3 909	2 846	2 234	2 778
	HOMMES	8 158	4 419	3 000	2 260	3 124
8 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	8 633	4 577	3 103	2 353	3 327
	FEMMES	8 562	4 256	3 029	2 325	3 093
	HOMMES	8 633	4 739	3 139	2 398	3 585
9 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	9 867	5 195	3 405	2 632	3 995
	FEMMES	9 941	4 907	3 318	2 570	3 639
	HOMMES	9 765	5 377	3 462	2 694	4 245

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil fonctionnaire sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2024.

Lecture : en 2024, 10 % des femmes fonctionnaires de catégorie A+ ont gagné moins de 4 169 € nets par mois.

* Y emplois d'encadrement supérieur ou dirigeant (ESD). L'ESD est traité dans le chapitre 4 (4.3.2).

NB : à partir de 2024, la catégorie A+ intègre l'ensemble des administrateurs de l'État, y compris ceux du 1^{er} grade, les maîtres de conférence, professeurs d'université et de chaire, conservateurs généraux de bibliothèque, conservateurs du patrimoine, certains ingénieurs (mines, recherche, ponts/eaux/forêts), architectes et urbanistes.

Rémunération mensuelle nette du personnel civil fonctionnaire, par filière, par catégorie, par grade et par décile

		GRADE	1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE	En €	
ADMINISTRATIVE	CAT. A*	ADMINISTRATEUR DE L'ÉTAT OCCUPANT UN EMPLOI D'ESD**	7 158	8 590	12 129	Flux de personnel	
		ADMINISTRATEUR DE L'ÉTAT (HORS EMPLOI D'ESD)	5 341	7 040	9 451		
		CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	4 128	4 678	6 345		Caractéristiques du personnel
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION HORS CLASSE	4 922	5 481	6 939		
		ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	3 696	4 357	5 525		
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2 752	3 503	4 407		Parcours professionnels
	CAT. B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2 675	3 061	3 805		
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 365	2 752	3 482		
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	2 096	2 425	3 049		
	CAT. C	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	2 080	2 256	2 801	Dépenses liées au personnel	
		ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	1 861	2 038	2 528		
		ADJOINT ADMINISTRATIF	1 757	1 876	2 252		
		SOUS-ENSEMBLE	1 902	2 327	3 716		
TECHNIQUE	CAT. A*	CONSEILLER TECHNIQUE DE LA DÉFENSE	4 114	4 475	5 968	Formation	
		INGÉNIEUR CIVIL DE LA DÉFENSE HORS CLASSE	4 460	4 842	6 194		
		INGÉNIEUR CIVIL DIVISIONNAIRE DE LA DÉFENSE	3 727	4 194	5 564		
		INGÉNIEUR CIVIL DE LA DÉFENSE	2 855	3 501	4 645		
	CAT. B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION DE 1 ^{RE} CLASSE	2 718	3 074	3 825	Transitions pro. et reconversion	
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION DE 2 ^E CLASSE	2 215	2 671	3 305		
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATION DE 3 ^E CLASSE	2 155	2 424	3 021		
	CAT. C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 1 ^{RE} CLASSE	2 044	2 199	2 806	Conditions de travail	
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 2 ^E CLASSE	1 846	2 040	2 598		
		AGENT TECHNIQUE	1 752	1 868	2 366		
	SOUS-ENSEMBLE	1 974	2 599	4 108	Concertation et dialogue social		
	ENSEIGNEMENT	CAT. A*	PROFESSEUR D'UNIVERSITÉ ET DE CHAIRE	4 269		6 419	9 866
			MAÎTRE DE CONFÉRENCE	3 736		4 242	5 197
PROFESSEUR AGRÉGÉ			3 429	4 551		6 760	
PROFESSEUR CERTIFIÉ			2 656	3 440	4 415		
SOUS-ENSEMBLE	2 760	3 774	5 728	Politique sociale			

* Dont cat. A+.

** ESD : encadrement supérieur ou dirigeant.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnels

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

En €

		GRADE	1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE
SOCIALE	CAT. A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL DE 2 ^E ET 1 ^{ER} GRADE	3095	3498	5106
		ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	2846	3175	3798
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	2269	2740	3532
	SOUS-ENSEMBLE		2354	3042	4004
PARAMÉDICALE	CAT. A	CADRE DE SANTÉ PARAMÉDICAL DE LA DÉFENSE DE CLASSE NORMALE ET SUPÉRIEURE	2771	3494	4394
		INFIRMIER HORS CLASSE DE LA DÉFENSE	3021	3453	3895
		INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE	2580	2942	3299
	INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX DE CLASSE NORMALE ET SUPÉRIEURE		2334	2684	3439
	PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE SUPÉRIEURE		2903	3064	3375
	PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE NORMALE		2144	2427	2922
	CAT. B	AIDE-SOIGNANT CIVIL DE CLASSE SUPÉRIEURE	2381	2633	2962
		AIDE-SOIGNANT CIVIL DE LA DÉFENSE	2101	2364	2765
	CAT. C	AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS DE CLASSE SUPÉRIEURE	2103	2237	2449
		AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS DE CLASSE NORMALE	1879	2062	2204
SOUS-ENSEMBLE		2136	2516	3174	
AUTRES	CAT. A*	CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	3340	4834	5962
		CHARGÉ D'ÉTUDE DOCUMENTAIRE	3181	3837	5081
	CAT. B	BIBLIOTHÉCAIRE ASSISTANT SPÉCIALISÉ	2276	2676	3128
	SOUS-ENSEMBLE		2677	4148	6228

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : personnel civil fonctionnaire sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2024.

Lecture : en 2024, 10 % des conseillers techniques de service social de 2^e et de 1^{er} grade ont gagné moins de 3095 € nets par mois.

* Dont cat. A+.

Moyenne de la rémunération mensuelle nette du personnel civil fonctionnaire, par filière, par grade et par sexe

		GRADE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	En €				
ADMINISTRATIVE	CAT. A*	ADMINISTRATEUR DE L'ÉTAT OCCUPANT UN EMPLOI D'ESD**	9 475	9 428	9 449	Effectifs ministériels				
		ADMINISTRATEUR DE L'ÉTAT (HORS EMPLOI D'ESD)	7 023	7 598	7 420					
		CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	4 844	5 036	4 933					
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION HORS CLASSE	5 764	5 669	5 718					
		ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	4 451	4 590	4 513					
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	3 565	3 590	3 574					
	CAT. B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	3 115	3 224	3 151		Flux de personnel			
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 794	2 912	2 834					
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	2 482	2 573	2 508					
	CAT. C	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	2 333	2 366	2 340			Caractéristiques du personnel		
		ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	2 100	2 142	2 111					
		ADJOINT ADMINISTRATIF	1 960	1 961	1 960					
	SOUS-ENSEMBLE		2 550	2 965	2 661				Parcours professionnels	
TECHNIQUE	CAT. A*	CONSEILLER TECHNIQUE DE LA DÉFENSE	4 684	4 739	4 728	Dépenses liées au personnel				
		INGÉNIEUR CIVIL DE LA DÉFENSE HORS CLASSE	5 012	5 094	5 082					
		INGÉNIEUR CIVIL DIVISIONNAIRE DE LA DÉFENSE	4 246	4 424	4 387					
		INGÉNIEUR CIVIL DE LA DÉFENSE	3 433	3 671	3 608					
	CAT. B	TECHNICIEN SUP. D'ÉTUDES ET DE FABRICATION DE 1 ^{RE} CLASSE	3 065	3 185	3 167					Formation
		TECHNICIEN SUP. D'ÉTUDES ET DE FABRICATION DE 2 ^E CLASSE	2 555	2 767	2 728					
		TECHNICIEN SUP. D'ÉTUDES ET DE FABRICATION DE 3 ^E CLASSE	2 447	2 538	2 525					
	CAT. C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 1 ^{RE} CLASSE	2 244	2 332	2 315		Transitions pro. et reconversion			
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 2 ^E CLASSE	2 056	2 162	2 139					
		AGENT TECHNIQUE	1 930	2 007	1 980					
SOUS-ENSEMBLE		2 724	2 871	2 842	Conditions de travail					
ENSEIGNEMENT	CAT. A*	PROFESSEUR D'UNIVERSITÉ ET DE CHAIRE	NS	NS				6 654		
		MAÎTRE DE CONFÉRENCE	4 609	4 891				4 819		
		PROFESSEUR AGRÉGÉ	4 629	5 148		4 928				
		PROFESSEUR CERTIFIÉ	3 314	3 656		3 502				
	SOUS-ENSEMBLE		3 769	4 362		4 114		Politique sociale		

* Dont cat. A+.

** ESD : encadrement supérieur ou dirigeant.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

En €

		GRADE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
SOCIALE	CAT. A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL DE 2 ^e ET 1 ^{er} GRADE	NS	NS	3788
		ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	NS	NS	3303
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	2850	2857	2851
	SOUS-ENSEMBLE			3 124	3 182
PARAMÉDICALE	CAT. A	CADRE DE SANTÉ PARAMÉDICAL DE LA DÉFENSE DE CLASSE NORMALE ET SUPÉRIEURE	3383	3837	3591
		INFIRMIER HORS CLASSE DE LA DÉFENSE	NS	NS	3516
		INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE	NS	NS	2989
		INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX DE CLASSE NORMALE ET SUPÉRIEURE	2764	2855	2779
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE SUPÉRIEURE	3107	3136	3116
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE NORMALE	2484	2556	2495
	CAT. B	AIDE-SOIGNANT CIVIL DE CLASSE SUPÉRIEURE	2667	2684	2669
		AIDE-SOIGNANT CIVIL DE LA DÉFENSE	2412	2449	2417
	CAT. C	AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS DE CLASSE SUPÉRIEURE	2261	2283	2266
		AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS DE CLASSE NORMALE	2065	2124	2081
SOUS-ENSEMBLE			2 580	2 716	2 605
AUTRES	CAT. A*	CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	4981	4710	4878
		CHARGÉ D'ÉTUDE DOCUMENTAIRE	3712	4180	3946
	CAT. B	BIBLIOTHÉCAIRE ASSISTANT SPÉCIALISÉ	NS	NS	2734
	SOUS-ENSEMBLE			4 060	4 660

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil fonctionnaire sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2024.

Lecture : en 2024, les conseillers techniques de service social de 2^e et de 1^{er} grade ont gagné en moyenne 3788 € nets par mois.

* Dont cat. A+.

NS : non significatif. Les effectifs sont trop faibles pour afficher une déclinaison par sexe.

Les contractuels

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

En €

		Niv.I*	Niv.II	Niv.III	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	ENSEMBLE	2 447	1 849	1 448	1 674
	FEMMES	2 378	1 736	1 448	1 491
	HOMMES	2 491	2 030	1 448	1 906
2 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	2 575	2 064	1 463	2 013
	FEMMES	2 506	1 852	1 450	1 706
	HOMMES	2 637	2 142	1 491	2 271
3 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	2 794	2 151	1 491	2 327
	FEMMES	2 650	1 962	1 491	1 934
	HOMMES	2 893	2 250	1 531	2 482
4 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 044	2 254	1 548	2 506
	FEMMES	2 853	2 085	1 492	2 235
	HOMMES	3 173	2 358	1 685	2 652
MÉDIANE	ENSEMBLE	3 374	2 368	1 676	2 714
	FEMMES	3 097	2 167	1 594	2 476
	HOMMES	3 458	2 471	1 765	2 890
6 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 633	2 498	1 751	2 986
	FEMMES	3 416	2 288	1 685	2 673
	HOMMES	3 742	2 625	1 871	3 201
7 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 985	2 662	1 856	3 406
	FEMMES	3 747	2 402	1 770	3 006
	HOMMES	4 096	2 753	2 010	3 578
8 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 556	2 833	2 012	3 865
	FEMMES	4 275	2 600	1 891	3 493
	HOMMES	4 557	2 908	2 152	4 064
9 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	5 058	3 057	2 217	4 619
	FEMMES	4 974	2 885	2 131	4 397
	HOMMES	5 067	3 130	2 319	4 693

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : personnel civil contractuel sous PMEA du ministère des Armées, affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2024.

Lecture : en 2024, 10 % des femmes contractuelles de niveau I ont gagné moins de 2 378 € nets par mois.

* Dont niv. I+.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Rémunération mensuelle nette du personnel civil contractuel, par catégorie et par décile

En €

		1 ^{er} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^e DÉCILE
NIVEAU I *	ICT	2 491	3 510	5 052
	HORS ICT ET D49	2 335	3 060	5 078
	SOUS-ENSEMBLE	2 447	3 374	5 060
NIVEAU II	TCT	1 985	2 418	3 033
	HORS TCT ET D49	1 794	2 315	3 068
	SOUS-ENSEMBLE	1 849	2 368	3 057
NIVEAU III (HORS BERKANI)		1 448	1 675	2 217
D 49		2 288	3 484	4 045
BERKANI		1 332	1 808	2 265

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil contractuel sous PMEA du ministère des Armées, affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2024.

Lecture : en 2024, 10 % des ICT ont gagné moins de 2 491 € nets par mois.

* Dont niv. I+.

NB : **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).

Moyenne de la rémunération mensuelle nette du personnel civil contractuel, par catégorie et par sexe

En €

		FEMMES	FEMMES	ENSEMBLE
NIVEAU I *	ICT	3 609	3 682	3 662
	HORS ICT ET D49	3 212	3 580	3 414
	SOUS-ENSEMBLE	3 402	3 648	3 562
NIVEAU II	TCT	2 410	2 527	2 501
	HORS TCT ET D49	2 208	2 560	2 416
	SOUS-ENSEMBLE	2 260	2 545	2 450
NIVEAU III (HORS BERKANI)		1 702	1 848	1 761
D 49		NS	NS	3 154
BERKANI		1 672	1 831	1 766

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil contractuel sous PMEA du ministère des Armées, affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2024.

Lecture : en 2024, les femmes ICT ont gagné en moyenne 3 609 € nets par mois.

* Dont niv. I+.

NS : non significatif. Les effectifs sont trop faibles pour afficher une déclinaison par sexe.

NB : **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

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Les ouvriers de l'État

Déciles de rémunération mensuelle nette du personnel civil ouvrier de l'État,
par catégorie et par sexe

En €

		TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	CHEFS D'ÉQUIPE	OUVRIERS	ENSEMBLE
	ENSEMBLE	3030	2859	1906	1960
1 ^{ER} DÉCILE	FEMMES	3019	2832	2090	2149
	HOMMES	3030	2862	1896	1948
	ENSEMBLE	3385	3103	2107	2260
2 ^E DÉCILE	FEMMES	3373	3078	2337	2348
	HOMMES	3386	3111	2064	2227
	ENSEMBLE	3481	3211	2323	2389
3 ^E DÉCILE	FEMMES	3436	3156	2370	2433
	HOMMES	3483	3215	2300	2381
	ENSEMBLE	3572	3297	2397	2624
4 ^E DÉCILE	FEMMES	3516	3227	2500	2604
	HOMMES	3575	3302	2385	2628
	ENSEMBLE	3670	3458	2594	2733
MÉDIANE	FEMMES	3591	3302	2619	2668
	HOMMES	3675	3472	2576	2750
	ENSEMBLE	3801	3771	2683	2915
6 ^E DÉCILE	FEMMES	3677	3481	2667	2759
	HOMMES	3829	3773	2685	2956
	ENSEMBLE	3929	3884	2801	3212
7 ^E DÉCILE	FEMMES	3792	3775	2733	2983
	HOMMES	3954	3898	2817	3226
	ENSEMBLE	4101	4197	3121	3502
8 ^E DÉCILE	FEMMES	3881	3966	2890	3274
	HOMMES	4133	4215	3131	3531
	ENSEMBLE	4442	4631	3447	3906
9 ^E DÉCILE	FEMMES	4019	4459	3226	3703
	HOMMES	4486	4648	3461	3942

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : personnel civil ouvrier de l'État sous PMEAs du ministère des Armées, affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2024.

Lecture : en 2024, 10 % des femmes techniciens à statut ouvrier ont gagné moins de 3019 € nets par mois.

Rémunération mensuelle nette du personnel civil ouvrier de l'État, par catégorie, par groupe et par décile

En €

	GRUPE	1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE
TECHNICIENS A STATUT OUVRIER	T7	3 989	4 142	4 836
	T6 BIS	3 768	3 952	4 839
	T6	3 508	3 678	4 462
	T5 BIS	3 317	3 482	4 157
	T5	2 922	3 146	3 652
	T4	2 446	2 762	3 135
	SOUS-ENSEMBLE	3 030	3 670	4 442
CHEFS D'ÉQUIPE	HORS CATÉGORIE D	4 452	4 774	5 987
	HORS CATÉGORIE C	4 343	4 558	5 668
	HORS CATÉGORIE B	3 773	3 957	4 968
	HORS CATÉGORIE A	3 205	3 342	4 293
	HORS GROUPE NOUVEAU	3 137	3 449	4 822
	HORS GROUPE	3 195	3 422	4 754
	GROUPE VII	2 758	2 912	3 867
	SOUS-ENSEMBLE	2 859	3 458	4 631
OUVRIERS	HORS CATÉGORIE D	3 775	3 944	4 680
	HORS CATÉGORIE C	3 602	3 718	4 485
	HORS CATÉGORIE B	3 130	3 227	3 899
	HORS CATÉGORIE A	2 658	2 759	3 369
	HORS GROUPE NOUVEAU	2 693	2 842	3 713
	HORS GROUPE	2 549	2 682	3 406
	GROUPE VII	2 238	2 380	2 932
	GROUPE VI	1 777	1 977	2 441
	SOUS-ENSEMBLE	1 906	2 594	3 447

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil ouvrier de l'État sous PME A du ministère des Armées, affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2024.

Lecture : en 2024, 10 % des techniciens à statut ouvrier du groupe T7 ont gagné moins de 3 989 € nets par mois.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Moyenne de la rémunération mensuelle nette du personnel civil ouvrier de l'État, par catégorie et par groupe

En €

GROUPE		MOYENNE
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	T7	4313
	T6 BIS	4179
	T6	3902
	T5 BIS	3631
	T5	3257
	T4	2800
	SOUS-ENSEMBLE	3755
CHEFS D'ÉQUIPE	HORS CATÉGORIE D	5069
	HORS CATÉGORIE C	4862
	HORS CATÉGORIE B	4242
	HORS CATÉGORIE A	3615
	HORS GROUPE NOUVEAU	3734
	HORS GROUPE	3850
	GROUPE VII	3134
SOUS-ENSEMBLE	3692	
OUVRIERS	HORS CATÉGORIE D	4117
	HORS CATÉGORIE C	3966
	HORS CATÉGORIE B	3415
	HORS CATÉGORIE A	2911
	HORS GROUPE NOUVEAU	3007
	HORS GROUPE	2839
	GROUPE VII	2506
	GROUPE VI	2059
	SOUS-ENSEMBLE	2642

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2024.

Lecture : en 2024, les techniciens à statut ouvrier de groupe T7 ont gagné en moyenne 4313 € nets par mois.

Moyenne de la rémunération mensuelle nette du personnel civil ouvrier de l'État, par catégorie et par sexe

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	3 628	3 773	3 755
CHEFS D'ÉQUIPE	3 569	3 703	3 692
OUVRIERS	2 654	2 640	2 642
ENSEMBLE	2 825	2 909	2 898

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : personnel civil ouvrier de l'État sous PME A du ministère des Armées affecté en France métropolitaine et en outre-mer, en 2024.

Lecture : en 2024, les femmes techniciens à statut ouvrier ont gagné en moyenne 3 628 € nets par mois.

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 en raison de l'inflation, si celle-ci est supérieure à l'évolution de la rémunération brute des agents au cours des quatre dernières années⁽⁴⁾. Elle concerne les militaires détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B et les civils fonctionnaires ou contractuels (hors ouvriers de l'État).

Le dispositif de GIPA n'a pas été reconduit pour l'année 2024 par le ministère de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique « au regard d'un contexte budgétaire particulièrement contraint »⁽⁵⁾.

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

(5) Journal officiel de la République française. Débats parlementaires. Sénat. (2024). Année 2024 n° 46 S (Q), p. 4719 dans Senat.fr.



Chapitre 6

LA FORMATION

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

L'essentiel



43 754 stagiaires militaires en **formation initiale**
4 058 815 journées



3 221 stagiaires civils en **formation statutaire**
30 786 journées

18 413 stagiaires militaires en **formation de cursus**
1 222 490 journées

49 768 stagiaires civils en **formation continue**
162 114 journées

50 010 stagiaires militaires en **formation continue**
608 656 journées

2 621 stagiaires civils sur
d'autres formations professionnelles
4 316 journées



Apprentissage

2 663 contrats actifs
1 135 femmes, 1 528 hommes

22,4 M€ consacrés
à leurs coûts pédagogiques



Handicap

99 militaires et civils sensibilisés
aux situations de handicap

620 militaires et civils
en relation avec des personnes
en situation de handicap **formés**



Prévention des risques professionnels et environnementaux

566 militaires et 602 civils
en charge de la prévention
des risques **formés**

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

6.1 – UNE POLITIQUE DE FORMATION COMMUNE

Le comité de coordination de la formation (CCF) est une instance de niveau stratégique dont la mission est de définir la politique ministérielle de formation et de coordonner les différentes politiques et actions de formation, afin d'en garantir la cohérence et satisfaire le besoin en compétences. Il est co-présidé par le directeur des ressources humaines du ministère des Armées et le sous-chef « performance » de l'État-major des armées.

La politique ministérielle de formation fixe des références communes à l'ensemble du personnel militaire et civil tout en favorisant la flexibilité des formations. Sous le pilotage de la DRH-MD et de l'EMA, elle a été refondue le 23 avril 2024 pour intégrer les orientations de la loi de programmation militaire (LPM) en priorisant trois axes majeurs dans les domaines transverses :

- le développement des parcours de formation et de montée en compétences internes vers les métiers émergents ou en tension ;
- la poursuite du développement du numérique et du digital ;
- la consolidation de la fonction de commandement et de management.

Cette politique ministérielle transverse est déclinée pour les personnels civils au sein du document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF), qui définit les axes prioritaires de formation pour les années 2024 à 2026.

Pour mettre en œuvre cette politique, la DRH-MD s'appuie d'une part, sur le Centre de formation au management de la défense (CFMD) chargé de développer les pratiques managériales des cadres supérieurs, militaires et civils. D'autre part, le Centre de formation de la défense (CFD), situé à Bourges, assure la définition, l'organisation et la mise en œuvre des formations statutaires et continues, la préparation aux concours et examens ainsi que le maintien et l'adaptation de l'offre de formation aux besoins métiers des armées.

6.2 – 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 du chef d'état-major des armées.

6.2.1 – 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 et des formations liées à l'évolution professionnelle. Elle relève, pour sa part, des employeurs.

6.2.2 — Le personnel militaire formé au moins une fois dans l'année⁽¹⁾

Dans les tableaux suivants, un militaire qui suit plusieurs formations dans l'année n'est comptabilisé qu'une seule fois. De plus, les formations prises en compte sont celles qui se sont déroulées exclusivement ou au moins en partie sur l'année 2024.

Personnel militaire ayant suivi au moins une formation initiale dans l'année, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
FEMMES	1 415	4 774	1 733	1 855	9 777
HOMMES	4 005	15 168	10 527	4 054	33 754
TOTAL	5 420	19 942	12 260	5 909	43 531

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

Champ : personnel militaire ayant suivi au moins une formation initiale en 2024.

Lecture : en 2024, 1 415 femmes officiers ont suivi au moins une formation initiale.

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
FEMMES	509	1 017	394	1 920
HOMMES	2 516	6 348	1 688	10 552
TOTAL	3 025	7 365	2 082	12 472

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

Champ : personnel militaire ayant suivi au moins une formation de cursus en 2024, hors Gendarmerie.

Lecture : en 2024, 509 femmes officiers ont suivi au moins une formation de cursus.

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

(1) Hors personnels du contrôle général des Armées (CGA) qui bénéficient uniquement de formations continues de la part de prestataires extérieurs. Ces formations ne sont pas prises en compte dans le périmètre retenu.

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
FEMMES	1 910	2 305	618	1	4 834
HOMMES	6 391	15 852	5 693	3	27 939
TOTAL	8 301	18 157	6 311	4	32 773

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.
Champ : personnel militaire ayant suivi au moins une formation continue en 2024, hors Gendarmerie.
Lecture : en 2024, 1 910 femmes officiers ont suivi au moins une formation continue.

6.2.3 — Les stagiaires⁽²⁾ et les journées de formation

À la différence du nombre de militaires ayant suivi au moins une formation dans l'année, le nombre de stagiaires comptabilise le nombre de participations à une formation dans l'année. Dans les tableaux suivants, un militaire qui assiste à plusieurs formations dans l'année est compté pour chaque formation suivie. Par exemple, s'il suit 3 formations, il est compté 3 fois en tant que stagiaire. De plus, les formations prises en compte sont celles qui se sont déroulées exclusivement ou au moins en partie sur l'année 2024.

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

En effectifs physiques

En journées

	STAGIAIRES			JOURNÉES		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	1 423	4 047	5 470	204 019	611 747	815 766
SOUS-OFFICIERS	4 785	15 202	19 987	447 290	1 532 204	1 979 494
MdR	1 741	10 647	12 388	121 475	784 514	905 989
VOLONTAIRES	1 855	4 054	5 909	112 496	245 070	357 566
TOTAL	9 804	33 950	43 754	885 280	3 173 535	4 058 815

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

Champ : personnel militaire ayant suivi une formation initiale en 2024.

Lecture : en 2024, 1 423 femmes stagiaires de la catégorie des officiers ont suivi une formation initiale correspondant à 204 019 journées de formation.

(2) Hors stagiaires du CGA qui bénéficient uniquement de formations continues de la part de prestataires extérieurs. Ces formations ne sont pas prises en compte dans le périmètre retenu.

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

	En effectifs physiques			En journées		
	STAGIAIRES			JOURNÉES		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	622	2870	3492	48081	198479	246560
SOUS-OFFICIERS	2456	8905	11361	127816	674714	802530
MdR	616	2944	3560	25078	148322	173400
TOTAL	3694	14719	18413	200975	1021515	1222490

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

Champ : personnel militaire ayant suivi une formation de cursus en 2024.

Lecture : en 2024, 622 femmes stagiaires de la catégorie des officiers ont suivi une formation de cursus correspondant à 48081 journées de formation.

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

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

	En effectifs physiques			En journées		
	STAGIAIRES			JOURNÉES		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	2478	8537	11015	17655	80058	97713
SOUS-OFFICIERS	5546	26586	32132	57211	377199	434410
MdR	751	5811	6562	7839	65808	73647
VOLONTAIRES	104	197	301	1048	1838	2886
TOTAL	8879	41131	50010	83753	524903	608656

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

Champ : personnel militaire ayant suivi une formation continue en 2024.

Lecture : en 2024, 2478 femmes stagiaires de la catégorie des officiers ont suivi une formation continue correspondant à 17655 journées de formation.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Les grands chantiers de la formation en 2024

Le lancement d'une stratégie ministérielle d'acculturation de tous au numérique, à l'intelligence artificielle (IA) et à la donnée

Dans un contexte de transformation numérique de l'État, le ministère des Armées s'est doté d'outils performants permettant d'accompagner ses agents dans leur montée en compétences dans le domaine numérique. Cette démarche s'est matérialisée par la création d'un livret ministériel de compétences et de connaissances numériques ainsi que d'un profil numérique standardisé (PNS) décrivant le niveau minimum attendu pour chaque agent.

Le renforcement des formations techniques

L'armée de Terre a ouvert, à la rentrée 2024, une classe de 1^{re} professionnelle CIEL (Cybersécurité, informatique et réseaux, électronique) au sein de l'École militaire préparatoire et technique (EMPT). Ces 36 jeunes apprentis militaires, futurs « cyber-combattants », intégreront ensuite l'école nationale des sous-officiers d'active (ENSOA) et contribueront au développement de la réponse opérationnelle de l'armée de Terre face aux conflits dans les champs immatériels.

Engagée depuis 2023 dans un processus de transformation vers des formations alternées (alternance de formations académiques et de formations professionnelles au sein des unités), l'armée de l'Air et de l'Espace a étendu en 2024 ce modèle aux spécialités « techniciens de maintenance vecteur et moteur ».

Des approches innovantes pour la formation

Pour répondre aux besoins croissants en compétences, le ministère poursuit son travail sur la modularité, l'individualisation et l'adaptation des formations aux attentes des nouvelles générations.

La formation continue et modulaire (FCM) développée au sein de la **Marine nationale** permet ainsi de réaliser un accompagnement progressif, individualisé et adapté au besoin en limitant les temps en école aux seules formations à haute valeur ajoutée.

Afin de mieux accueillir les nouveaux arrivants, la **Direction générale de l'armement** a mis en place un parcours multimodal (e-learning et présentiel) d'intégration dont ont bénéficié 245 agents.

Les premiers parcours de l'**Académie des RH civiles** ont été déployés dans l'objectif de professionnaliser les ressources humaines de la chaîne civile. Ils ont enrichi le catalogue de l'Académie qui rassemble près de 200 formations et 8 parcours métiers.

Le **CFMD** a créé, au sein de sa Digital Factory, une formation d'acculturation au contrôle interne et à la maîtrise des risques. Disponible en interministériel sur Mentor, elle est complétée d'une formation en présentiel au CFMD et figure dans le parcours de formation des élèves-attachés des Instituts régionaux d'administration (IRA).

La pleine intégration des politiques interministérielles de formation

En application des priorités interministérielles portées par la DGAFP, le ministère a poursuivi la formation de ses cadres supérieurs militaires et civils à la transition écologique en dépassant fin 2024 sa cible initiale.

Par ailleurs, le ministère se donne les moyens d'atteindre son ambition de former 100 % des agents civils aux fondamentaux de la laïcité d'ici la fin d'année 2025. Deux modalités de formation sont ainsi offertes : un parcours en ligne, accessible sur MENTOR et CELEAD, et des sessions collectives et interactives en présentiel.

6.3 – LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

La formation professionnelle du personnel civil constitue un droit rappelé à l'article L421-1 du Code général de la fonction publique⁽³⁾.

Levier central de la politique des ressources humaines, la formation professionnelle contribue à la performance ministérielle et à l'atteinte de ses objectifs opérationnels, tout en s'inscrivant dans une logique de développement des parcours de carrière.

Le document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF) 2024-2026 définit quatre axes prioritaires en matière de formation :

1. accueillir, intégrer, fidéliser ;
2. renforcer le développement des compétences/professionnaliser ;
3. répondre aux enjeux interministériels et notamment d'acculturation aux principes et valeurs de la République ;
4. moderniser la formation.

Le DOMTF précise 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.

6.3.1 – Les différents types de formation

Conformément aux règles prévues dans les statuts de la fonction publique, la formation statutaire apporte aux fonctionnaires 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, congé de validation des acquis de l'expérience [VAE], congé de transition professionnelle, périodes de professionnalisation, compte personnel de formation [CPF]).

(3) Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

6.3.2 — Le personnel civil formé au moins une fois dans l'année

Dans le tableau suivant, un civil qui suit plusieurs formations dans l'année - quel que soit le type de formation - n'est comptabilisé qu'une seule fois. De plus, le décompte des civils formés intègre uniquement les formations en présentiel qui se sont déroulées exclusivement ou au moins en partie sur l'année 2024 mais exclut les formations à distance.

Personnel civil ayant suivi au moins une formation dans l'année, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A/ Niv. I*	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FEMMES	3 035	3 403	4 171	409	11 018
HOMMES	4 532	4 572	2 820	3 805	15 729
TOTAL	7 567	7 975	6 991	4 214	26 747

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil ayant suivi au moins une formation en 2024, hors DGSE.

Lecture : en 2024, 3 035 femmes de catégorie A ou de niveau I ont suivi au moins une formation dans l'année.

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

6.3.3 — Les stagiaires et les journées de formation

À la différence du nombre de civils ayant suivi au moins une formation dans l'année, le nombre de stagiaires comptabilise le nombre de participations à une formation dans l'année. Dans les tableaux suivants, un agent qui assiste à plusieurs formations dans l'année est compté pour chaque formation suivie. Par exemple, si un agent suit 3 formations, il est compté 3 fois en tant que stagiaire. De plus, les formations prises en compte sont celles qui se sont déroulées exclusivement ou au moins en partie sur l'année 2024 et uniquement en présentiel.

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

	En effectifs physiques			En journées		
	STAGIAIRES			JOURNÉES		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A*	562	711	1 273	5 186	6 556	11 742
CAT. B	477	556	1 033	2 132	2 486	4 618
CAT. C	447	292	739	979	640	1 619
OUVRIERS DE L'ÉTAT	12	164	176	890	11 917	12 807
TOTAL	1 498	1 723	3 221	9 187	21 599	30 786

Source: DRH-MD/SRHC.

Champ: personnel civil fonctionnaire et ouvrier de l'État ayant suivi une formation statutaire en 2024, hors DGSE.

Lecture: en 2024, 562 femmes stagiaires fonctionnaires de catégorie A ont suivi une formation statutaire correspondant à 5 186 journées de formation.

* Dont cat. A+.

NB: comme évoqué précédemment, les contractuels civils ne sont pas concernés par la formation statutaire.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

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

	En effectifs physiques			En journées		
	STAGIAIRES			JOURNÉES		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A / Niv. I*	5 222	8 345	13 567	16 669	29 271	45 940
CAT. B / Niv. II	5 990	8 236	14 226	17 897	26 322	44 219
CAT. C / Niv. III	7 368	5 321	12 689	18 125	18 562	36 687
OUVRIERS DE L'ÉTAT	921	8 365	9 286	2 740	32 528	35 268
TOTAL	19 501	30 267	49 768	55 431	106 683	162 114

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil ayant suivi une formation continue en 2024, hors DGSE.

Lecture : en 2024, 5 222 femmes stagiaires fonctionnaires de catégorie A ou de niveau I ont suivi une formation continue correspondant à 16 669 journées de formation.

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

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Nombre de stagiaires et de journées pour les autres formations professionnelles*, par catégorie et par sexe

	En effectifs physiques			En journées		
	STAGIAIRES			JOURNÉES		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A / Niv. I**	129	66	195	606	565	1 171
CAT. B / Niv. II	644	918	1 562	817	1 160	1 977
CAT. C / Niv. III	675	177	852	930	210	1 140
OUVRIERS DE L'ÉTAT	2	10	12	8	20	28
TOTAL	1 450	1 171	2 621	2 361	1 955	4 316

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil ayant suivi une autre formation professionnelle en 2024, hors DGSE.

Lecture : en 2024, 129 femmes stagiaires fonctionnaires de catégorie A ou de niveau I ont suivi une autre formation professionnelle correspondant à 606 journées de formation.

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

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

6.3.4 – Le compte personnel de formation

Les agents de la fonction publique de l'État bénéficient d'un crédit annuel d'heures appelé compte personnel de formation (CPF). Mobilisable à leur initiative, il leur permet d'acquérir un diplôme, de préparer un concours, de développer de nouvelles compétences dans le but d'une évolution dans les secteurs public ou privé, notamment vers l'entrepreneuriat.

Personnel ayant mobilisé son CPF, par type de formation, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FORMATION CONTINUE			PRÉPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A / Niv. I*	60	108	168	44	9	53	104	117	221
CAT. B / Niv. II	49	52	101	145	121	266	194	173	367
CAT. C / Niv. III	36	29	65	182	22	204	218	51	269
OUVRIERS DE L'ÉTAT	8	41	49	7	71	78	15	112	127
TOTAL	153	230	383	378	223	601	531	453	984

Source: DRHMD/SRHC.

Champ: personnel civil ayant utilisé son compte personnel de formation en 2024, hors DGSE.

Lecture: en 2024, 60 femmes de catégorie A ou de niveau I ont utilisé leur compte personnel de formation pour suivre une formation continue.

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

6.3.5 – 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 2024, 6 demandes de CFP ont été acceptées, hors DGSE.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

6.3.6 — Le congé de 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 certificat de qualification professionnelle.

Personnel civil ayant bénéficié d'un congé de VAE, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A/Niv. I*	0	3	3
CAT. B/Niv. II	1	0	1
CAT. C/Niv. III	1	0	1
OUVRIERS DE L'ÉTAT	0	2	2
TOTAL	2	5	7

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil ayant bénéficié d'un congé de VAE en 2024, hors DGSE.

Lecture : en 2024, 3 hommes de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'un congé de VAE.

* Dont cat A+ et niv. I+.

6.3.7 — Le congé pour bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'accompagner les agents publics dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle. Sauf exception, un bilan peut être réalisé tous les cinq ans.

Personnel civil ayant bénéficié d'un congé pour bilan de compétences, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A/Niv. I*	1	3	4
CAT. B/Niv. II	2	3	5
CAT. C/Niv. III	5	2	7
OUVRIERS DE L'ÉTAT	2	1	3
TOTAL	10	9	19

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil ayant bénéficié d'un congé pour bilan de compétences en 2024, hors DGSE.

Lecture : en 2024, 1 femme de catégorie A ou de niveau I a bénéficié d'un congé pour bilan de compétences.

* Dont cat A+ et niv. I+.

6.3.8 — Les dépenses de formation du personnel civil

Dépenses de formation pour le personnel civil, par catégorie, par titre de dépense 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	8,5	6,0	5,2	1,2	20,8
	HOMMES	12,8	8,1	3,7	11,6	36,2
	S/TOTAL	21,3	14,1	8,8	12,7	57,0
TITRE 3	FEMMES	4,4	3,9	3,4	0,8	12,5
	HOMMES	7,0	5,4	2,4	7,6	22,3
	S/TOTAL	11,4	9,3	5,8	8,4	34,9
TOTAL	FEMMES	12,9	9,9	8,6	2,0	33,4
	HOMMES	19,8	13,5	6,0	19,1	58,5
	TOTAL	32,7	23,5	14,6	21,1	91,9

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : dépenses de formation au profit du personnel civil en 2024.

Lecture : en 2024, 8,5 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.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

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 STATUTAIRE**	FEMMES	2,0	0,9	0,3	0,3	3,5
	HOMMES	2,6	1,1	0,2	4,0	7,9
	S/TOTAL	4,6	2,0	0,5	4,3	11,4
FORMATIONS CONTINUES	FEMMES	10,5	8,3	7,9	1,7	28,4
	HOMMES	17,1	11,5	5,7	14,9	49,3
	S/TOTAL	27,5	19,9	13,7	16,6	77,7
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	FEMMES	0,4	0,6	0,4	0,0	1,4
	HOMMES	0,2	0,9	0,1	0,2	1,4
	S/TOTAL	0,5	1,6	0,5	0,2	2,8
TOTAL	FEMMES	12,9	9,9	8,6	2,0	33,4
	HOMMES	19,8	13,5	6,0	19,1	58,5
TOTAL	TOTAL	32,7	23,5	14,6	21,1	91,9

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : dépenses de formation au profit du personnel civil en 2024.

Lecture : en 2024, 2,0 millions d'euros ont été consacrés à la formation statutaire des femmes civiles de catégorie A.

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

** Uniquement le personnel civil fonctionnaire et ouvrier 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.

6.4 – L'APPRENTISSAGE

La cible de recrutements par le ministère des Armées a été fixée à 2 238 apprentis pour l'année universitaire 2023-2024. Au 31 décembre 2024, 2 663 apprentis étaient décomptés parmi les effectifs ministériels. Ces données prennent en compte les recrutements réalisés en 2024 ainsi que les contrats toujours actifs conclus les années universitaires antérieures.

Nombre d'apprentis, par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CONTRATS ACTIFS	1 135	1 528	2 663
DONT CONTRATS SIGNÉS EN 2024	763	861	1 624

Source: DRH-MD/SRHC.

Champ: personnel civil en apprentissage au ministère des Armées ayant un contrat actif au 31 décembre 2024, hors DGSE.
Lecture: au 31 décembre 2024, 1 135 femmes avaient un contrat d'apprentissage actif.

Répartition des apprentis, par niveau de diplôme et par sexe

En effectifs physiques

NIVEAU DE DIPLOME	FEMMES	HOMMES	TOTAL
BAC +3 ET PLUS	388	461	849
BAC À BAC +2	310	429	739
BEP/CAP	437	638	1 075
TOTAL	1 135	1 528	2 663

Source: DRH-MD/SRHC.

Champ: personnel civil en apprentissage au ministère des Armées ayant un contrat actif au 31 décembre 2024, hors DGSE.
Lecture: au 31 décembre 2024, 388 apprenties avaient un niveau Bac+3 ou plus.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Répartition des apprentis, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

EMPLOYEUR	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TERRE	232	265	497
MARINE	56	128	184
AIR ET ESPACE*	65	67	132
SSA	71	48	119
DIRISI	57	191	248
SEO	13	9	22
SCA	176	145	321
EMA AUTRES**	63	95	158
DGA	71	195	266
SGA	262	198	460
AUTRES EMPLOYEURS***	69	187	256
TOTAL	1 135	1 528	2 663

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil en apprentissage au ministère des Armées ayant un contrat actif au 31 décembre 2024, hors DGSE.
Lecture : au 31 décembre 2024, 232 apprenties relevaient de l'employeur armée de Terre.

* Y compris SIAé.

** Dont SIMu et DRM.

*** DGRIS, DGNUM, DICOD, DRSD, SDC, AMIAD, SGDSN, DPID, effectifs sortants.

Répartition des apprentis, par durée de contrat et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
6 MOIS	16	21	37
12 MOIS	564	575	1 139
18 MOIS	33	55	88
2 ANS	463	681	1 144
3 ANS	59	196	255
TOTAL	1 135	1 528	2 663

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil en apprentissage au ministère des Armées ayant un contrat actif au 31 décembre 2024, hors DGSE.
Lecture : au 31 décembre 2024, 16 apprenties avaient un contrat d'apprentissage actif d'une durée de 6 mois.

Répartition des apprentis, par famille professionnelle et par sexe

En effectifs physiques

FAMILLE PROFESSIONNELLE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
RESSOURCES HUMAINES	211	53	264
RESTAURATION, HÔTELLERIE, LOISIRS	34	51	85
SANTÉ	42	24	66
SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL, ENVIRONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE	61	59	120
INFRASTRUCTURE ET POLITIQUE IMMOBILIÈRE	28	80	108
SYSTÈMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION (SIC)	94	491	585
ACHATS	29	15	44
ADMINISTRATION, MANAGEMENT ET EMPLOIS TRANSVERSES	180	79	259
AIDE À LA DÉCISION	28	30	58
FINANCES	20	18	38
AFFAIRES JURIDIQUES	10	5	15
COMMUNICATION	193	82	275
DOCUMENTATION, ARCHIVES ET PATRIMOINE	19	12	31
AUTRES FAMILLES PROFESSIONNELLES	186	529	715
TOTAL	1 135	1 528	2 663

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : personnel civil en apprentissage au ministère des Armées ayant un contrat actif au 31 décembre 2024, hors DGSE.
Lecture : 31 décembre 2024, 211 apprenties avaient un contrat d'apprentissage actif dans la famille professionnelle des ressources humaines.

En 2024, 22,4 M€ ont été consacrés aux coûts pédagogiques des apprentis en service au ministère.

À l'issue de leur période d'apprentissage, le ministère des Armées a recruté 247 apprentis en 2024, 207 l'ont été par la voie contractuelle, 14 par la voie d'un concours et 26 ont été recrutés en tant qu'ouvrier de l'État.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

6.5 – 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.

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	1	0	1	18	60	16	4	98	99
FORMATIONS DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	62	14	76	347	167	29	1	544	620
TOTAL	63	14	77	365	227	45	5	642	719

Source : DRH-MD/DP Mixité/DNH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil ayant bénéficié de formations liées aux situations de handicap, en 2024.
Lecture : en 2024, 1 officier a bénéficié d'une sensibilisation aux situations de handicap.

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

6.6 – LA FORMATION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET ENVIRONNEMENTAUX

Comme l'ensemble des employeurs de la fonction publique, le ministère des Armées applique les principes généraux de prévention parmi lesquels figurent les actions de formation en matière de prévention des risques professionnels et environnementaux.

6.6.1 – La formation des membres des FS, CSA et des CCHPA

Le Centre de formation de la défense (CFD) est chargé d'organiser et de mettre en œuvre la formation des membres siégeant dans les instances de prévention des risques en matière de SST (membres des formations spécialisées [FS] ou des comités sociaux d'administration en l'absence de formation spécialisée [CSA] et des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents [CCHPA] pour les militaires).

Au titre de l'année 2024, le CFD a organisé, avec l'appui de formateurs accrédités et des conseillers prévention des bases de défense, 53 sessions de formation de 2 jours consécutifs permettant de former 459 membres des CSA-FS et 327 membres de CCHPA.

Par ailleurs, une journée de formation dédiée aux nouvelles organisations du travail a été organisée par le Centre de formation au management de la défense (CFMD) pour les représentants de la Formation spécialisée ministérielle.

6.6.2 – La formation des agents en charge de la prévention des risques professionnels et environnementaux

Le CFD est chargé d'organiser et de mettre en œuvre l'offre de formation en matière de SST et d'environnement destinée à l'ensemble des acteurs de la prévention et au développement des compétences métier. Le CFD forme également à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

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	67	108	7	182	10	74	58	15	157	339
FEMMES	4	17	0	21	5	22	13	3	43	64
HOMMES	63	91	7	161	5	52	45	12	114	275
MARINE	19	110	2	131	7	24	9	2	42	173
FEMMES	5	18	0	23	5	8	3	0	16	39
HOMMES	14	92	2	108	2	16	6	2	26	134
AIR ET ESPACE	10	42	3	55	9	22	9	2	42	97
FEMMES	3	9	0	12	4	11	3	1	19	31
HOMMES	7	33	3	43	5	11	6	1	23	66
EMA AUTRES	25	48	3	76	13	19	24	7	63	139
FEMMES	3	6	0	9	7	7	12	1	27	36
HOMMES	22	42	3	67	6	12	12	6	36	103
SCA	11	4	1	16	27	42	18	11	98	114
FEMMES	3	3	1	7	13	15	4	0	32	39
HOMMES	8	1	0	9	14	27	14	11	66	75
SSA	3	12	0	15	3	19	11	0	33	48
FEMMES	2	5	0	7	2	3	7	0	12	19
HOMMES	1	7	0	8	1	16	4	0	21	29
SEO	3	12	0	15	2	4	8	4	18	33
FEMMES	0	5	0	5	1	0	0	0	1	6
HOMMES	3	7	0	10	1	4	8	4	17	27
DGA	2	2	0	4	10	3	2	4	19	23
FEMMES	0	0	0	0	3	1	2	0	6	6
HOMMES	2	2	0	4	7	2	0	4	13	17
SGA	11	4	3	18	20	41	22	5	88	106
FEMMES	0	1	0	1	10	18	7	1	36	37
HOMMES	11	3	3	17	10	23	15	4	52	69
DIRISI	10	9	0	19	7	18	1	4	30	49
FEMMES	1	2	0	3	2	6	0	2	10	13
HOMMES	9	7	0	16	5	12	1	2	20	36
AUTRES EMPLOYEURS***	10	17	8	35	3	5	4	0	12	47
FEMMES	5	2	0	7	1	2	2	0	5	12
HOMMES	5	15	8	28	2	3	2	0	7	35
TOTAL	171	368	27	566	111	271	166	54	602	1 168
FEMMES	26	68	1	95	53	93	53	8	207	302
HOMMES	145	300	26	471	58	178	113	46	395	866

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil en charge de la prévention, formé par le CFD en 2024.

Lecture : en 2024, 4 femmes officiers de l'armée de Terre en charge de la prévention ont été formées par le CFD.

* Les volontaires ne bénéficient pas de stage de formation du CFD.

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

*** DGSE, DRSD, BSPP.

Nombre de stagiaires en charge de la prévention des risques professionnels, par type de formation*

En effectifs physiques

	LIBELLÉ	TOTAL
FORMATIONS LIÉES AUX RISQUES PROFESSIONNELS ET ENVIRONNEMENTAUX	ÉVALUATION DES RISQUES ET MISE EN ŒUVRE DU DOCUMENT UNIQUE	104
	PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET TRAITEMENT DES TROUBLES PSYCHOSOCIAUX	166
	PRÉVENTION DES RISQUES ÉLECTROMAGNÉTIQUES	68
	GESTION DES DÉCHETS	61
	GESTION DES EAUX HORS EAUX DESTINÉES À LA CONSOMMATION HUMAINE	43
	INSTALLATIONS CLASSÉES POUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT – GESTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX	42
FORMATIONS DÉDIÉES AUX FONCTIONNELS DE LA PRÉVENTION	CHARGÉ DE PRÉVENTION ET PRÉVENTEUR RISQUES DE NATURE « SPÉCIFIQUE »	185
	CHARGÉ DE PRÉVENTION ET PRÉVENTEUR RISQUES DE NATURE « TERTIAIRE »	49
	CHEF D'ORGANISME	109
	CHEF D'EMPRISE	29
	DÉLÉGATAIRES ET AGENTS EXERÇANT LEURS FONCTIONS AU PROFIT DU COORDONNATEUR CENTRAL À LA PRÉVENTION	9
	E-LEARNING PRÉVENTEUR	141
	FORMATION DE 1 ^{ER} NIVEAU DES FONCTIONNELS DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	107
TOTAL		1 113

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil en charge de la prévention, formé par le CFD en 2024.

Lecture : en 2024, 104 stagiaires ont suivi une formation portant sur l'évaluation des risques et la mise en œuvre du document unique.

* Hors techniciens supérieurs d'études et de fabrication et ouvriers de l'État formés dans le cadre de leur parcours d'intégration.

Par ailleurs, 5681 stagiaires ont été formés en ligne sur les risques psychosociaux (3034) et sur la prévention des risques psychosociaux en tant qu'encadrant (2647).

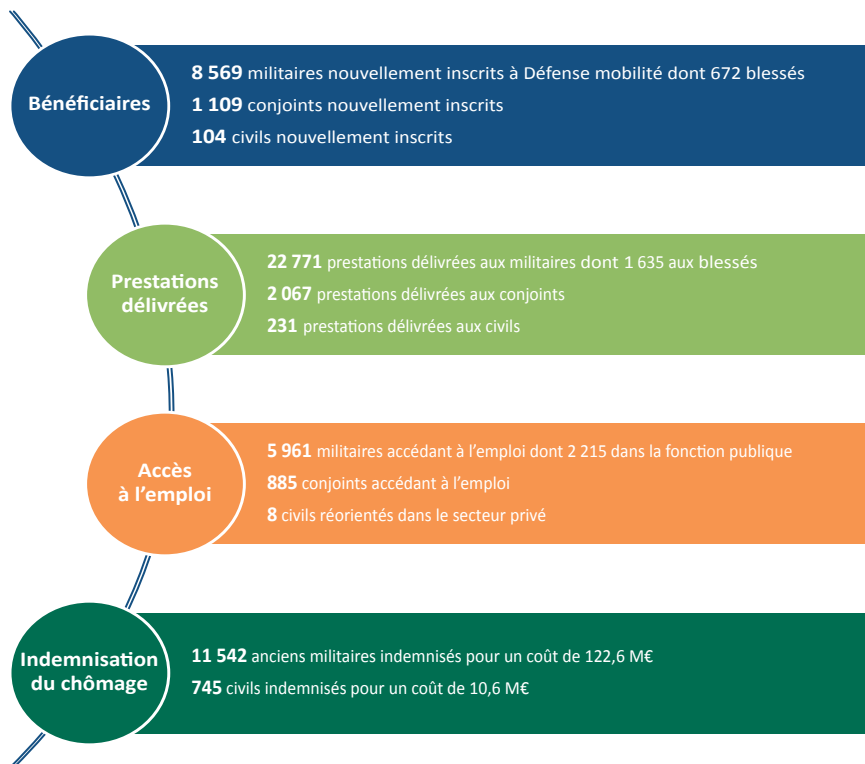


Chapitre 7

TRANSITIONS PROFESSIONNELLES ET RECONVERSION VERS L'EMPLOI CIVIL

- La politique de reconversion du ministère des Armées
- Les ayants droit et les bénéficiaires d'un accompagnement
- L'offre de services de Défense mobilité
- L'accès à l'emploi

L'essentiel



Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

7.1 – LA POLITIQUE DE RECONVERSION DU MINISTÈRE DES ARMÉES

Le statut militaire offrant « à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile » (L4111-1 du Code de la défense), le ministère des Armées accompagne les candidats à une transition de carrière et à une mobilité professionnelle. Il leur permet ainsi de co-construire leur projet personnel.

7.1.1 – Défense mobilité, le service ministériel de transition professionnelle et de reconversion vers l'emploi civil

Rattaché à la DRH-MD, Défense mobilité est le service à compétence nationale (SCN) dédié aux transitions professionnelles et à l'accompagnement des militaires vers un emploi civil. Les conjoints ainsi que certains personnels civils peuvent également en bénéficier. En étroite collaboration avec les gestionnaires des forces armées et formations rattachées et en lien avec France Travail, Défense mobilité pilote le dispositif de reconversion et assure le financement, le contrôle et l'évaluation des actions engagées.

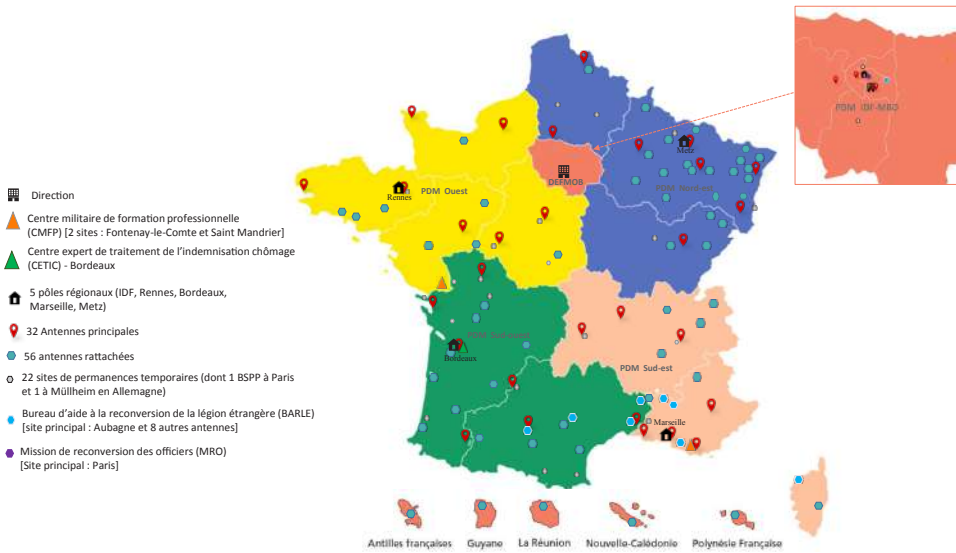
Dans le respect de la soutenabilité budgétaire, Défense mobilité contribue à minimiser le risque de chômage de ses ayants droit en les accompagnant dans leur projet d'accès à un emploi pérenne et de qualité.

En tant qu'opérateur ministériel de certification professionnelle, Défense mobilité assure la reconnaissance des compétences ainsi que la valorisation des acquis de l'expérience par l'obtention de certifications professionnelles reconnues dans le secteur civil.

Défense mobilité propose également une offre de service accessible à tous les militaires blessés – sans condition d'ancienneté de service - en s'appuyant sur un référent national « blessés » qui coordonne plus de 70 conseillers experts de proximité.

Pour accomplir ses missions et proposer un accompagnement personnalisé, Défense mobilité dispose d'un réseau dans les territoires y compris outre-mer. Le réseau s'appuie sur un effectif de plus de 600 agents détenant une connaissance fine des candidats et des employeurs locaux, répartis au sein de plus de 90 antennes de proximité.

Répartition des sites de Défense mobilité en France hexagonale et outre-mer



7.2 – LES AYANTS DROIT ET LES BÉNÉFICIAIRES D'UN ACCOMPAGNEMENT

7.2.1 – Les ayants droit

Les ayants droit à l'offre de services de Défense mobilité sont :

- prioritairement, les militaires du ministère des Armées engagés (ou qui vont s'engager) dans un parcours de transition professionnelle vers un emploi civil, justifiant d'au moins 6 mois de services effectifs ;
- les militaires placés en congé du blessé, de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD), à la suite d'une affection en opération ou en service. Ils peuvent bénéficier, sans condition d'ancienneté de service, de l'intégralité de l'offre de services de Défense mobilité ;
- les conjoints de la communauté Défense, jusqu'à 3 ans suivant la radiation ou le départ à la retraite de leur conjoint, indépendamment du type d'union administrative. Les conjoints de blessé ou en situation de veuvage peuvent être accompagnés dans la limite de 10 ans ou jusqu'à la majorité du dernier enfant né ;
- les personnels civils du ministère en situation de reclassement professionnel hors de la fonction publique, notamment ceux dont le poste est restructuré.

Par ailleurs, les militaires justifiant de 4 à 6 ans de service minimum peuvent, sous couvert de leur gestionnaire RH, bénéficier d'un congé de reconversion selon des conditions spécifiques ⁽¹⁾. Certaines prestations peuvent également être proposées à ceux ayant moins de 4 ans de service (hors service militaire volontaire, service militaire adapté, service civique et apprentissage).

(1) Conditions précisées en partie 7.3.2 de ce chapitre.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

7.2.2 – Les bénéficiaires d'un accompagnement

Au 31 décembre 2024, 23 523 militaires (dont 2 222 blessés), 2 636 conjoints de la communauté Défense et 241 civils étaient accompagnés par Défense mobilité.

Personnel militaire nouvellement inscrit à Défense mobilité en 2024, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
FEMMES	122	856	551	1 529
DONT BLESSÉES	13	90	45	148
HOMMES	588	3 096	3 356	7 040
DONT BLESSÉS	34	229	261	524
TOTAL	710	3 952	3 907	8 569
DONT BLESSÉS	47	319	306	672

Source : DRH-MD/DM.

Champ : personnel militaire nouvellement inscrit à Défense mobilité en 2024.

Lecture : en 2024, 122 femmes officiers, dont 13 blessées, se sont inscrites à Défense mobilité.

Conjoints de la communauté Défense nouvellement inscrits à Défense mobilité en 2024, par sexe

En effectifs physiques

	CONJOINTS DE MILITAIRES	CONJOINTS DE CIVILS	TOTAL
FEMMES	968	82	1 050
HOMMES	44	15	59
TOTAL	1 012	97	1 109

Source : DRH-MD/DM.

Champ : conjoints de la communauté Défense nouvellement inscrits à Défense mobilité en 2024.

Lecture : en 2024, 968 femmes conjoints de militaires se sont inscrites à Défense mobilité.

Personnel civil nouvellement inscrit à Défense mobilité en 2024, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	TOTAL
FEMMES	4	14	28	46
HOMMES	10	30	18	58
TOTAL	14	44	46	104

Source : DRH-MD/DM.

Champ : personnel civil nouvellement inscrit à Défense mobilité en 2024.

Lecture : en 2024, 4 femmes de catégorie A ou de niveau I se sont inscrites à Défense mobilité.

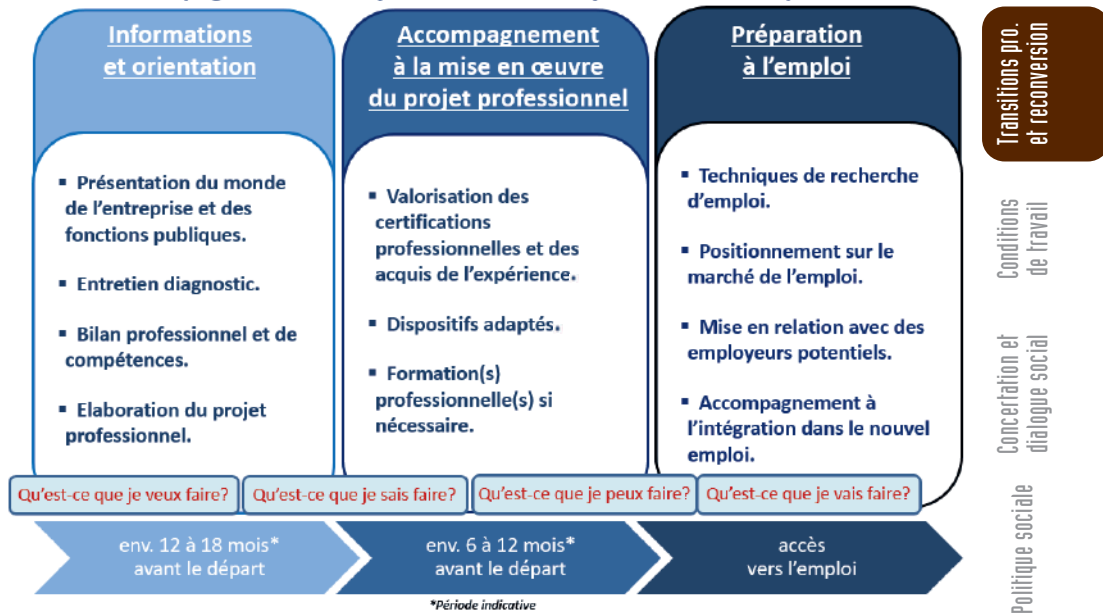
7.3 – L’OFFRE DE SERVICES DE DÉFENSE MOBILITÉ

Défense mobilité met à disposition de ses bénéficiaires un accompagnement personnalisé et adapté au profil et au besoin de chacun en tenant compte de sa date prévisionnelle de départ et de son projet professionnel.

Cette offre de services dessine un parcours en trois phases, dans lequel le candidat à la reconversion peut bénéficier de tout ou partie des prestations décrites ci-après.



L’accompagnement de Défense mobilité : un parcours en trois phases :



Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

7.3.1 — Prestations délivrées au personnel militaire

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

En prestations

		TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.*	DGA	SSA	SEO	AUTRES**	TOTAL	
Caractéristiques du personnel	PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	OFF.	811	269	442	12	12	41	6	93	1 686
		S/OFF.	3 698	1 598	1 602	221	0	301	32	7	7 459
		MdR	5 237	321	726	41	0	23	52	6	6 406
		S/TOTAL	9 746	2 188	2 770	274	12	365	90	106	15 551
Dépenses liées au personnel	PRESTATIONS DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES	OFF.	127	40	84	11	4	16	0	12	294
		S/OFF.	931	363	235	201	0	29	0	0	1 759
		MdR	1 773	102	117	45	0	2	7	4	2 050
		S/TOTAL	2 831	505	436	257	4	47	7	16	4 103
Formation	PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	OFF.	183	68	76	1	0	7	0	21	356
		S/OFF.	739	428	394	8	0	65	0	3	1 637
		MdR	862	51	204	0	0	3	4	0	1 124
		S/TOTAL	1 784	547	674	9	0	75	4	24	3 117
Transitions pro. et reconversion	ENSEMBLE DES PRESTATIONS	OFF.	1 121	377	602	24	16	64	6	126	2 336
		S/OFF.	5 368	2 389	2 231	430	0	395	32	10	10 855
		MdR	7 872	474	1 047	86	0	28	63	10	9 580
		TOTAL	14 361	3 240	3 880	540	16	487	101	146	22 771

Source : DRH-MD/DM.

Champ : prestations délivrées au personnel militaire en 2024 par Défense mobilité (blessés inclus).

Lecture : en 2024, 811 officiers de l'armée de Terre ont bénéficié de prestations d'information et d'orientation délivrées par Défense mobilité.

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

** SJM, CGA, SCA, SID.

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

En prestations

		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	FEMMES	279	1 842	1 019	3 140	Flux de personnel
	HOMMES	1 407	5 617	5 387	12 411	Caractéristiques du personnel
	S/TOTAL	1 686	7 459	6 406	15 551	Parcours professionnels
PRESTATIONS DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES	FEMMES	53	316	205	574	Dépenses liées au personnel
	HOMMES	241	1 443	1 845	3 529	Formation
	S/TOTAL	294	1 759	2 050	4 103	Transitions pro. et reconversion
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	FEMMES	74	460	243	777	Conditions de travail
	HOMMES	282	1 177	881	2 340	Concertation et dialogue social
	S/TOTAL	356	1 637	1 124	3 117	Politique sociale
TOTAL	FEMMES	406	2 618	1 467	4 491	Réserves
	HOMMES	1 930	8 237	8 113	18 280	
	TOTAL	2 336	10 855	9 580	22 771	

Source: DRH-MD/DM.

Champ: prestations délivrées au personnel militaire en 2024 par Défense mobilité (blessés inclus).

Lecture: en 2024, 279 femmes officiers ont bénéficié de prestations d'information et d'orientation délivrées par Défense mobilité.

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

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

En prestations

		TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.*	DGA	SSA	SEO	AUTRES**	TOTAL	
Caractéristiques du personnel	PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	OFF.	40	11	13	4	0	5	0	3	76
		S/OFF.	245	112	83	21	0	48	0	0	509
		MdR	438	30	38	0	0	1	5	0	512
		S/TOTAL	723	153	134	25	0	54	5	3	1 097
Parcours professionnels	PRESTATIONS DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES	OFF.	18	0	1	1	0	3	0	0	23
		S/OFF.	83	46	12	22	0	9	0	0	172
		MdR	174	14	10	8	0	0	1	0	207
		S/TOTAL	275	60	23	31	0	12	1	0	402
Formation	PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	OFF.	7	1	4	0	0	1	0	0	13
		S/OFF.	34	23	13	1	0	7	0	0	78
		MdR	37	4	4	0	0	0	0	0	45
		S/TOTAL	78	28	21	1	0	8	0	0	136
Transitions pro. et reconversion	ENSEMBLE DES PRESTATIONS	OFF.	65	12	18	5	0	9	0	3	112
		S/OFF.	362	181	108	44	0	64	0	0	759
		MdR	649	48	52	8	0	1	6	0	764
		TOTAL	1 076	241	178	57	0	74	6	3	1 635

Source : DRH-MD/DM.

Champ : prestations délivrées au personnel militaire blessé par Défense mobilité en 2024.

Lecture : en 2024, 40 officiers blessés de l'armée de Terre ont bénéficié de prestations d'information et d'orientation délivrées par Défense Mobilité.

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

** SJM, CGA, SCA, SID.

7.3.2 – Le congé de reconversion

Les militaires, sous conditions, peuvent bénéficier d'un congé de reconversion (CR) sur accord de leur gestionnaire. 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'alternance (de professionnalisation ou d'apprentissage) peut permettre d'assurer une continuité de parcours et ainsi faciliter l'accès vers l'emploi civil, 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	SSA	SEO	SCA	TOTAL
OFF.	FEMMES	10	6	7	2	1	4	30
	HOMMES	110	9	16	3	0	1	139
	S/TOTAL	120	15	23	5	1	5	169
S/OFF.	FEMMES	68	20	10	34	0	0	132
	HOMMES	624	150	52	7	4	0	837
	S/TOTAL	692	170	62	41	4	0	969
MDR	FEMMES	110	11	12	0	3	0	136
	HOMMES	1 112	64	44	0	21	0	1 241
	S/TOTAL	1 222	75	56	0	24	0	1 377
TOTAL	FEMMES	188	37	29	36	4	4	298
	HOMMES	1 846	223	112	10	25	1	2 217
	TOTAL	2 034	260	141	46	29	5	2 515

Source : DRHMD/DM.

Champ : personnel militaire ayant bénéficié d'un congé de reconversion en 2024.

Lecture : en 2024, 10 femmes officiers de l'armée de Terre ont bénéficié d'un congé de reconversion.

En 2024, 216 contrats d'alternance, dont 174 pour l'armée de Terre, ont été signés dans le cadre d'un CR.

(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	SCA	TOTAL	
Caractéristiques du personnel	OFF.	FEMMES	3	0	4	1	0	2	10
		HOMMES	32	0	2	0	0	1	35
		S/TOTAL	35	0	6	1	0	3	45
Parcours professionnels	S/OFF.	FEMMES	35	2	1	9	0	0	47
		HOMMES	222	4	18	3	3	0	250
		S/TOTAL	257	6	19	12	3	0	297
Dépenses liées au personnel	MdR	FEMMES	36	0	5	0	0	0	41
		HOMMES	236	1	7	0	0	0	244
		S/TOTAL	272	1	12	0	0	0	285
Formation		FEMMES	74	2	10	10	0	2	98
	TOTAL	HOMMES	490	5	27	3	3	1	529
		TOTAL	564	7	37	13	3	3	627

Source : DRH-MD/DM.

Champ : personnel militaire ayant bénéficié d'un congé complémentaire de reconversion en 2024.

Lecture : en 2024, 3 femmes officiers de l'armée de Terre ont bénéficié d'un congé complémentaire de reconversion.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et 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	SSA	SEO	SCA
CONGÉ DE RECONVERSION	70	80	70	79	54	115
CONGÉ COMPLÉMENTAIRE DE RECONVERSION	77	55	71	35	49	49

Source : DRH-MD/DM.

Champ : personnel militaire ayant bénéficié d'un congé de reconversion et/ou d'un congé complémentaire de reconversion en 2024.

Lecture : en 2024, la durée moyenne accordée dans l'armée de Terre pour un congé de reconversion était de 70 jours ouvrés.

7.3.3 — Prestations délivrées aux conjoints de la communauté Défense

L'accompagnement des conjoints de militaires vers l'emploi ou vers une transition professionnelle constitue un levier de fidélisation. Aussi, dans le cadre du plan « Fidélisation 360° », les conjoints de la communauté Défense peuvent accéder à l'intégralité de l'offre de services de Défense mobilité s'ils ne sont pas éligibles aux dispositifs de droit commun.

Garantir l'employabilité du conjoint compense les contraintes spécifiques des militaires telles que la mobilité géographique. À cet effet, des sessions d'information et d'orientation (SIO) à l'attention des conjoints ont notamment été mises en place localement, associées à une offre de services accessibles tant dans l'Hexagone qu'en outre-mer et à l'étranger.

Ces SIO ont pour objectif d'informer et de diriger de manière exhaustive les conjoints sur l'ensemble des dispositifs disponibles (de droit commun ou de Défense mobilité) leur permettant d'accéder à un emploi ou à une éventuelle transition professionnelle.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Prestations délivrées aux conjoints de la communauté Défense, par gestionnaire, par type de prestations et par sexe

En prestations

		CONJOINTS DE MILITAIRES							CONJOINTS DE CIVILS	TOTAL
		TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.	DGA	AUTRES*	S/TOTAL		
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	FEMMES	740	316	226	183	14	35	1514	111	1625
	HOMMES	24	19	13	11	2	7	76	17	93
	S/TOTAL	764	335	239	194	16	42	1590	128	1718
PRESTATIONS DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET PROFESSIONNEL	FEMMES	120	32	12	7	1	6	178	21	199
	HOMMES	0	3	1	1	0	0	5	3	8
	S/TOTAL	120	35	13	8	1	6	183	24	207
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	FEMMES	58	31	17	12	2	6	126	7	133
	HOMMES	1	1	4	0	0	0	6	3	9
	S/TOTAL	59	32	21	12	2	6	132	10	142
TOTAL	FEMMES	918	379	255	202	17	47	1818	139	1957
	HOMMES	25	23	18	12	2	7	87	23	110
	TOTAL	943	402	273	214	19	54	1905	162	2067

Source : DRHMD/DM.

Champ : prestations délivrées à l'ensemble des conjoints de la communauté Défense en 2024 par Défense mobilité.

Lecture : en 2024, 740 prestations d'information et d'orientation ont été délivrées à des conjoints féminins de l'armée de Terre.

* SSA, SEO, SCA, SID.

7.3.4 — Prestations délivrées au personnel civil du ministère des Armées

Certains civils fonctionnaires, contractuels ou ouvriers de l'État, notamment ceux qui sont restructurés, peuvent bénéficier, à titre exceptionnel, d'un accompagnement de Défense mobilité dans le cadre de leur projet de transition de carrière ou de mobilité professionnelle hors de la fonction publique.

Prestations délivrées au personnel civil, par type de prestations et par sexe

En prestations

		TOTAL
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	FEMMES	96
	HOMMES	112
	S/TOTAL	208
PRESTATIONS DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES	FEMMES	12
	HOMMES	6
	S/TOTAL	18
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	FEMMES	4
	HOMMES	1
	S/TOTAL	5
TOTAL	FEMMES	112
	HOMMES	119
	TOTAL	231

Source : DRH-MD/DM.

Champ : prestations délivrées au personnel civil en 2024 par Défense Mobilité.

Lecture : en 2024, 96 prestations d'information et d'orientation ont été délivrées à des femmes civiles du ministère des Armées par Défense mobilité.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

7.3.5 — La certification professionnelle

La certification professionnelle est un titre ou un diplôme inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) permettant aux agents de faire reconnaître leurs compétences et leurs connaissances pour exercer un métier spécifique.

Défense mobilité participe activement au développement de la certification professionnelle et poursuit un plan biennal d'enregistrement de certification, en concertation avec les armées, directions et services. Ceux-ci peuvent ainsi créer leur propre diplôme et attribuer au personnel recruté une qualification d'un niveau supérieur à son niveau initial, à l'issue d'un parcours professionnalisant.

Les certifications professionnelles délivrées par le ministère sont généralement construites en miroir des brevets ou certificats militaires. Elles sont accessibles à l'issue d'un parcours de formation ou par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En permettant l'élévation et la reconnaissance du niveau de qualification, la certification professionnelle favorise la fidélisation et la mobilité professionnelle – tant horizontale que verticale - au sein des armées. Elle facilite également la transition professionnelle vers l'emploi civil, notamment par la reprise d'études et l'accès aux concours administratifs. Elle réduit ainsi le risque de chômage des anciens militaires en améliorant leur entrée dans le monde professionnel civil.

Personnel militaire et civil ayant obtenu une certification professionnelle* en 2024, par statut, par catégorie et par voie d'accès

En effectifs physiques

	PERSONNEL MILITAIRE				PERSONNEL CIVIL	TOTAL
	OFF.	S/OFF.	MdR	S/TOTAL		
FORMATION CONTINUE	1 762	10 406	2 771	14 939	121	15 060
VAE**	20	75	16	111	9	120
TOTAL	1 782	10 481	2 787	15 050	130	15 180

Source : DRH-MD/DM.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil du ministère des Armées ayant obtenu une certification professionnelle en 2024.

Lecture : en 2024, 1 762 officiers ont obtenu une certification professionnelle par la voie de la formation continue.

* Certifications professionnelles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

** Validation par les acquis de l'expérience professionnelle.

7.4 – L'ACCÈS À L'EMPLOI

7.4.1 – L'accès à l'emploi des militaires

En 2024, 5 961 militaires accompagnés par Défense mobilité ont accédé à un emploi : 3 746 dans le secteur privé (dont 273 militaires blessés) et 2 215 dans la fonction publique (dont 90 militaires blessés).

7.4.1.1 – L'accès à l'emploi dans le secteur privé

Personnel militaire ayant accédé à un emploi dans le secteur privé, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MILITAIRES DU RANG	TOTAL
TERRE	FEMMES	14	96	91	201
	HOMMES	164	819	1 380	2 363
	S/TOTAL	178	915	1 471	2 564
MARINE	FEMMES	4	54	15	73
	HOMMES	43	364	74	481
	S/TOTAL	47	418	89	554
AIR ET ESPACE	FEMMES	14	57	42	113
	HOMMES	85	271	91	447
	S/TOTAL	99	328	133	560
AUTRES GESTIONNAIRES*	FEMMES	8	23	3	34
	HOMMES	14	10	10	34
	S/TOTAL	22	33	13	68
TOTAL	FEMMES	40	230	151	421
	HOMMES	306	1 464	1 555	3 325
	TOTAL	346	1 694	1 706	3 746

Source : DRHMD/DM.

Champ : personnel militaire accompagné par Défense mobilité, ayant accédé à un emploi dans le secteur privé en 2024.

Lecture : en 2024, 14 femmes officiers de l'armée de Terre ont accédé à un emploi dans le secteur privé.

* DGA, SSA, SEO, SJM, CGA, SCA, SID.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Personnel militaire ayant accédé à un emploi dans le secteur privé, par catégorie, par modalité d'accès à l'emploi et par sexe

En effectifs physiques

		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MILITAIRES DU RANG	TOTAL
CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE	FEMMES	15	44	14	73
	HOMMES	71	159	150	380
	S/TOTAL	86	203	164	453
CDI	FEMMES	16	114	73	203
	HOMMES	187	928	805	1 920
	S/TOTAL	203	1 042	878	2 123
CDD	FEMMES	8	63	53	124
	HOMMES	44	294	406	744
	S/TOTAL	52	357	459	868
ALTERNANCE	FEMMES	0	0	0	0
	HOMMES	0	3	2	5
	S/TOTAL	0	3	2	5
INTÉRIM	FEMMES	1	9	11	21
	HOMMES	4	80	192	276
	S/TOTAL	5	89	203	297
TOTAL	FEMMES	40	230	151	421
	HOMMES	306	1 464	1 555	3 325
	TOTAL	346	1 694	1 706	3 746

Source: DRH-MD/DM.

Champ: personnel militaire accompagné par Défense mobilité, ayant accédé à un emploi dans le secteur privé en 2024.
Lecture: en 2024, 15 femmes officiers ont accédé à un emploi dans le secteur privé dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise.

Les principaux domaines professionnels dans lesquels les militaires accèdent à l'emploi dans le secteur privé sont: le transport et la logistique (23 %), l'installation et la maintenance (15 %), les services à la personne et à la collectivité (12 %) et le support à l'entreprise (12 %).

7.4.1.2 – L'accès à l'emploi dans la fonction publique

En 2024, 2 215 militaires ont accédé à un emploi dans la fonction publique (dont 90 militaires blessés).

Personnel militaire ayant accédé à un emploi dans la fonction publique, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MILITAIRES DU RANG	TOTAL
TERRE	FEMMES	5	89	95	189
	HOMMES	32	415	514	961
	S/TOTAL	37	504	609	1 150
MARINE	FEMMES	10	99	19	128
	HOMMES	13	265	21	299
	S/TOTAL	23	364	40	427
AIR ET ESPACE	FEMMES	15	127	91	233
	HOMMES	15	210	109	334
	S/TOTAL	30	337	200	567
AUTRES GESTIONNAIRES*	FEMMES	9	30	3	42
	HOMMES	9	13	7	29
	S/TOTAL	18	43	10	71
TOTAL	FEMMES	39	345	208	592
	HOMMES	69	903	651	1 623
	TOTAL	108	1 248	859	2 215

Source: DRH-MD/DM.

Champ: personnel militaire accompagné par Défense mobilité, ayant accédé à un emploi dans la fonction publique en 2024.

Lecture: en 2024, 5 femmes officiers de l'armée de Terre ont accédé à un emploi dans la fonction publique.

* DGA, SSA, SEO, SJM, CGA, SCA, SID.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Personnel militaire ayant accédé à un emploi dans la fonction publique, par catégorie, par versant et par sexe

En effectifs physiques

		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MILITAIRES DU RANG	TOTAL
FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT	FEMMES	27	247	153	427
	HOMMES	52	565	325	942
	S/TOTAL	79	812	478	1 369
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	FEMMES	9	77	44	130
	HOMMES	13	293	288	594
	S/TOTAL	22	370	332	724
FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE	FEMMES	3	21	11	35
	HOMMES	4	45	38	87
	S/TOTAL	7	66	49	122
TOTAL	FEMMES	39	345	208	592
	HOMMES	69	903	651	1 623
	TOTAL	108	1 248	859	2 215

Source : DRH-MD/DM.

Champ : personnel militaire accompagné par Défense mobilité, ayant accédé à un emploi dans la fonction publique en 2024.

Lecture : en 2024, 27 femmes officiers ont accédé à un emploi dans la fonction publique de l'État.

Personnel militaire ayant accédé à un emploi 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	2	26	4	32
	HOMMES	0	46	30	76
	S/TOTAL	2	72	34	108
L4139-2 / DÉTACHEMENT INTÉGRATION	FEMMES	21	190	143	354
	HOMMES	33	519	413	965
	S/TOTAL	54	709	556	1 319
L4139-3 / EMPLOIS RÉSERVÉS	FEMMES	0	4	0	4
	HOMMES	0	6	5	11
	S/TOTAL	0	10	5	15
L4138-8 / DÉTACHEMENT	FEMMES	0	12	7	19
	HOMMES	0	18	19	37
	S/TOTAL	0	30	26	56
CONTRAT	FEMMES	16	113	54	183
	HOMMES	36	314	184	534
	S/TOTAL	52	427	238	717
TOTAL	FEMMES	39	345	208	592
	HOMMES	69	903	651	1 623
	TOTAL	108	1 248	859	2 215

Source : DRHMD/DM.

Champ : personnel militaire accompagné par Défense mobilité, ayant accédé à un emploi dans la fonction publique en 2024.
Lecture : en 2024, 2 femmes officiers ont accédé à un emploi dans la fonction publique par la voie du concours (L4139-1).

L'article L4139-3 du Code de la défense fait référence au dispositif dérogatoire de solidarité nationale dit des « emplois réservés » pour l'accès au fonctionariat. Piloté par l'Office national des combattants et des victimes de guerre (ONaCVG), il permet aux bénéficiaires prioritaires (art. L241-2 à L241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre) d'accéder à la fonction publique dans ses trois versants (État, territoriale et hospitalière) et dans toutes les catégories d'emploi (A, B et C).

Les militaires blessés en opération extérieure, titulaires d'une pension militaire d'invalidité (PMI), comme les militaires blessés en service et réformés du fait de leur blessure, comptent parmi ces bénéficiaires prioritaires au même titre que les enfants de Harkis, les victimes d'attentats, etc.

Personnel militaire ayant accédé à un emploi dans la fonction publique, par catégorie, par statut et par sexe

En effectifs physiques

		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MILITAIRES DU RANG	TOTAL	
Caractéristiques du personnel	FONCTIONNAIRE	FEMMES	24	245	163	432
		HOMMES	37	633	489	1 159
		S/TOTAL	61	878	652	1 591
Parcours professionnels	CONTRACTUEL EN CDI	FEMMES	4	33	6	43
		HOMMES	14	97	63	174
		S/TOTAL	18	130	69	217
Dépenses liées au personnel	CONTRACTUEL EN CDD	FEMMES	9	65	36	110
		HOMMES	16	156	91	263
		S/TOTAL	25	221	127	373
Formation	ALTERNANT, VACATAIRE	FEMMES	2	2	3	7
		HOMMES	2	17	8	27
		S/TOTAL	4	19	11	34
TOTAL		FEMMES	39	345	208	592
		HOMMES	69	903	651	1 623
		TOTAL	108	1 248	859	2 215

Source : DRH/MD/DM.

Champ : personnel militaire accompagné par Défense mobilité, ayant accédé à un emploi dans la fonction publique en 2024.

Lecture : en 2024, 24 femmes officiers ont accédé à un emploi dans la fonction publique sous le statut de fonctionnaire.

7.4.2 – L'accès à l'emploi des conjoints de la communauté Défense

En 2024, 885 conjoints accompagnés par Défense Mobilité ont accédé à l'emploi.

Conjoints de la communauté Défense ayant accédé à un emploi dans le secteur privé, par type d'emploi et par sexe

En effectifs physiques

		CDI	CDD	INTÉRIM	CRÉATION D'ENTREPRISE	TOTAL
CONJOINTS DE MILITAIRES	FEMMES	214	192	36	61	503
	HOMMES	10	13	3	3	29
	S/TOTAL	224	205	39	64	532
CONJOINTS DE CIVILS	FEMMES	24	32	2	6	64
	HOMMES	7	6	4	1	18
	S/TOTAL	31	38	6	7	82
TOTAL	FEMMES	238	224	38	67	567
	HOMMES	17	19	7	4	47
	TOTAL	255	243	45	71	614

Source: DRH-MD/DM.

Champ: conjoints de la communauté Défense accompagnés par Défense mobilité, ayant accédé à un emploi dans le secteur privé en 2024.

Lecture: en 2024, 214 femmes conjointes de militaires accompagnées par Défense mobilité ont accédé à un CDI dans le secteur privé.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Conjoints de la communauté Défense ayant accédé à un emploi dans la fonction publique, par versant et par sexe

En effectifs physiques

		FONCTION PUBLIQUE			TOTAL
		DE L'ÉTAT (FPE)	TERRITORIALE (FPT)	HOSPITALIÈRE (FPH)	
CONJOINTS DE MILITAIRES	FEMMES	124	74	23	221
	HOMMES	5	1	1	7
	S/TOTAL	129	75	24	228
CONJOINTS DE CIVILS	FEMMES	27	2	10	39
	HOMMES	4	0	0	4
	S/TOTAL	31	2	10	43
TOTAL	FEMMES	151	76	33	260
	HOMMES	9	1	1	11
	TOTAL	160	77	34	271

Source : DRH-MD/DM.

Champ : conjoints de la communauté Défense accompagnés par Défense mobilité, ayant accédé à un emploi dans la fonction publique en 2024.

Lecture : en 2024, 124 femmes conjointes de militaires accompagnées par Défense mobilité ont accédé à un emploi dans la FPE.

Par ailleurs, dans le cadre du plan Fidélisation 360°, les conjoints de militaires fonctionnaires de l'État peuvent bénéficier d'un appui à leur mutation professionnelle par Défense mobilité lors d'une mobilité géographique du militaire.

En 2024, 133 demandes d'appui à la mutation ont été adressées à Défense mobilité. Ces demandes concernent très majoritairement les conjoints employés par le ministère de l'Éducation nationale (83 % des dossiers). Même si l'administration publique concernée est souveraine quant aux décisions d'affectation ou de mobilité des conjoints dont elle assure la gestion RH, une large majorité des appuis débouchent sur une issue favorable aux conjoints.

7.4.3 – L'accès à l'emploi du personnel civil dans le secteur privé

Personnel civil ayant accédé à un emploi dans le secteur privé, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A / Niv. I*	1	1	2
CAT. B / Niv. II	0	4	4
CAT. C / Niv. III	1	1	2
TOTAL	2	6	8

Source: DRHMD/DM.

Champ: personnel civil accompagné par Défense mobilité, ayant accédé à un emploi dans le secteur privé en 2024.

Lecture: en 2024, 1 femme de catégorie A ou de niveau I a accédé à un emploi dans le secteur privé.

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

L'indemnisation chômage du personnel militaire et civil

En moyenne, 11 542 anciens militaires demandeurs d'emploi ont été indemnisés chaque mois en 2024. Le coût du chômage annuel correspondant s'élève à 122,6 M€.

S'agissant des civils non restructurés, 745 ont été indemnisés en moyenne chaque mois, pour une dépense annuelle de 10,6 M€.

Source: CHORUS

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves



© Loïc Bernardin / Marine Nationale / Défense

Chapitre 8

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- La prévention des 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 violences sexuelles ou sexistes et de discriminations

L'essentiel

<p>Médecine de prévention*</p> <ul style="list-style-type: none"> • 201 332 militaires suivis • 62 353 agents civils suivis • 442 médecins de prévention 	<p>Prévention des risques professionnels</p>	<p>Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)*</p> <ul style="list-style-type: none"> • 757 organismes disposent d'un DUERP initial • 555 organismes ont réalisé le diagnostic local partagé
<p>Personnel militaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 881 accidents de service* et 279 accidents de trajet* • 2 992 pensions militaires d'invalidité attribuées 	<p>Accidents et maladies professionnelles</p>	<p>Personnel civil</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 005 accidents de service ou de travail* et 373 accidents de trajet* • 124 maladies professionnelles* • 59 allocations temporaires et 90 rentes pour invalidité permanente partielle*
<p>Personnel militaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • 32 895 jours à la suite d'accident de service* • 7 225 jours à la suite d'un accident de trajet* • 2 980 519 jours d'absence pour maladie 	<p>Absences pour raison de santé</p>	<p>Personnel civil</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24 888 jours à la suite d'un accident de service ou de travail* • 8 431 jours à la suite d'accident de trajet* • 1 540 jours pour maladie professionnelle* • 905 199 jours d'absence pour maladie
<p>Personnel militaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 947 congés de maternité (212 283 jours) • 6 784 congés de paternité et d'accueil de l'enfant (177 937 jours) • 653 congés liés à la famille de 6 mois ou plus (dont 450 congés parentaux) 	<p>Absences pour raison familiale</p>	<p>Personnel civil</p> <ul style="list-style-type: none"> • 368 congés de maternité (47 151 jours) • 372 congés de paternité et d'accueil de l'enfant (13 758 jours) • 25 congés liés à la famille (3 631 jours)
<ul style="list-style-type: none"> • 3 489 agents à temps partiel (2 468 femmes) dont 2 049 à 80 % (1 512 femmes) • 10 940 agents ayant effectué au total 649 866 heures supplémentaires • 34,3 % du personnel civil disposent d'une autorisation de télétravail en 2024 	<p>Personnel civil : organisation du temps de travail</p>	<p>Compte épargne-temps (CET) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 32 225 comptes • 883 516 congés stockés • 101 489 jours consommés

* Les données présentées concernent 2023.

8.1 – LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels occupe une place singulière au ministère des Armées en raison du caractère technique, industriel et spécifique d'une grande partie de ses activités.

8.1.1 – La prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail

8.1.1.1 – Les orientations ministérielles

Trois orientations ministérielles en matière de santé et sécurité au travail (SST) ont été arrêtées pour la période 2024-2026 :

- renforcer les actions d'accompagnement en matière de SST ;
- conduire des actions d'organisation et de prospective en SST ;
- suivre les évolutions et agir sur les différents risques professionnels.

Ces orientations pluriannuelles se traduisent en plans d'action annuels élaborés en lien avec les états-majors, directions et services et les organisations syndicales représentatives au niveau ministériel⁽¹⁾.

Par ailleurs, le ministère des Armées dispose d'orientations ministérielles en matière de prévention des risques psychosociaux et de traitement des troubles psychosociaux pour la période 2022-2025, articulées autour de sept enjeux (*cf. encadré suivant*).

Enfin, le ministère des Armées poursuit son premier plan de prévention du risque routier (PPRR) ministériel pour la période 2024-2026 qui s'articule notamment autour de la gestion du risque, la sensibilisation, la communication et l'évaluation.

8.1.1.2 – Les principales actions en 2024

Au titre de l'année 2024 peuvent être relevés les travaux suivants :

- la refonte du Guide de prévention des risques psychosociaux et de traitement des troubles psychosociaux ;
- considérant les spécificités du ministère des Armées, le dispositif de formation en matière de SST a intégré tous les niveaux de commandement et d'encadrement et s'est engagé pour le maintien des compétences des agents en charge de la prévention et des conditions de travail ;
- la poursuite de l'actualisation du socle réglementaire garantissant un haut niveau de prévention en matière de risques professionnels.

L'année 2024 a été marquée par le transfert de données relatives à la santé et la sécurité au travail vers le portail Intranet ministériel, renforçant ainsi l'accès à l'information en la matière.

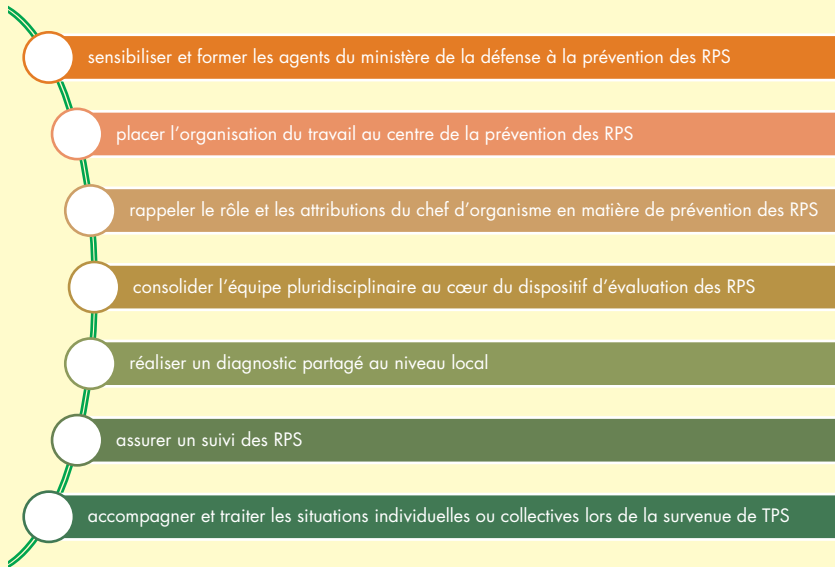
(1) Les instances de représentations spécialisées dans la prévention des risques professionnels sont présentées dans le chapitre 9 relatif à la concertation et au dialogue social.

La prévention des risques psychosociaux (RPS) et le traitement des troubles psychosociaux (TPS)

Depuis plus d’une décennie, la prévention des RPS est l’une des priorités du ministère des Armées. Sa capacité à répondre aux enjeux actuels en matière de Défense et à soutenir la manœuvre opérationnelle nécessite un cadre de travail sain et respectueux pour ses agents militaires et civils.

Les orientations ministérielles en matière de prévention des RPS et de traitement des TPS

Pour la période 2022-2025, sept orientations ont été fixées et un plan d’action leur est associé :



Un guide de prévention des RPS et de traitement des TPS

Outil pédagogique, pratique et accessible pour toutes les fonctions impliquées dans la prévention, le Guide accompagne les encadrants et les chefs d’organisme dans la prévention des risques professionnels majeurs et le traitement des troubles pouvant en découler. Il contribue à homogénéiser les pratiques, notamment la démarche de prévention, dans les organismes du ministère. Une profonde rénovation en 2024 a permis de l’enrichir d’outils opérationnels.



Des actions de sensibilisation et de formation

La sensibilisation et la formation de tous les agents (y compris les acteurs de la prévention et les chefs d’organisme) sont des axes fondamentaux permettant de rendre le dispositif ministériel relatif à la prévention des RPS efficient. Les séquences pédagogiques répondent aux enjeux actuels et aux spécificités du ministère.

Des formations ministérielles en accès libre sur la plateforme CELEAD contribuent à l’appropriation du sujet par le plus grand nombre.

En 2024, plus de 3 000 agents ont ainsi suivi une session d’information sur les RPS et plus de 2 600 encadrants se sont formés à la prévention de ces derniers.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

8.1.1.3 — 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'action.

Au 31 décembre 2023⁽²⁾, sur les 856 organismes du ministère, 757 disposent d'un DUERP initial (soit 88 %). Par ailleurs, 495 organismes ont mis à jour leur DUERP.

555 organismes ont réalisé le diagnostic local partagé⁽³⁾ et en ont retranscrit les résultats dans le DUERP.

8.1.1.4 — Le contrôle de la prévention des risques professionnels

Au sein du Contrôle général des armées (CGA), le « pôle travail » contrôle le respect de la réglementation relative à la santé et sécurité au travail (SST) 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 organismes du ministère, implantés sur le territoire national, en outre-mer ou à l'étranger. À ce titre, l'ITA a réalisé 555 inspections en 2024. 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). L'ITA a ainsi mené 275 inspections, essentiellement sur les chantiers de BTP, dans le cadre de la lutte contre le travail illégal.

L'IRAD a, quant à elle, effectué 27 contrôles de l'application de la réglementation relative à la radioprotection issue à la fois du Code du travail et du Code de la santé publique, à l'égard des personnels du ministère et des salariés exerçant des activités nucléaires.

Les actions de l'inspection de la médecine de prévention dans les armées (IMPA) et de l'inspection de prévention et de protection contre l'incendie (IPPCI) 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 (14 inspections en 2024). 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'IPPCI a, pour sa part, réalisé 26 inspections auprès d'organismes du ministère situés sur le territoire métropolitain et ultramarin en 2024. 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.

(2) Les données relatives à l'année 2024 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec les échéances de publication du Rapport social unique.

(3) Prévu par les orientations ministérielles du 16 décembre 2014 relatives à la prévention des RPS.

8.1.2 — La médecine de prévention

8.1.2.1 — Le bilan du suivi médical au titre de l'exercice 2023

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, ce qui mobilise 283 médecins et 145 infirmiers des forces.

À ce titre, le suivi médical des militaires en 2023 se présente de la manière suivante :

- 201 332 militaires ont été suivis au titre de la médecine de prévention ;
- 54 150 relevaient d'un suivi individuel renforcé⁽⁴⁾ et 29 820 visites ont été réalisées dans ce cadre ;
- 4 510 demi-journées ont été consacrées aux actions en milieu de travail.

Concernant le personnel civil de la Défense, le suivi médical a été réalisé par des médecins civils et militaires qualifiés en santé au travail (43 %), par des médecins des forces (12 %) et par voie de marché (45 %). Le suivi du personnel civil est ainsi confié à 159 praticiens, soit 30,5 ETP.

À ce titre en 2023 :

- 62 353 agents civils affectés en métropole ont été suivis au titre de la médecine de prévention ;
- 16 382 relevaient d'un suivi individuel renforcé et 7 126 visites ont été réalisées dans ce cadre ;
- 6 934 visites ont été réalisées par les infirmiers ;
- 5 681 demi-journées ont été consacrées aux actions en milieu de travail.

8.1.2.2 — L'activité des médecins de prévention

En 2023, 442 médecins de prévention sont intervenus au bénéfice du personnel militaire et civil.

Parmi les militaires et civils affectés au ministère des Armées et suivis au titre de la médecine de prévention, 6 642 militaires et 3 466 civils ont demandé à voir le médecin, soit un taux de visites spontanées de respectivement 3,3 % et 5,6 %.

(4) Agents exposés à des risques particuliers pour leur santé dont la liste est établie par le Code du travail. Les visites ont lieu tous les deux ans contre quatre pour le suivi médical ordinaire.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

8.1.3 — Les accidents du travail et les maladies professionnelles⁽⁵⁾

8.1.3.1 — Les accidents du travail

L'accident de service (ou de travail) se caractérise essentiellement par l'apparition soudaine d'une blessure 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 sont exclusivement dictés par la seule intention de se rendre au travail (ou sur le lieu de restauration) 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 2023, par employeur

En effectifs physiques

	ACCIDENTS DE SERVICE	DONT DÉCÈS	ACCIDENTS DE TRAJET	DONT DÉCÈS
TERRE	285	4	49	0
MARINE	361	2	54	0
AIR ET ESPACE	484	0	41	0
SGA	81	0	4	0
SGA/SID	22	0	8	0
DGA	0	0	3	0
EMA - OIA & OME	304	1	48	0
DIRISI	57	0	16	0
SSA	101	0	22	0
SCA	135	0	21	1
SEO	28	0	4	0
SIMu	8	0	0	0
DRM	3	0	3	0
DRSD	12	0	6	0
TOTAL	1 881	7	279	1

Source : EMA/PMRE, DRSD, DGA, SGA.

Champ : personnel militaire ayant déclaré un accident de service ou de trajet avec arrêt en 2023.

Lecture : en 2023, 285 militaires employés par l'armée de Terre ont déclaré un accident de service.

(5) Les données relatives à 2024 ne pouvant être recueillies dans un délai compatible avec la publication du présent document, les chiffres affichés concernent l'année 2023 pour les accidents et les maladies professionnelles, pour l'ensemble du personnel militaire et civil.

Le personnel civil

Accidents du travail reconnus en 2023 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	251	133	102	53
FEMMES	108	57	47	25
HOMMES	143	76	55	28
MARINE	73	34	35	21
FEMMES	28	9	21	12
HOMMES	45	25	14	9
AIR ET ESPACE	140	74	39	20
FEMMES	35	16	6	2
HOMMES	105	58	33	18
SGA	90	38	59	25
FEMMES	51	24	26	11
HOMMES	39	14	33	14
EMA*	361	185	89	50
FEMMES	208	99	50	23
HOMMES	153	86	39	27
DGA	79	30	48	14
FEMMES	25	6	16	3
HOMMES	54	24	32	11
GSAN**	11	6	1	0
FEMMES	1	1	1	0
HOMMES	10	5	0	0
TOTAL	1 005	500	373	183
FEMMES	456	212	167	76
HOMMES	549	288	206	107

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

Champ: accidents du travail reconnus pour le personnel civil en 2023.

Lecture: en 2023, 108 accidents de service ou de travail ont été reconnus pour des femmes civiles employées par l'armée de Terre.

* Dont organismes interarmées, SIMU et DRM.

** Gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Accidents du travail reconnus en 2023 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
FONCTIONNAIRES	CAT. A*	55	21	76	14	22	36
	CAT. B	96	49	145	33	42	75
	CAT. C	183	148	331	70	32	102
	S/TOTAL	334	218	552	117	96	213
	CONTRACTUELS	76	73	149	33	59	92
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	46	258	304	17	51	68
	TOTAL	456	549	1 005	167	206	373

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

Champ : accidents du travail reconnus pour le personnel civil en 2023.

Lecture : en 2023, 55 accidents de service ou de travail ont été reconnus pour des femmes fonctionnaires de catégorie A.

* Dont cat. A+.

8.1.3.2 — Les maladies professionnelles

Les maladies professionnelles (qui concernent le personnel civil) 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 ».

Maladies professionnelles reconnues en 2023 pour le personnel civil, par statut, par employeur et par sexe

En nombre de maladies

	FONCTIONNAIRES	CONTRACTUELS	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
TERRE	25	1	16	42
FEMMES	16	0	4	20
HOMMES	9	1	12	22
MARINE	9	0	5	14
FEMMES	5	0	0	5
HOMMES	4	0	5	9
AIR ET ESPACE	2	0	18	20
FEMMES	1	0	2	3
HOMMES	1	0	16	17
SGA	1	1	7	9
FEMMES	1	1	1	3
HOMMES	0	0	6	6
EMA*	30	0	4	34
FEMMES	24	0	2	26
HOMMES	6	0	2	8
DGA	2	0	2	4
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	2	0	2	4
GSA**	0	0	1	1
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	0	1	1
TOTAL	69	2	53	124
FEMMES	47	1	9	57
HOMMES	22	1	44	67

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

Champ : maladies professionnelles reconnues pour le personnel civil en 2023.

Lecture : en 2023, 16 maladies professionnelles ont été reconnues pour des femmes fonctionnaires employées par l'armée de Terre.

* Dont organismes interarmées, SIMU et DRM.

** Gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Maladies professionnelles reconnues en 2023 pour le personnel civil, par statut, par catégorie et par sexe

En nombre de maladies

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
FONCTIONNAIRES	CAT. A*	6	2	8
	CAT. B	19	5	24
	CAT. C	22	15	37
	S/TOTAL	47	22	69
CONTRACTUELS		1	1	2
OUVRIERS DE L'ÉTAT		9	44	53
TOTAL		57	67	124

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

Champ : maladies professionnelles reconnues pour le personnel civil en 2023.

Lecture : en 2023, 6 maladies professionnelles ont été reconnues pour des femmes fonctionnaires 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. Il concerne les militaires, les victimes civiles de guerre et les victimes d'actes 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.

Pensions militaires d'invalidité attribuées en 2024, par gestionnaire et par sexe

En nombre de pensions

	PREMIER DROIT À PENSION		RÉVISION D'UN DROIT EXISTANT		TOTAL DES PENSIONS	
	À TITRE TEMPORAIRE	À TITRE PERMANENT	À TITRE TEMPORAIRE	À TITRE PERMANENT	À TITRE TEMPORAIRE	À TITRE PERMANENT
TERRE	499	46	130	1 427	629	1 473
FEMMES	59	2	17	111	76	113
HOMMES	440	44	113	1 316	553	1 360
MARINE	61	12	20	135	81	147
FEMMES	10	1	7	11	17	12
HOMMES	51	11	13	124	64	135
AIR ET ESPACE	62	6	17	141	79	147
FEMMES	14	0	4	23	18	23
HOMMES	48	6	13	118	61	124
GENDARMERIE	93	6	21	235	114	241
FEMMES	17	0	4	26	21	26
HOMMES	76	6	17	209	93	215
AUTRES GESTIONNAIRES*	19	2	3	57	22	59
FEMMES	5	1	2	21	7	22
HOMMES	14	1	1	36	15	37
TOTAL	734	72	191	1 995	925	2 067
FEMMES	105	4	34	192	139	196
HOMMES	629	68	157	1 803	786	1 871

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

Champ : pensions militaires d'invalidité attribuées en 2024.

Lecture : en 2024, 59 pensions militaires d'invalidité ont été attribuées à titre temporaire pour la première fois à des femmes de l'armée de Terre

* SSA, SEO, DGA, SCA, SJM, CGA.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Infirmités prises en compte pour la première fois en 2024 pour le personnel militaire et nombre de pensionnés concernés, par gestionnaire et par sexe

	INFIRMITÉS PRISES EN COMPTE À LA SUITE D'UNE			NOMBRE DE PENSIONNÉS CONCERNÉS
	BLESSURE	MALADIE	TOTAL	
TERRE	731	50	781	671
FEMMES	69	7	76	67
HOMMES	662	43	705	604
MARINE	66	30	96	87
FEMMES	9	3	12	12
HOMMES	57	27	84	75
AIR ET ESPACE	92	7	99	79
FEMMES	16	1	17	15
HOMMES	76	6	82	64
GENDARMERIE	141	2	143	111
FEMMES	25	1	26	17
HOMMES	116	1	117	94
AUTRES GESTIONNAIRES*	25	8	33	24
FEMMES	6	0	6	6
HOMMES	19	8	27	18
TOTAL	1 055	97	1 152	972
FEMMES	125	12	137	117
HOMMES	930	85	1 015	855

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

Champ : infirmités prises en compte pour la 1^{re} fois en 2024 pour le personnel militaire.

Lecture : en 2024, 69 infirmités ont été prises en compte pour la 1^{re} fois à la suite d'une blessure pour des femmes de l'armée de Terre.

* 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.

Le personnel civil⁽⁶⁾

À la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, un fonctionnaire atteint d'une incapacité permanente partielle (lui permettant cependant de poursuivre son activité professionnelle) peut demander le versement d'une allocation temporaire d'invalidité. Cette allocation, qui est réévaluée tous les 5 ans, est versée en complément du traitement.

Allocations temporaires d'invalidité permanente partielle versées au personnel civil fonctionnaire en 2023, par motif, par catégorie et par sexe

En nombre d'allocations

	ACCIDENT DE SERVICE OU DE TRAVAIL	ACCIDENT DE TRAJET	MALADIE PROFESSIONNELLE	TOTAL
CAT. A*	2	4	2	8
FEMMES	0	2	2	4
HOMMES	2	2	0	4
CAT. B	5	2	5	12
FEMMES	3	1	3	7
HOMMES	2	1	2	5
CAT. C	16	10	13	39
FEMMES	9	6	10	25
HOMMES	7	4	3	14
TOTAL	23	16	20	59
FEMMES	12	9	15	36
HOMMES	11	7	5	23

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

Champ: allocations temporaires d'invalidité permanente partielle versées en 2023 au personnel civil fonctionnaire à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Lecture: en 2023, 2 allocations temporaires d'invalidité permanente partielle ont été versées à des femmes fonctionnaires de catégorie A à la suite d'un accident de trajet.

* Dont cat. A+.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

(6) Il s'agit du nombre d'allocations et de rentes versées au titre de l'année 2023 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 2023 ou avant.

À la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, un contractuel ou un ouvrier de l'État atteint d'une incapacité permanente partielle (IPP) peut percevoir une indemnisation versée sous forme de rente.

Rentes pour incapacité permanente partielle versées en 2023 au personnel civil contractuel et ouvrier de l'État, par motif, par statut et par sexe

En nombre de rentes

	ACCIDENT DE SERVICE OU DE TRAVAIL	ACCIDENT DE TRAJET	MALADIE PROFESSIONNELLE	TOTAL
CONTRACTUELS	5	4	1	10
FEMMES	1	2	0	3
HOMMES	4	2	1	7
OUVRIERS DE L'ÉTAT	22	12	46	80
FEMMES	6	2	5	13
HOMMES	16	10	41	67
TOTAL	27	16	47	90
FEMMES	7	4	5	16
HOMMES	20	12	42	74

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

Champ : rentes d'incapacité permanente partielle versées en 2023 au personnel civil contractuel et ouvrier de l'État à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Lecture : en 2023, 1 rente pour incapacité permanente partielle a été versée à une femme contractuelle à la suite d'un accident de service ou de travail.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

8.2 – LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ

8.2.1 – Les absences liées aux accidents de service ou du travail et aux maladies professionnelles

Les données relatives aux jours d'absence en 2023 à la suite d'un accident de service ou du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, concernent les événements survenus en 2023 ou antérieurement.

8.2.1.1 – Les absences en 2023 à la suite d'un accident de service ou de travail et de trajet

Le personnel militaire

Jours d'absence du personnel militaire en 2023 à la suite d'un accident de service ou de trajet déclaré, par employeur

En jours

	ACCIDENTS DE SERVICE	ACCIDENTS DE TRAJET	TOTAL
TERRE	9 857	2 156	12 013
MARINE	8 326	1 695	10 021
AIR ET ESPACE	4 413	734	5 147
SGA, HORS SID	667	69	736
SGA/SID	211	198	409
DGA	0	19	19
EMA - OIA & OME	3 179	883	4 062
DIRISI	96	512	608
SSA	1 880	168	2 048
SCA	3 239	443	3 682
SEO	835	193	1 028
SIMU	78	0	78
DRM	35	17	52
DRSD	79	138	217
TOTAL	32 895	7 225	40 120

Source: EMA/PMRE, DRSD, DGA, SGA.

Champ: personnel militaire ayant été absent au moins un jour en 2023 à la suite d'un accident de service ou de trajet déclaré.

Lecture: en 2023, 9 857 jours d'absence ont été recensés à la suite d'un accident de service déclaré pour le personnel militaire employé par l'armée de Terre.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Le personnel civil

Jours d'absence du personnel civil en 2023 à la suite d'un accident du travail reconnu, par employeur et par sexe

En jours

	ACCIDENTS DE SERVICE OU DE TRAVAIL	ACCIDENTS DE TRAJET	TOTAL
TERRE	6 330	2 659	8 989
FEMMES	3 245	1 750	4 995
HOMMES	3 085	909	3 994
MARINE	2 783	833	3 616
FEMMES	1 023	545	1 568
HOMMES	1 760	288	2 048
AIR ET ESPACE	2 841	753	3 594
FEMMES	469	15	484
HOMMES	2 372	738	3 110
SGA	1 665	744	2 409
FEMMES	1 209	80	1 289
HOMMES	456	664	1 120
EMA*	10 029	3 063	13 092
FEMMES	5 288	1 011	6 299
HOMMES	4 741	2 052	6 793
DGA	659	379	1 038
FEMMES	112	34	146
HOMMES	547	345	892
GSAN**	581	0	581
FEMMES	3	0	3
HOMMES	578	0	578
TOTAL	24 888	8 431	33 319
FEMMES	11 349	3 435	14 784
HOMMES	13 539	4 996	18 535

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

Champ : personnel civil ayant été absent au moins un jour en 2023 à la suite d'un accident du travail reconnu.

Lecture : en 2023, 3 245 jours d'absence ont été recensés à la suite d'un accident de service ou de travail reconnu pour les femmes civiles employées par l'armée de Terre.

* Dont organismes interarmées, SIMU et DRM.

** Gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires.

Jours d'absence du personnel civil en 2023 à la suite d'un accident du travail 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
FONCTIONNAIRES	CAT. A*	745	136	881	188	246	434
	CAT. B	2 473	754	3 227	759	1 208	1 967
	CAT. C	4 841	4 963	9 804	1 806	786	2 592
	S/TOTAL	8 059	5 853	13 912	2 753	2 240	4 993
CONTRACTUELS		1 144	565	1 709	167	646	813
OUVRIERS DE L'ÉTAT		2 146	7 121	9 267	515	2 110	2 625
TOTAL		11 349	13 539	24 888	3 435	4 996	8 431

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

Champ : personnel civil ayant été absent au moins un jour en 2023 à la suite d'un accident du travail reconnu.

Lecture : en 2023, 745 jours d'absence ont été recensés à la suite d'un accident de service ou de travail reconnu pour les femmes fonctionnaires de catégorie A.

* Dont cat. A+.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

8.2.1.2 – Les absences en 2023 à la suite d'une maladie professionnelle

Le personnel civil

Jours d'absence du personnel civil en 2023 à la suite d'une maladie professionnelle reconnue, par statut, par employeur et par sexe

En jours

	FONCTIONNAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
TERRE	332	34	366
FEMMES	332	0	332
HOMMES	0	34	34
MARINE	386	0	386
FEMMES	136	0	136
HOMMES	250	0	250
AIR ET ESPACE	44	101	145
FEMMES	44	0	44
HOMMES	0	101	101
SGA	123	0	123
FEMMES	123	0	123
HOMMES	0	0	0
EMA*	505	15	520
FEMMES	456	0	456
HOMMES	49	15	64
TOTAL	1 390	150	1 540
FEMMES	1 091	0	1 091
HOMMES	299	150	449

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

Champ : personnel civil ayant été absent au moins un jour en 2023 à la suite d'une maladie professionnelle reconnue.

Lecture : en 2023, 332 jours d'absence ont été recensés à la suite d'une maladie professionnelle reconnue parmi les femmes fonctionnaires employées par l'armée de Terre.

* Dont organismes interarmées, SIMU et DRM.

NB : aucun jour d'absence n'a été recensé en 2023 pour les contractuels à la suite d'une maladie professionnelle, de même que pour le personnel civil de la Gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires.

8.2.2 — Les absences pour maladie

Contrairement aux accidents et maladies professionnelles, les données relatives aux absences pour raison de santé sont répertoriées au titre de l'année 2024.

Le personnel militaire

Jours d'absence du personnel militaire pour maladie, par motif, par gestionnaire et par sexe

En jours

	MALADIE ORDINAIRE	LONGUE DURÉE POUR MALADIE	LONGUE MALADIE	TOTAL*
TERRE	870 142	607 813	185 120	1 663 075
FEMMES	172 693	119 179	25 537	317 409
HOMMES	697 449	488 634	159 583	1 345 666
MARINE	308 032	127 347	54 246	489 625
FEMMES	84 754	46 391	10 271	141 416
HOMMES	223 278	80 956	43 975	348 209
AIR ET ESPACE	390 739	154 769	47 141	592 649
FEMMES	151 485	68 295	12 909	232 689
HOMMES	239 254	86 474	34 232	359 960
GENDARMERIE	17 086	ND	ND	17 086
FEMMES	5 922	ND	ND	5 922
HOMMES	11 164	ND	ND	11 164
SSA	79 529	77 196	8 517	165 242
FEMMES	63 360	56 337	7 371	127 068
HOMMES	16 169	20 859	1 146	38 174
SEO	10 833	3 820	1 160	15 813
FEMMES	1 638	1 210	182	3 030
HOMMES	9 195	2 610	978	12 783
DGA	2 461	2 563	181	5 205
FEMMES	702	1 005	181	1 888
HOMMES	1 759	1 558	0	3 317
SCA	9 160	8 551	0	17 711
FEMMES	5 522	4 888	0	10 410
HOMMES	3 638	3 663	0	7 301
AUTRES GESTIONNAIRES**	9 782	3 966	365	14 113
FEMMES	3 060	3 017	365	6 442
HOMMES	6 722	949	0	7 671
TOTAL*	1 697 764	986 025	296 730	2 980 519
FEMMES	489 136	300 322	56 816	846 274
HOMMES	1 208 628	685 703	239 914	2 134 245

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

Champ : personnel militaire ayant connu une absence pour maladie en 2024.

Lecture : en 2024, 172 693 jours d'absence pour maladie ordinaire ont été recensés pour les femmes militaires de l'armée de Terre.

* Ces totaux ne comprennent pas les jours d'absence longue durée pour maladie et longue maladie de la Gendarmerie.

** CGA, SJM, SID.

ND : non disponible.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Le personnel civil

Personnel civil ayant connu une absence pour maladie, par statut, par catégorie, par motif et par sexe

En effectifs physiques

		FONCTIONNAIRES				CONTRACTUELS				OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
		CAT. A*	CAT. B	CAT. C	S/T	Niv. I*	Niv. II	Niv. III	S/T		
CONGÉ MALADIE ORDINAIRE	FEMMES	2 145	4 150	9 931	16 226	1 099	597	1 477	3 173	940	20 339
	HOMMES	1 468	3 269	4 767	9 504	934	574	828	2 336	4 570	16 410
	S/TOTAL	3 613	7 419	14 698	25 730	2 033	1 171	2 305	5 509	5 510	36 749
CONGÉ LONGUE (GRAVE) MALADIE	FEMMES	107	148	170	425	14	9	7	30	22	477
	HOMMES	39	149	426	614	21	10	5	36	82	732
	S/TOTAL	146	297	596	1 039	35	19	12	66	104	1 209
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	FEMMES	67	134	135	336	-	-	-	-	72	408
	HOMMES	31	96	317	444	-	-	-	-	207	651
	S/TOTAL	98	230	452	780	-	-	-	-	279	1 059
TOTAL	FEMMES	2 319	4 432	10 236	16 987	1 113	606	1 484	3 203	1 034	21 224
	HOMMES	1 538	3 514	5 510	10 562	955	584	833	2 372	4 859	17 793
	TOTAL	3 857	7 946	15 746	27 549	2 068	1 190	2 317	5 575	5 893	39 017

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil ayant connu au moins une journée d'absence pour maladie en 2024.

Lecture : en 2024, 2 145 femmes fonctionnaires de catégorie A ont connu une absence au titre d'un congé pour maladie ordinaire.

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

Jours d'absence du personnel civil pour maladie, par statut, par catégorie, par motif et par sexe

En jours

	FONCTIONNAIRES				CONTRACTUELS				OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	
	CAT. A*	CAT. B	CAT. C	S/T	Niv. I*	Niv. II	Niv. III	S/T			
CONGÉ MALADIE ORDINAIRE	FEMMES	26 906	49 917	118 985	195 808	12 314	6 605	15 183	34 102	14 327	244 237
	HOMMES	16 971	39 940	57 847	114 758	155 959	5 899	7 000	168 858	64 158	347 774
	S/TOTAL	43 877	89 857	176 832	310 566	168 273	12 504	22 183	202 960	78 485	592 011
CONGÉ LONGUE (GRAVE) MALADIE	FEMMES	9 245	20 803	21 948	51 996	2 104	1 642	1 093	4 839	3 168	60 003
	HOMMES	5 688	13 886	43 098	62 672	3 545	1 613	761	5 919	11 331	79 922
	S/TOTAL	14 933	34 689	65 046	114 668	5 649	3 255	1 854	10 758	14 499	139 925
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	FEMMES	11 064	22 913	20 962	54 939	-	-	-	-	11 161	66 100
	HOMMES	5 575	15 754	53 282	74 611	-	-	-	-	32 552	107 163
	S/TOTAL	16 639	38 667	74 244	129 550	-	-	-	-	43 713	173 263
TOTAL	FEMMES	47 215	93 633	161 895	302 743	14 418	8 247	16 276	38 941	28 656	370 340
	HOMMES	28 234	69 580	154 227	252 041	159 504	7 512	7 761	174 777	108 041	534 859
	TOTAL	75 449	163 213	316 122	554 784	173 922	15 759	24 037	213 718	136 697	905 199

Source: DRHMD/SRHC.

Champ: personnel civil ayant connu une absence pour maladie en 2024.

Lecture: en 2024, 26 906 jours d'absence pour congé de maladie ordinaire ont été recensés pour des femmes fonctionnaires de catégorie A.

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

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

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 lien au service et par catégorie

En effectifs physiques et en jours

	CARRIÈRE		CONTRAT		TOTAL	
	MILITAIRES	JOURS	MILITAIRES	JOURS	MILITAIRES	JOURS
OFFICIERS	236	24 913	148	14 559	384	39 472
SOUS-OFFICIERS	299	34 585	547	59 737	846	94 322
MILITAIRES DU RANG	-	-	716	78 377	716	78 377
VOLONTAIRES	-	-	1	112	1	112
TOTAL	535	59 498	1 412	152 785	1 947	212 283

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

Champ : personnel militaire ayant pris un congé de maternité en 2024.

Lecture : en 2024, 236 officiers de carrière ont pris un congé de maternité, pour un total de 24 913 jours.

Personnel militaire ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant* et nombre de jours pris, par lien au service, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques et en jours

	CARRIÈRE		CONTRAT		TOTAL		
	MILITAIRES	JOURS	MILITAIRES	JOURS	MILITAIRES	JOURS	
OFFICIERS	FEMMES	1	25	1	16	2	41
	HOMMES	845	20 492	382	9 401	1 227	29 893
	S/TOTAL	846	20 517	383	9 417	1 229	29 934
SOUS-OFFICIERS	FEMMES	15	409	7	227	22	636
	HOMMES	1 210	30 276	1 717	47 713	2 927	77 989
	S/TOTAL	1 225	30 685	1 724	47 940	2 949	78 625
MILITAIRES DU RANG	FEMMES	-	-	8	235	8	235
	HOMMES	-	-	2 597	69 118	2 597	69 118
	S/TOTAL	-	-	2 605	69 353	2 605	69 353
VOLONTAIRES	FEMMES	-	-	0	0	0	0
	HOMMES	-	-	1	25	1	25
	S/TOTAL	-	-	1	25	1	25
TOTAL	FEMMES	16	434	16	478	32	912
	HOMMES	2 055	50 768	4 697	126 257	6 752	177 025
	TOTAL	2 071	51 202	4 713	126 735	6 784	177 937

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

Champ : personnel militaire ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant en 2024.

Lecture : en 2024, 1 femme officier a pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, pour un total de 25 jours.

* Hors les 3 jours de congés de naissance.

NB : ce congé peut être pris par une personne qui n'est pas le père mais qui partage la vie de la mère.

Par ailleurs, 4 militaires ont pris un congé d'adoption pour un total de 275 jours.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et 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 lien au service, par motif d'absence et par sexe

En effectifs physiques

	CARRIÈRE			CONTRAT			TOTAL		
	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	TOTAL
CONGÉ PARENTAL	110	20	130	272	48	320	382	68	450
CONGÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE	82	27	109	58	27	85	140	54	194
CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	1	0	1	4	4	8	5	4	9
TOTAL	193	47	240	334	79	413	527	126	653

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

Champ : personnel militaire ayant bénéficié d'un congé lié à la famille d'une durée supérieure ou égale à six mois, en 2024.
Lecture : en 2024, 110 femmes militaires de carrière ont bénéficié d'un congé parental.

Personnel militaire ayant bénéficié d'un congé lié à la famille d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, par motif d'absence, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		CONGÉ PARENTAL	CONGÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE	CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	TOTAL
OFFICIERS	FEMMES	68	47	0	115
	HOMMES	14	16	0	30
	S/TOTAL	82	63	0	145
SOUS-OFFICIERS	FEMMES	186	71	4	261
	HOMMES	30	28	2	60
	S/TOTAL	216	99	6	321
MILITAIRES DU RANG	FEMMES	128	22	1	151
	HOMMES	24	10	2	36
	S/TOTAL	152	32	3	187
TOTAL	FEMMES	382	140	5	527
	HOMMES	68	54	4	126
	TOTAL	450	194	9	653

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

Champ : personnel militaire ayant bénéficié d'un congé lié à la famille d'une durée supérieure ou égale à six mois, en 2024.

Lecture : en 2024, 68 femmes officiers ont bénéficié d'un congé parental.

NB : aucun volontaire n'a bénéficié de congé lié à la famille d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, en 2024.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Le personnel civil

Personnel civil ayant bénéficié d'un congé lié à l'accueil d'un enfant, par statut, par catégorie, par motif d'absence et par sexe

En effectifs physiques

		FONCTIONNAIRES				CONTRACTUELS				OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
		CAT. A*	CAT. B	CAT. C	S/TOTAL	Niv. I*	Niv. II	Niv. III	S/TOTAL		
CONGÉ DE MATERNITÉ	FEMMES	67	57	118	242	73	22	28	123	3	368
	S/TOTAL	67	57	118	242	73	22	28	123	3	368
CONGÉ DE PATERNITÉ ET ACCUEIL DE L'ENFANT	FEMMES	0	2	0	2	2	0	1	3	0	5
	HOMMES	41	41	57	139	81	22	18	121	107	367
	S/TOTAL	41	43	57	141	83	22	19	124	107	372
TOTAL	FEMMES	67	59	118	244	75	22	29	126	3	373
	HOMMES	41	41	57	139	81	22	18	121	107	367
	TOTAL	108	100	175	383	156	44	47	247	110	740

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil ayant bénéficié d'un congé lié à l'accueil d'un enfant en 2024.

Lecture : en 2024, 67 femmes fonctionnaires de catégorie A ont bénéficié d'un congé de maternité.

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

Aucun congé d'adoption n'a été recensé pour le personnel civil en 2024.

Jours d'absence du personnel civil dans le cadre d'un congé lié à l'accueil d'un enfant, par statut, par catégorie, par motif d'absence et par sexe

En jours

		FONCTIONNAIRES				CONTRACTUELS				OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
		CAT. A*	CAT. B	CAT. C	S/ TOTAL	Niv. I*	Niv. II	Niv. III	S/ TOTAL		
CONGÉ DE MATERNITÉ	FEMMES	8 519	7 602	15 505	31 626	9 243	2 672	3 260	15 175	350	47 151
	S/TOTAL	8 519	7 602	15 505	31 626	9 243	2 672	3 260	15 175	350	47 151
CONGÉ DE PATERNITÉ ET ACCUEIL DE L'ENFANT	FEMMES	0	50	0	50	50	0	25	75	0	125
	HOMMES	4 592	918	1 460	6 970	1 955	488	424	2 867	3 796	13 633
	S/TOTAL	4 592	968	1 460	7 020	2 005	488	449	2 942	3 796	13 758
TOTAL	FEMMES	8 519	7 652	15 505	31 676	9 293	2 672	3 285	15 250	350	47 276
	HOMMES	4 592	918	1 460	6 970	1 955	488	424	2 867	3 796	13 633
	TOTAL	13 111	8 570	16 965	38 646	11 248	3 160	3 709	18 117	4 146	60 909

Source: DRHMD/SRHC.

Champ: personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant bénéficié d'un congé lié à l'accueil d'un enfant en 2024.
Lecture: en 2024, 8 519 jours d'absence pour congé de maternité ont été recensés pour des femmes fonctionnaires de catégorie A.

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

Aucun congé d'adoption n'a été recensé pour le personnel civil en 2024.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Personnel civil ayant bénéficié d'un congé lié à une maladie, un handicap ou la dépendance d'un membre de la famille et nombre de jours utilisés, par motif d'absence, par statut et par catégorie

En effectifs physiques et en jours

		CONGÉ POUR PRÉSENCE PARENTALE		CONGÉ DE PROCHE AIDANT		TOTAL	
		AGENTS	JOURS	AGENTS	JOURS	AGENTS	JOURS
FONCTIONNAIRES	CAT. A*	4	1 065	0	0	4	1 065
	CAT. B	3	456	2	153	5	609
	CAT. C	6	771	4	500	10	1 271
	S/TOTAL	13	2 292	6	653	19	2 945
CONTRACTUELS	Niv. I*	2	101	0	0	2	101
	Niv. II	0	0	0	0	0	0
	Niv. III	1	84	2	458	3	542
	S/TOTAL	3	185	2	458	5	643
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	1	43	0	0	1	43
TOTAL		17	2 520	8	1 111	25	3 631

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil sous PME A du ministère des Armées ayant bénéficié d'un congé lié à une maladie, un handicap ou la dépendance d'un membre de la famille en 2024.

Lecture : en 2024, 4 fonctionnaires de catégorie A ont bénéficié d'un congé pour présence parentale, représentant 1 065 jours d'absence.

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

Aucun congé de solidarité familiale n'a été recensé pour le personnel civil en 2024.

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	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
FONCTIONNAIRES	CAT. A*	2 582	3 504	6 086	353	104	457
	CAT. B	4 329	6 626	10 955	544	239	783
	CAT. C	7 138	6 276	13 414	1 119	203	1 322
	S/TOTAL	14 049	16 406	30 455	2 016	546	2 562
CONTRACTUELS	Niv. I*	2 596	5 007	7 603	230	144	374
	Niv. II	920	1 813	2 733	36	30	66
	Niv. III	1 924	1 883	3 807	22	2	24
	S/TOTAL	5 440	8 703	14 143	288	176	464
OUVRIERS DE L'ÉTAT		1 255	9 510	10 765	164	299	463
TOTAL		20 744	34 619	55 363	2 468	1 021	3 489

Source: DRHMD/SRHC.

Champ: personnel civil sous PMEA du ministère des Armées, hors DGSE, en décembre 2024.

Lecture: en décembre 2024, 2 582 femmes fonctionnaires de catégorie A travaillaient à temps plein.

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

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Personnel civil à temps partiel, par type de temps partiel, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		TEMPS PARTIEL DE DROIT			TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION			TOTAL
		FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	
FONCTIONNAIRES	CAT. A*	72	13	85	281	91	372	457
	CAT. B	100	31	131	444	208	652	783
	CAT. C	236	41	277	883	162	1045	1322
	S/TOTAL	408	85	493	1608	461	2069	2562
CONTRACTUELS	Niv. I*	50	23	73	180	121	301	374
	Niv. II	13	11	24	23	19	42	66
	Niv. III	12	0	12	10	2	12	24
	S/TOTAL	75	34	109	213	142	355	464
OUVRIERS DE L'ÉTAT		17	36	53	147	263	410	463
TOTAL		500	155	655	1968	866	2834	3489

Source : DRH/MD/SRHC.

Champ : personnel civil sous PMEA du ministère des Armées travaillant à temps partiel, hors DGSE, en décembre 2024.

Lecture : en décembre 2024, 72 femmes fonctionnaires de catégorie A travaillaient à temps partiel de droit.

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

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Personnel civil à temps partiel, par quotité de temps de travail, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

			QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL					TOTAL
			90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	
FONCTIONNAIRES	CAT. A*	FEMMES	81	215	13	11	33	353
		HOMMES	18	62	3	3	18	104
	CAT. B	FEMMES	109	322	16	17	80	544
		HOMMES	50	121	8	9	51	239
	CAT. C	FEMMES	176	664	29	36	214	1 119
		HOMMES	33	78	11	9	72	203
	S/TOTAL	FEMMES	366	1 201	58	64	327	2 016
		HOMMES	101	261	22	21	141	546
S/TOTAL		467	1 462	80	85	468	2 562	
CONTRACTUELS	Niv. I*	FEMMES	40	169	3	3	15	230
		HOMMES	28	104	6	2	4	144
	Niv. II	FEMMES	3	30	0	0	3	36
		HOMMES	6	23	0	0	1	30
	Niv. III	FEMMES	1	15	0	0	6	22
		HOMMES	0	0	0	1	1	2
	S/TOTAL	FEMMES	44	214	3	3	24	288
		HOMMES	34	127	6	3	6	176
S/TOTAL		78	341	9	6	30	464	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	S/TOTAL	FEMMES	35	97	1	5	26	164
		HOMMES	81	149	5	7	57	299
		S/TOTAL	116	246	6	12	83	463
TOTAL	FEMMES	445	1 512	62	72	377	2 468	
	HOMMES	216	537	33	31	204	1 021	
	TOTAL	661	2 049	95	103	581	3 489	

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : personnel civil sous PMEA du ministère des Armées travaillant à temps partiel, hors DGSE, en décembre 2024 ;

Lecture : en décembre 2024, 81 femmes fonctionnaires de catégorie A travaillaient avec une quotité de temps de travail de 90 %.

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

NB : aucun agent n'a été recensé avec une quotité de travail inférieure à 50 %.

8.4.2 — Le travail à temps incomplet

À la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique du poste. Le temps incomplet peut être utilisé lorsque les besoins du service ne nécessitent pas un emploi à temps complet. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

Personnel civil contractuel occupant un emploi à temps incomplet, par catégorie, par durée hebdomadaire et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
Niv. I*	MOINS DE 24H30	18	17	35
	24H30 ET PLUS	5	9	14
	S/TOTAL	23	26	49
Niv. II	MOINS DE 24H30	1	2	3
	24H30 ET PLUS	0	1	1
	S/TOTAL	1	3	4
Niv. III	MOINS DE 24H30	138	94	232
	24H30 ET PLUS	1	2	3
	S/TOTAL	139	96	235
TOTAL	MOINS DE 24H30	157	113	270
	24H30 ET PLUS	6	12	18
TOTAL		163	125	288

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil contractuel sous PME A du ministère des Armées, hors DGSE, en décembre 2024.

Lecture : en décembre 2024, 18 femmes contractuelles de niveau I travaillaient à temps incomplet avec une durée hebdomadaire de moins de 24h30.

* Dont niv. I+.

NB : aucun fonctionnaire ni aucun ouvrier de l'État occupant un emploi à temps incomplet n'a été recensé pour 2024.

8.4.3 — Les heures supplémentaires

Personnel civil ayant effectué des heures supplémentaires et nombre d'heures effectuées, par statut, par catégorie et par sexe

		En effectifs physiques			En heures		
		AGENTS			HEURES		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
FONCTIONNAIRES	CAT. A	50	29	79	1 489	1 969	3 458
	CAT. B	641	998	1 639	43 531	63 998	107 529
	CAT. C	1 173	1 586	2 759	56 839	103 253	160 093
	S/TOTAL	1 864	2 613	4 477	101 860	169 220	271 080
CONTRACTUELS	Niv. I	7	23	30	262	836	1 098
	Niv. II	98	314	412	3 852	14 525	18 377
	Niv. III	217	250	467	10 117	18 232	28 349
	S/TOTAL	322	587	909	14 231	33 594	47 824
OUVRIERS DE L'ÉTAT		408	5 146	5 554	26 235	304 726	330 962
TOTAL		2 594	8 346	10 940	142 326	507 540	649 866

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : personnel civil sous PME A du ministère des Armées ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année 2024, hors DGSE.

Lecture : en 2024, 50 femmes fonctionnaires de catégorie A ont effectué des heures supplémentaires pour un total de 1 489 heures.

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 sous forme d'arrondis.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et 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 et nombre de jours stockés, par statut, par catégorie et par sexe

		En effectifs physiques			En jours		
		AGENTS			JOURS		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
FONCTIONNAIRES	CAT. A+	101	224	325	3674	7588	11261
	CAT. A (HORS A+)	2217	2446	4663	65771	92702	158473
	CAT. B	3555	4253	7808	94477	128643	223120
	CAT. C	5365	4402	9767	128478	95083	223561
	S/TOTAL	11238	11325	22563	292400	324015	616415
CONTRACTUELS	Niv. I+	5	10	15	49	0	49
	Niv. I (HORS I+)	1092	1954	3046	27746	63364	91110
	Niv. II	218	427	645	3215	8308	11523
	Niv. III	188	147	335	2764	1761	4525
	S/TOTAL	1503	2538	4041	33773	73433	107206
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	71	411	482	2815	15254	18069
	CHEFS D'ÉQUIPE	87	946	1033	3373	30951	34324
	OUVRIERS	587	3519	4106	18031	89473	107503
	S/TOTAL	745	4876	5621	24219	135678	159896
TOTAL	13486	18739	32225	350391	533125	883516	

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant un compte épargne-temps ouvert au 31 décembre 2024, hors DGSE.

Lecture : au 31 décembre 2024, 101 femmes de catégorie A+ avaient un compte épargne temps ouvert pour un total de 3674 jours.

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 de compte épargne-temps consommés au cours de l'année, par type, par statut et par catégorie

En jours

		JOURS PRIS SOUS FORME DE CONGÉS	JOURS INDEMNISÉS	JOURS PRIS EN COMPTE POUR LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	TOTAL	
FONCTIONNAIRES	CAT. A+	156	372	74	602	Effectifs ministériels
	CAT. A (HORS A+)	10914	6950	577	18441	Flux de personnel
	CAT. B	15703	8116	1093	24912	Caractéristiques du personnel
	CAT. C	20253	7421	1374	29048	Parcours professionnels
	S/TOTAL	47025	22859	3118	73002	
CONTRACTUELS	Niv. I+	47	28	0	75	Dépenses liées au personnel
	Niv. I (HORS I+)	2222	2878	0	5100	Formation
	Niv. II	368	829	0	1197	Transitions pro. et reconversion
	Niv. III	385	783	0	1168	Conditions de travail
	S/TOTAL	3022	4518	0	7540	Concertation et dialogue social
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	1849	1339	0	3188	Concentration et dialogue social
	CHEFS D'ÉQUIPE	3091	1468	0	4559	Conditions de travail
	OUVRIERS	9101	4093	8	13202	Concentration et dialogue social
	S/TOTAL	14040	6900	8	20948	Concentration et dialogue social
TOTAL		64086	34277	3126	101489	Concentration et dialogue social

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : personnel civil sous PME A du ministère des Armées ayant un compte épargne-temps ouvert au 31 décembre 2024, hors DGSE.

Lecture : en 2024, 156 jours de compte épargne-temps ont été consommés sous forme de congés par des fonctionnaires 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.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

8.4.5 — Le télétravail ⁽⁷⁾

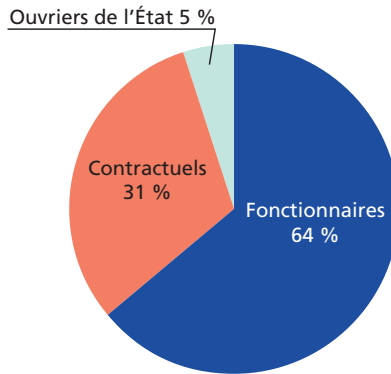
8.4.5.1 — Le cadre réglementaire du télétravail

Dans la continuité de l'accord interministériel du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, l'accord portant sur la mise en œuvre du télétravail au sein du ministère des Armées a été signé en février 2022.

En 2024, le taux moyen de personnes disposant d'une autorisation de télétravail était de 34,3 % (43,6 % des femmes et 28,0 % des hommes).

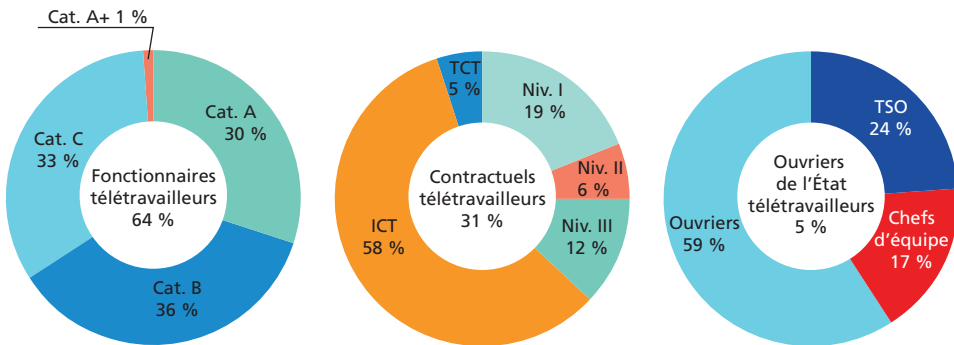
8.4.5.2 — Le déploiement du télétravail au ministère des Armées

Répartition des télétravailleurs au sein du ministère des Armées, par statut



Source : DRH-MD/SR-RH/SD-SRP.
Champ : personnel civil télétravaillant au ministère des Armées en 2024.

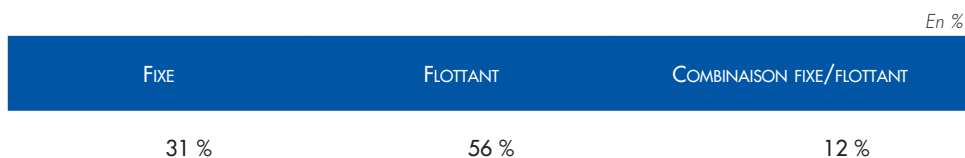
Répartition des télétravailleurs pour chaque statut, par catégorie



Source : DRH-MD/SR-RH/SD-SRP.
Champ : personnel civil télétravaillant au ministère des Armées en 2024.

(7) Cf. bilan annuel 2024 du Comité de suivi de l'application de l'accord négocié relatif au télétravail au sein du ministère des Armées. Les données présentées sont issues de l'enquête par questionnaire effectuée auprès des quinze chaînes d'emploi (SGA employeur, DRH-MD, SID, DSNJ, EMA employeur, Terre, Marine, Air et Espace, DGA, SCA, DIRISI, SSA, SEO, SIMu, SIAé).

Répartition du télétravail en jours fixes, flottants ou combinés



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

Champ: personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant obtenu une autorisation de télétravail en 2024.

Lecture: en 2024, en moyenne 31 % des autorisations de télétravail portaient sur des jours fixes.

Répartition du nombre de jours de télétravail par quotité accordée



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

Champ: personnel civil sous PMEA du ministère des Armées ayant obtenu une autorisation de télétravail en 2024.

Lecture: en 2024, en moyenne 55 % des autorisations de télétravail portaient sur un jour par semaine.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et 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

Transitions pro.
et reconversion

Conditions
de travail

Concentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

8.5 – LES FAITS DE HARCÈLEMENT, DE VIOLENCES SEXUELLES OU SEXISTES ET DE DISCRIMINATIONS

La mission Thémis veille au traitement des violences sexuelles et sexistes et des discriminations de toute nature. Elle accompagne les personnes qui la saisissent dans l'ensemble de leurs démarches administratives, judiciaires, statutaires et médicales, en s'appuyant sur la hiérarchie et différents services du ministère. Habilitée à conseiller le commandement et le personnel militaire et civil du ministère, elle est également un acteur majeur de la prévention au travers de ses sessions de formation et de sensibilisation.

8.5.1 – Le suivi global des faits de violences sexuelles et sexistes

À la suite de la parution des instructions ministérielles du 26 mars et du 28 juin 2024, la mission Thémis est chargée du suivi du traitement de l'ensemble des signalements réalisés dans les armées, directions et services en matière de violences sexuelles et sexistes (VSS) y compris pour les violences hors service et intra familiales (VIF).

Au total 399 signalements de VSS en service et hors service et 359 VIF ont été recensés au sein du ministère.

L'augmentation sensible du nombre de signalements traduit une libération de la parole. La prise en compte désormais systématique des faits de VSS par le commandement incite en effet davantage les victimes à effectuer un signalement des faits subis.

Dans 54 % des cas, les faits signalés correspondent à des violences avec contact physique (viols et agressions sexuelles).

Parmi les 491 victimes présumées, 87 % sont des femmes.

Conformément aux nouvelles procédures mises en place, les conseillers de Thémis sollicitent les armées, directions et services afin d'assurer dans la durée l'accompagnement des victimes présumées et la sanction des auteurs des faits.

8.5.2 — Le recueil des signalements

La mission Thémis peut être contactée par toute personne s'estimant victime ou témoin des faits visés par l'arrêté du 31 août 2021 ⁽⁸⁾. L'anonymat est alors garanti durant toute cette phase de prise en compte des faits, d'échanges et de conseils. Cependant, pour déclencher ensuite une enquête administrative, elle sollicite un mandat de levée d'anonymat.

La mission sollicite l'échelon hiérarchique le plus élevé de la personne mise en cause pour réaliser une enquête interne, qui peut s'accompagner de la mise en œuvre de l'article 40 du Code de procédure pénale (signalement des faits au procureur) et de mesures conservatoires pour protéger la victime présumée. En fonction de la matérialité des faits, l'enquête peut conduire au prononcé de sanctions disciplinaires à l'encontre des auteurs.

En 2024, Thémis a procédé à 62 saisines des états-majors, directions et services à la demande des victimes ou à la suite d'un lancement d'alerte. Elle a effectué 187 conseils auprès des victimes et du commandement.

La mission Thémis peut également se saisir directement d'une situation dont elle est informée par message fl@shevent dans des cas particulièrement graves. Si ces faits sont susceptibles de constituer une violence ou du harcèlement moral au travail, elle en transmet le signalement à l'inspection du travail dans les armées.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

(8) 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.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Transitions pro.
et reconversionConditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

8.5.3 — La prévention

Thémis a poursuivi en 2024 la mise en œuvre du plan de formation sur la conduite à adopter lorsqu'advient dans les organismes des faits relevant de son périmètre de compétence. Ce plan prévoit que tout agent du ministère des Armées, militaire ou civil, reçoive au moins une fois dans sa carrière⁽⁹⁾ une sensibilisation à la problématique du harcèlement, des violences sexuelles ou sexistes et des discriminations (HVS-D).

Au cours de ces séances de formation ou de sensibilisation, l'accent est mis sur la définition des fautes, la conduite à tenir notamment pour veiller à la protection de la victime présumée et la sanction disciplinaire de tout comportement déplacé.

La mission forme sur une journée des formateurs-relais qui sont ensuite chargés de sensibiliser le personnel de leur organisme aux situations de HVS-D. En 2024, 289 formateurs-relais ont ainsi été formés. Ils ont eux-mêmes sensibilisé 53 792 agents, militaires et civils.

Thémis intervient également devant des cadres en situation de responsabilité ou en amont d'une prise de fonction, au profit des personnels chargés de l'accompagnement (ASA, SSA), de la discipline (chanceliers), ou investis d'une mission spécifique. À ce titre, Thémis a directement sensibilisé 3 108 cadres en 2024.

Enfin, la mission Thémis propose des supports didactiques et un dispositif de e-learning.

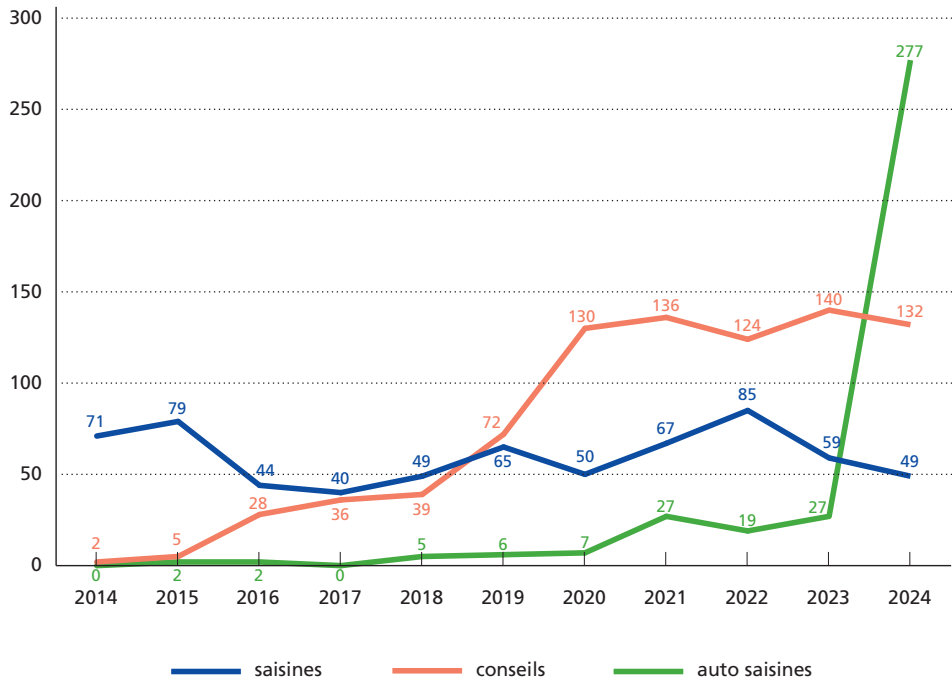
8.5.4 — L'activité de la mission Thémis

L'activité de Thémis en 2024 a connu une forte augmentation compte tenu de la prise en compte désormais systématique de l'ensemble des signalements de faits de VSS par les armées.

Toutefois, les mandats à la suite de signalements directs des victimes présumées aux conseillers sont en baisse (49 mandats en 2024, 59 en 2023). En effet, les conseils prodigués par Thémis au profit de la hiérarchie et des personnes ressources telles que les référents égalité/mixité, les présidents de catégories, le Service de santé des armées, les syndicats, les chargés de prévention ou les assistants(es) de service social, contribuent à accroître le traitement de signalements à l'échelle locale sans que soit nécessaire la saisine formelle de Thémis.

(9) Note n° 0001D17022370 ARM/SGA/DRH-MD/NP du 11 juillet 2017.

Évolution de l'activité de Thémis en matière de violences sexuelles et sexistes



Source : CGA/PRB/THÉMIS.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil pour lequel la cellule Thémis a été contactée ou est intervenue pour des faits susceptibles de constituer une violence sexuelle ou sexiste entre 2014 et 2024.

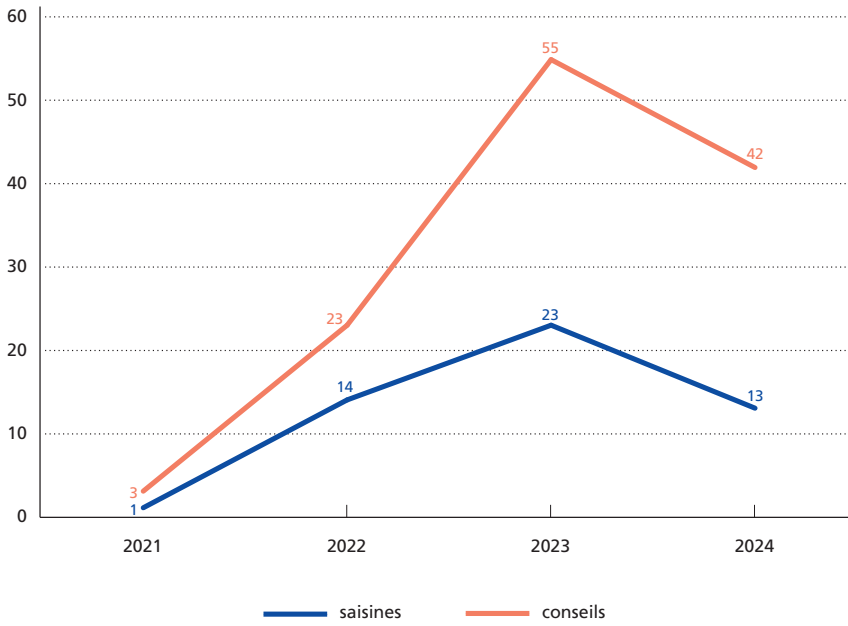
En matière de discriminations, Thémis est compétente pour les situations fondées sur l'un des 27 critères prohibés par la loi. Le nombre de conseils et de mandats en la matière a diminué en 2024.

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Transitions pro. et reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserves

Conditions de travail

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel

Évolution de l'activité de Thémis en matière de discriminations



Source: CGA/PRB/THÉMIS.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil pour lesquels la cellule Thémis a été contactée ou est intervenue pour des faits susceptibles de constituer une discrimination en 2024.

Les faits de discrimination portés à la connaissance de la mission Thémis concernent par ordre décroissant les motifs liés à l'origine, au handicap, à l'état de santé ou à la grossesse.

Les agents qui s'estiment victimes de ces discriminations saisissent également, dans certaines situations, la commission des recours des militaires (évaluations professionnelles discriminatoires, absence de reconnaissance de lien au service de la pathologie...).

Formation
Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Un dispositif ministériel de lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS) renforcé

En 2024, le ministre des Armées a souhaité renforcer le dispositif ministériel de lutte contre les VSS. Par l'instruction du 28 juin 2024, il a ainsi établi un **programme comportant 51 mesures** selon les axes d'action déjà établis en 2014 : prévention, accompagnement des victimes, sanction des auteurs, transparence. La ligne directrice demeure inchangée : tolérance zéro à l'égard des comportements déviants. **Un comité de suivi de ce programme a été instauré** afin de rendre compte au ministre de la mise en œuvre de l'ensemble des mesures, du bon traitement des faits de VSS signalés et des statistiques afférentes.

L'esprit du programme est de placer la victime au centre des attentions du commandement en la protégeant - notamment par des mesures d'écartement de la personne mise en cause, avec suspension dans les cas les plus graves - et en l'accompagnant dans toutes ses démarches. Les armées, directions et services ont ainsi établi des directives précisant la conduite à suivre à l'égard des victimes pour préserver leurs droits, et permettre leur rétablissement dans les meilleures conditions. De surcroît, des conventions sont passées par le ministère avec des associations spécialisées - telles que la Maison des femmes - pour proposer aux victimes un cadre hors ministère qui leur accordera toutes les conditions d'un accompagnement spécialisé.

Les faits sont dénoncés auprès de la justice dans la plupart des cas. Pour autant, cela n'exonère pas des responsabilités disciplinaires, comme le rappelle le Défenseur des droits lui-même. Des formations sont dispensées aux officiers enquêteurs pour professionnaliser la conduite des enquêtes de commandement. Quand les faits sont matérialisés, les sanctions sont alourdies selon un référentiel établi par note ministérielle, allant jusqu'à l'étude de la radiation des cadres pour les faits de VSS avec contact physique.

En parallèle, le dispositif prévoit de renforcer les volets de la prévention et de la formation. Les référents seront ainsi systématiquement formés. Les élèves seront sensibilisés au sein des écoles militaires, tout comme les cadres au moment de prendre des responsabilités de commandement ou de management. La lutte contre la consommation d'alcool sera dans le même temps accrue, tant elle représente une cause importante des agressions sexuelles.

La mission Thémis se voit confier un rôle élargi. Alors que la chaîne hiérarchique garde sa place d'acteur premier dans la lutte contre les VSS, Thémis reste une structure d'accueil des signalements. Elle dispense des conseils aux victimes comme au commandement, tout en garantissant l'anonymat pour les personnes à l'origine des signalements tant qu'elles ne souhaitent pas le lever. Thémis assure également la supervision du bon traitement de l'ensemble des cas survenus au ministère, en service et en dehors, et en rend compte au ministre au travers notamment d'études statistiques. Enfin, la mission continue d'assurer l'accompagnement des victimes dans la durée et dans toutes leurs démarches, en particulier dans la préservation de leurs droits et d'éventuelles réparations.

Le dispositif ministériel renforcé mis en place vise ainsi à mieux recevoir les signalements, mieux accompagner les victimes et sanctionner davantage.

Le premier pilier de la lutte contre des faits de VSS réside dans le signalement, sans lequel aucun accompagnement des victimes et aucune sanction des auteurs ne sont possibles.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Transitions pro. et reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves



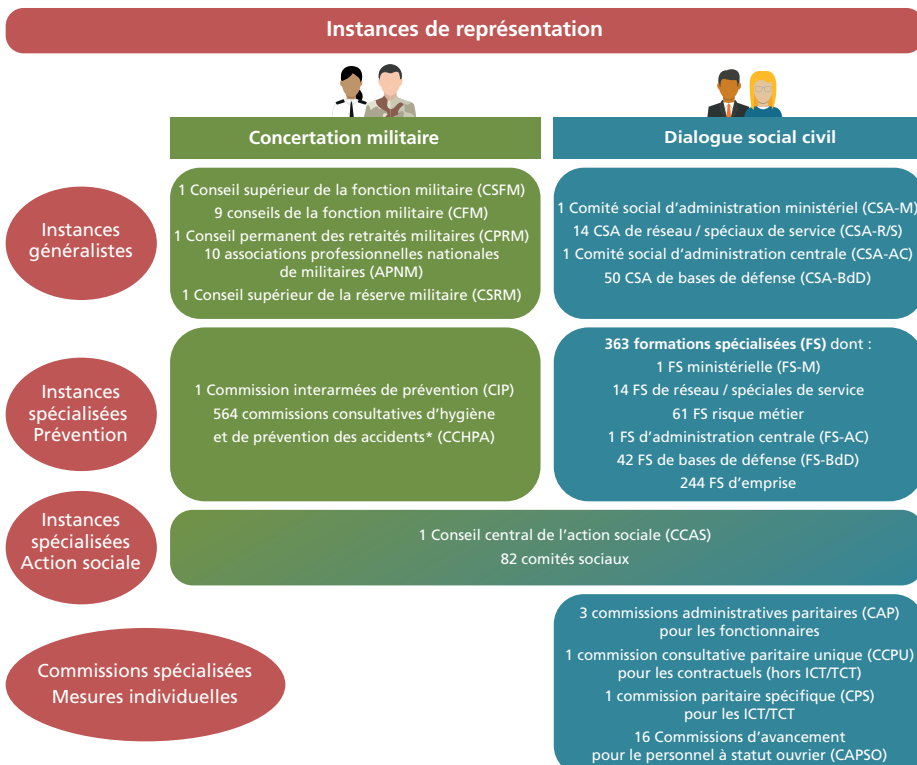
© Jean-Michel Jacques / Président de la commission de la défense nationale et des forces armées

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
- Les sanctions disciplinaires

L'essentiel



* Selon les données disponibles au moment de l'élaboration du Rapport social unique

La protection sociale complémentaire (PSC) « en santé »

Prise sur le fondement de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et via l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique, la réforme de la PSC « en santé » vise à favoriser la couverture des agents publics.

Pour ce faire, elle redéfinit la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents, ainsi que les conditions d'adhésion de ces derniers.

Une participation employeur à la PSC « en santé »

Ainsi, à l'instar du secteur privé, une participation financière obligatoire des employeurs publics en matière de PSC « en santé » est mise en place, à hauteur de 50 % du financement nécessaire à la couverture de garanties minimales.

Une avancée sociale pour tous

Les enjeux de cette réforme pour le ministère des Armées sont doubles : d'une part, augmenter le taux de couverture de son personnel, qu'il soit civil ou militaire ; d'autre part, améliorer la qualité de cette couverture, en tenant compte des spécificités liées à l'engagement opérationnel pour les militaires.

La mise en place de la PSC « en santé » au ministère des Armées

Le ministère des Armées a passé un marché public afin de choisir les contrats d'assurances santé obligatoires destinés aux militaires et aux civils du ministère. Il a été le premier ministère à avoir notifié des contrats collectifs, le 10 avril 2024. Les mutuelles retenues sont Unéo pour les militaires et Harmonie mutuelle pour les civils de la Défense.

À compter du 1^{er} janvier 2025, 340 000 militaires (dont 100 000 militaires de la Gendarmerie) et près de 70 000 agents civils du ministère et de ses établissements publics sont couverts, sauf dispense, par un contrat collectif à adhésion obligatoire pour les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident.

Une couverture en PSC « en prévoyance » à venir

En matière de prévoyance, les principes de la réforme ont été définis dans l'accord interministériel du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'État. Au regard des spécificités du statut militaire, un décret propre au personnel militaire est en cours de rédaction.

Dès le 1^{er} janvier 2026, après publication d'un nouveau marché public, un dispositif facultatif de couverture en prévoyance sera proposé aux militaires et agents civils du ministère. Il aura vocation à couvrir les risques incapacité, invalidité et décès.

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).

Les associations professionnelles nationales de militaires (APNM) et le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRМ) participent également 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 et les neuf CFM (un par force armée et formation rattachée [FAFR]) sont les organismes consultatifs et de concertation de la fonction militaire institués par le Code de la défense, à l'article L.4124-1 : « Les CFM des FAFR 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 force armée ou formation rattachée ».

Le CSFM rend un avis sur les questions de caractère général relatives à la condition militaire telle que définie à l'article L.4111-1 du même code. Il est obligatoirement saisi sur les projets de loi modifiant le statut général des militaires et les textes d'application qui ont une portée statutaire, indiciaire ou indemnitaire.

Élus par et parmi les membres des CFM des FAFR, les membres du CSFM sont répartis dans trois commissions spécialisées, intitulées « statuts », « rémunération » et « condition du personnel ». Ces commissions étudient les textes que l'administration leur soumet relevant de leur périmètre. Elles les présentent au CSFM réuni, qui vote alors un avis consultatif.

Composition

Le CSFM et les neuf CFM sont présidés par le ministre des Armées. Le CFM 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	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
HOMMES	4	1	1	2	1	1	1	0	1	0	12
SOUS-OFFICIERS	3	4	2	10	0	1	0	0	0	0	20
FEMMES	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
HOMMES	3	4	1	9	0	1	0	0	0	0	18
MdR	5	1	2	0	0	0	0	0	0	0	8
FEMMES	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
HOMMES	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	5
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	6	12	1	2	1	1	1	3	45
FEMMES	2	0	3	1	0	0	0	1	0	0	7
HOMMES	10	6	3	11	1	2	1	0	1	3	38

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : personnel militaire et retraités militaires ayant siégé au CSFM en 2024.

Lecture : en 2024 4 hommes officiers de l'armée de Terre ont siégé au CSFM.

* Conseil permanent des retraités militaires.

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

Composition des CFM, par gestionnaire, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.	DGA	SSA	SEO	SCA	SID	TOTAL
OFFICIERS	19	6	7	9	7	15	3	16	7	89
<i>FEMMES</i>	2	4	2	1	3	6	2	7	0	27
<i>HOMMES</i>	17	2	5	8	4	9	1	9	7	62
SOUS-OFFICIERS	21	26	24	72	0	21	4	0	0	168
<i>FEMMES</i>	2	8	9	5	0	11	2	0	0	37
<i>HOMMES</i>	19	18	15	67	0	10	2	0	0	131
MDR	22	6	11	0	0	0	4	0	0	43
<i>FEMMES</i>	3	4	4	0	0	0	0	0	0	11
<i>HOMMES</i>	19	2	7	0	0	0	4	0	0	32
TOTAL	62	38	42	81	7	36	11	16	7	300
<i>FEMMES</i>	7	16	15	6	3	17	4	7	0	75
<i>HOMMES</i>	55	22	27	75	4	19	7	9	7	225

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : personnel militaire ayant siégé dans les CFM en 2024.

Lecture : en 2024, 2 femmes officiers de l'armée de Terre ont siégé au CFM de l'armée de Terre.

Activité

En 2024, le CSFM a rendu son avis sur 1 projet de loi, 21 projets de décrets et 16 projets d'arrêtés.

Il s'est notamment prononcé sur les conditions d'octroi de l'indemnité de sujétion d'absence opérationnelle (ISAO) - en particulier dans le cadre des Jeux olympiques et paralympiques (JOP) 2024 -, la revalorisation des grilles indiciaires pour les sous-officiers supérieurs, la mise en place à compter du 1^{er} janvier 2025 de la protection sociale complémentaire (PSC), ainsi que sur le projet de loi de finances (PLF) 2025.

En sus de leur rôle consultatif, les membres du CSFM ont visité près de 140 unités et rencontré près de 2 300 militaires à l'occasion de tables rondes organisées dans les unités. Le fruit de ce travail a été remis en main propre au ministre à l'hôtel de Brienne le 4 juillet 2024 sous la forme d'un rapport. Porteur de 30 préconisations regroupées dans 9 domaines (dont la mobilité, le conjoint, la vie en emprise, l'équilibre vie privée/vie professionnelle), ce rapport propose des pistes pour améliorer l'attractivité et la fidélisation au sein des armées.

En outre, les membres du CSFM ont poursuivi le recueil des préoccupations, des interrogations et des propositions des militaires. 3 900 d'entre eux ont ainsi été rencontrés dans leur garnison, au sein de près de 200 unités. Cette démarche consultative a été l'occasion d'informer sur les orientations politiques en matière de condition militaire.

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. 3 de ses membres siègent au CSFM.

Activité

En 2024, le CPRM s'est réuni à deux reprises sous la présidence du DRH-MD. Les associations représentatives ont notamment été informées des avancées du projet de protection sociale complémentaire (PSC) pour la communauté militaire.

Lors du dernier conseil qui s'est tenu en novembre 2024, les associations de retraités militaires ont réitéré leur volonté de dynamiser leur action en améliorant l'accès à l'information.

9.1.1.3 — Les associations professionnelles nationales de militaires

Attributions et composition

Les APNM sont des associations régies par le droit commun qui sont toutefois soumises aux dispositions particulières du Code de la défense.

Leur particularité est d'être exclusivement composées de militaires d'active ou de réserve, dont l'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 sont également garantis.

Les APNM peuvent être déclarées représentatives de premier niveau, bénéficiant d'un dialogue privilégié avec leurs armées, directions, 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 au niveau de leur armée mais aucune ne remplit les conditions de représentativité requises pour siéger au CSFM.

Activité

En 2024, les APNM représentatives ont évoqué avec la DRH-MD leurs sujets d'attention relevant de la condition militaire : travaux sur les grilles indiciaires des officiers, nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM), projet de compte épargne permissions (CEP), réforme des grands corps techniques, accès aux corps des administrateurs d'État, etc.

9.1.1.4 — Le Conseil supérieur de la réserve militaire

Attributions et composition

Le CSRM est chargé d'émettre des avis et des recommandations dans le domaine de la politique des réserves militaires. Constituant un lieu d'échanges et de consultation sur toute question d'ordre général portant sur le statut des réservistes, cette instance participe à la réflexion sur le rôle des réserves militaires exclusivement au service de la défense et de la sécurité nationale. Enfin, elle contribue à la promotion de l'esprit de défense ainsi qu'au développement du lien entre la Nation et ses forces armées.

Le CSRM est composé du ministre des Armées, de parlementaires, de représentants des états-majors, directions et services du ministère, de réservistes opérationnels, de réservistes citoyens et de leurs associations, ainsi que des organisations syndicales et professionnelles.

Activité

Le CSRM se réunit en formation plénière ou en formation restreinte, sur convocation de son président, le ministre des Armées, qui en arrête l'ordre du jour, sur proposition du secrétaire général du CSRM.

Dans le contexte du doublement des effectifs de la réserve opérationnelle d'ici 2030 et étant donné que le réserviste adopte le statut militaire lorsqu'il accomplit une période de réserve, la rénovation de la concertation des réservistes est en cours.

9.1.2 — Le dialogue social civil

Le dialogue social s'exerce dans le cadre formel des instances de concertation créées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui sont opérationnelles depuis le 1^{er} janvier 2023. Celles-ci traitent :

- de questions d'ordre collectif pour les comités sociaux d'administration (CSA). Il existe 66 CSA au ministère ;
- de questions d'ordre individuel au sein de :
 - 3 commissions administratives paritaires (CAP) compétentes à l'égard des fonctionnaires ;
 - 16 commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier (CAPSO) ;
 - la commission consultative paritaire unifiée (CCPU) compétente pour les agents contractuels ;
 - la commission paritaire spécialisée des ICT/TCT propre à la DGA.

Par ailleurs, le dialogue social peut s'exercer dans un cadre informel en prenant la forme d'audiences ou de groupes de travail avec les organisations syndicales.

La cartographie et le maillage des instances représentatives du personnel permettent d'impulser un dialogue social stratégique au niveau ministériel et des chaînes d'emploi ainsi qu'à l'échelle locale pour être au plus proche des réalités des agents.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

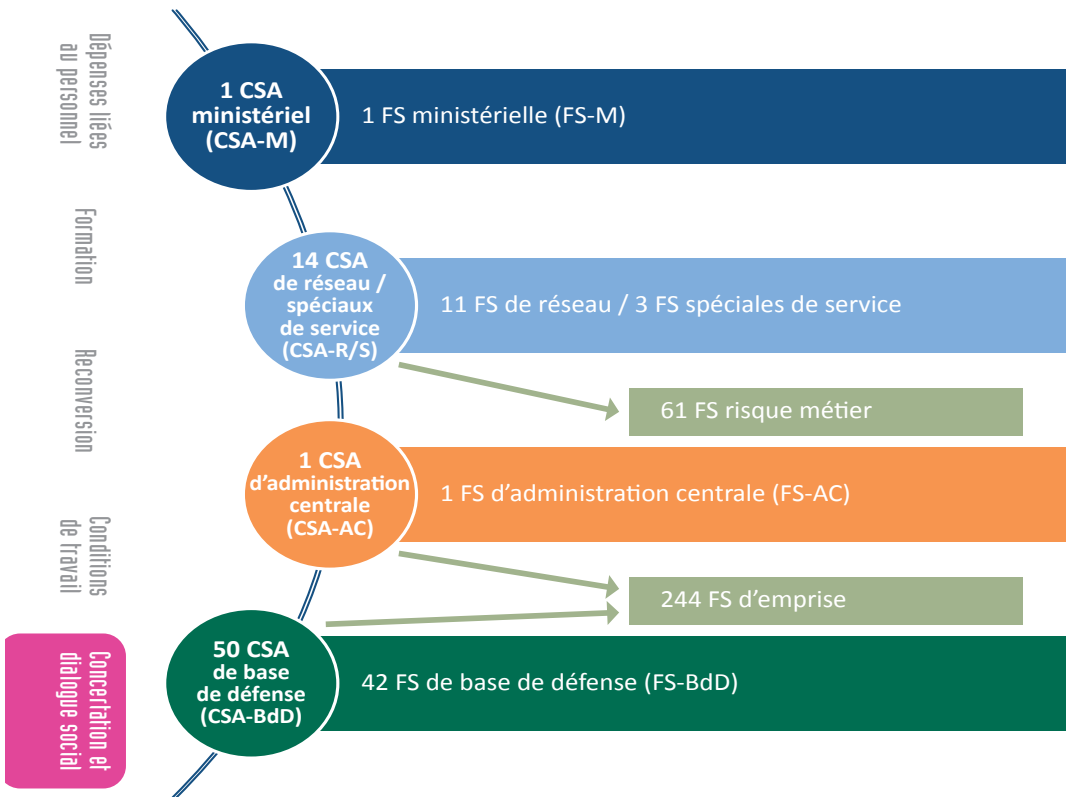
Réserves

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

Le dialogue social prend également la forme de négociations pouvant conduire à des accords collectifs. L'élargissement des champs ouverts à la négociation - désormais au nombre de 14 - ainsi que la possibilité de conclure des accords collectifs à différents niveaux de l'administration, y compris au niveau local, offrent aux organisations syndicales des leviers d'actions supplémentaires et contribuent à renforcer la qualité du dialogue social.

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. 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. Des FS « d'emprise » et des FS « risque métier » ont ainsi été mises en place. Les premières reposent sur une logique géographique et les secondes sur une logique organique pour les risques spécifiques aux organismes.

Cartographie des instances de dialogue social du ministère des Armées



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

Par ailleurs, 14 établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère disposent également de leur propre CSA.

Attributions et composition

Le CSA peut être consulté pour avis sur les 16 points prévus à l'article R253-1 du Code général de la fonction publique (CGFP). C'est notamment le cas des projets de textes consacrés aux règles statutaires ou aux projets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. Il se prononce également sur les projets de lignes directrices de gestion (LDG) liées à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Par ailleurs, le CSA débat tous les ans des points prévus à l'article R253-3 du CGFP (Rapport social unique, bilan de la mise en œuvre des LDG) et tous les deux ans des points prévus à l'article R253-4 du CGFP (orientations générales relatives à la politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail, à la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap, à la politique indemnitaire, etc.).

Les règles d'organisation, de composition et de fonctionnement des CSA sont précisées dans la partie législative du livre II titre V du CGFP.

9.1.2.1 — Le Comité social d'administration ministériel

Composition

Représentants du personnel civil siégeant au CSA-M, par organisation syndicale et par sexe

En effectifs physiques

	NOMBRE DE SIÈGES	TITULAIRES			SUPPLÉANTS		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CFDT	5	1	4	5	3	2	5
FO	4	1	3	4	3	1	4
UNSA	3	1	2	3	1	2	3
CGT	2	1	1	2	1	1	2
CGC/CFTC	1	0	1	1	0	1	1
TOTAL	15	4	11	15	8	7	15

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

Champ : représentants du personnel civil siégeant au CSA-M en décembre 2024.

Lecture : en décembre 2024, 1 femme siégeait au CSA-M en qualité de titulaire pour la CFDT.

Effectifs 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

Activité

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 2024, le CSA ministériel s'est prononcé pour avis sur différents textes destinés à l'organisation du ministère des Armées et à l'amélioration de l'attractivité et de la fidélisation de son personnel, parmi lesquels figurent :

- la création de l'Agence ministérielle pour l'intelligence artificielle de Défense (AMIAD) ;
- le transfert des missions de la Direction de l'expertise nucléaire de défense et de sécurité au ministère des Armées ;
- la rénovation des concours et des examens professionnels d'ingénieurs civils de la Défense et de techniciens supérieurs d'études et de fabrication ;
- l'évolution des règles de recrutement des ouvriers de l'État et de conditionnants aux emplois de hors catégorie D ;
- un projet d'arrêté relatif aux mesures de transformations prévues en 2025 pour les états-majors, directions, services et établissements publics ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement.

Par ailleurs, le CSA a débattu du bilan de la politique ministérielle en matière de qualité de vie et des conditions de travail, de l'organisation du travail pendant la mobilisation des JOP, ainsi que du bilan des LDG en matière de mobilité et d'avancement.

9.1.2.2 — Les autres comités sociaux d'administration

Représentants du personnel civil siégeant dans les CSA (hors CSA-M et EPA) par sexe

En effectifs physiques

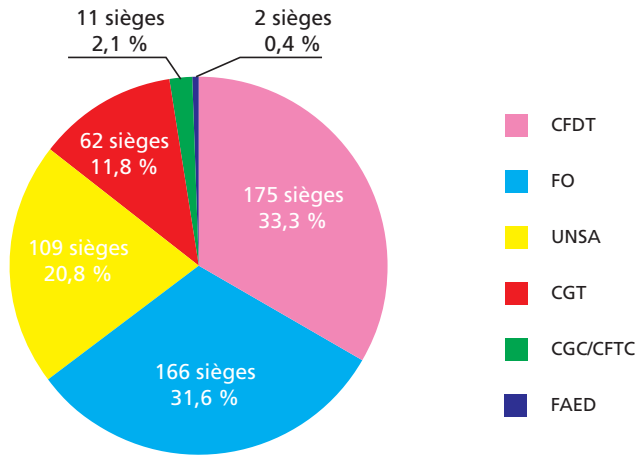
	NOMBRE DE SIÈGES	TITULAIRES			SUPPLÉANTS		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CSA-R/S	151	39	112	151	50	95	145
CSA-AC	11	6	5	11	8	3	11
CSA-BbD	363	109	252	361	126	230	356
TOTAL	525	154	369	523	184	328	512

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

Champ: représentants du personnel civil siégeant aux différents CSA en 2024, hors CSA-M et EPA.

Lecture: en 2024, 39 femmes siégeaient en tant que titulaires au sein des CSA de réseau ou spéciaux de service.

Répartition des sièges dans les CSA (hors CSA-M et EPA) par organisation syndicale



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

Champ: sièges attribués aux organisations syndicales dans les CSA après les élections professionnelles de 2022, hors CSA-M et 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
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

9.1.2.3 — 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 Code général de la fonction publique.

Le contingent de crédit de temps syndical du ministère des Armées est fixé à 275 équivalents temps plein (ETP). Il 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 ainsi que dans les 13 établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle unique du ministère.

Équivalents temps plein (ETP) utilisés, par organisation syndicale

	ETP UTILISÉS SOUS FORME DE		
	DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE	CRÉDITS D'HEURES	TOTAL
CFDT	74,0	12,1	86,1
FO	69,5	4,2	73,7
UNSA	47,8	9,8	57,6
CGT	28,0	9,9	37,9
CGC	9,2	0,0	9,2
CFTC	9,2	0,0	9,2
FAED	1,3	0,0	1,3
TOTAL	239,0	36,0	275,0

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

Champ : ensemble des ETP utilisés par les organisations syndicales en 2024.

Lecture : en 2024, 74 ETP ont été utilisés sous forme de décharge d'activité de service par la CFDT.

9.1.2.4 — Les mouvements sociaux

9.1.2.4.1 — Les jours non travaillés pour faits de grève

Le ministère des Armées a enregistré 11 jours de grève ayant donné lieu au recensement d'au moins un gréviste en 2024. Sur ces 11 jours, 8 relevaient d'un mouvement d'ordre national et 3 d'un mouvement local.

Les revendications nationales portaient sur la revalorisation générale des salaires, l'abandon de projets de réformes et l'abrogation de mesures considérées comme « stigmatisantes » pour les agents de la fonction publique (introduction de 3 jours de carence et diminution des indemnités des jours d'arrêt maladie).

Quant aux 3 mouvements locaux, ils se sont tous déroulés sur un site de la DGA et les revendications portaient notamment sur une revalorisation d'indemnités de sujétions.

9.1.2.4.2 — Les rassemblements locaux

En parallèle de ces mobilisations, des mouvements prenant la forme de rassemblements ponctuels lors de visites d'autorités administratives dans les ateliers industriels de l'aéronautique ont été observés.

Ces rassemblements ont été l'occasion pour les organisations syndicales locales de réitérer leurs revendications portant principalement sur l'avenir du Service industriel de l'aéronautique (SIAé), l'amélioration des parcours de carrière et des rémunérations du personnel à statut ouvrier, ainsi que sur le remplacement des ouvriers partant à la retraite.

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

Les instances d'échelon ministériel compétentes en santé et sécurité au travail (SST) sont la Commission interarmées de prévention (CIP) pour le personnel militaire et, depuis le 1^{er} janvier 2023, la Formation spécialisée ministérielle (FS-M, rattachée au CSA-M) pour le personnel civil.

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 de prévention des risques professionnels ;
- 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 et la FS-M se sont chacune réunies à deux reprises en 2024.

Des projets de textes et de plans ministériels ont été soumis à l'examen de ces instances. À titre d'exemple, ont été soumis pour avis le projet de modification de l'arrêté du 1^{er} décembre 2014 relatif à la formation du personnel du ministère en matière de prévention des risques professionnels, le plan d'action SST 2025 ou encore le programme d'action 2025 du plan de prévention du risque routier ministériel 2024-2026.

Parmi les sujets présentés pour information à ces instances peuvent être cités les rapports annuels relatifs à la SST, le projet de Guide relatif aux rayonnements ionisants ou encore le Guide de prévention des risques psychosociaux et de traitement des troubles psychosociaux.

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, de la DRM, du SIMu et de militaires (désignés par les états-majors parmi les militaires en activité, membres des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents [CCHPA]).

Composition

Représentants du personnel militaire à la CIP, par sexe

En effectifs physiques

CIP	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	2	0	2
HOMMES	10	12	22
TOTAL	12	12	24

Source : DRHMD/SR-RH/SD-SRP.

Champ : représentants du personnel militaire à la CIP en 2024.

Lecture : en 2024, 2 femmes militaires ont siégé en qualité de titulaires à la CIP.

Effectifs 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

9.2.1.2 – La Formation spécialisée ministérielle

La FS-M se réunit sous la présidence du secrétaire général pour l'administration. Elle est composée du représentant de la DRH-MD, des conseillers centraux de prévention de l'EMA, de la DGA et du SGA, du coordonnateur national de la médecine de prévention du ministère des Armées, du chef de l'inspection du travail dans les armées (ITA), de l'inspecteur du personnel civil du ministère des Armées et des représentants du personnel civil.

Composition

Représentants du personnel civil à la FS-M, par organisation syndicale et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES			SUPPLÉANTS		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CFDT	2	3	5	1	4	5
FO	1	3	4	1	3	4
UNSA	1	2	3	1	2	3
CGT	1	1	2	0	2	2
CGC/CFTC	0	1	1	0	1	1
TOTAL	5	10	15	3	12	15

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

Champ : représentants du personnel civil à la FS-M en 2024.

Lecture : en 2024, 2 femmes ont siégé à la FS-M en tant que titulaires pour la CFDT.

9.2.2 – Les instances de concertation d'échelon local en matière de santé et sécurité au travail

9.2.2.1 – Pour le personnel militaire, les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA)

Attributions

Constituées dans toute unité formant corps ou organisme militaire assimilé comptant plus de 50 militaires, les CCHPA sont compétentes pour analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les militaires et pour effectuer des visites dans l'organisme au titre duquel elles sont constituées.

Elles participent également à la prévention des risques professionnels et proposent toute mesure permettant l'instruction et le perfectionnement du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité du travail. Elles peuvent aussi être consultées sur de nombreuses questions en matière de SST par les militaires *via* leurs représentants.

Les CCHPA se réunissent deux fois par an, à l'initiative du chef d'organisme 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 réunissent le chargé de prévention des risques professionnels, le médecin de prévention du personnel militaire et des membres représentant le commandement. Ces derniers sont désignés par le président et des membres représentant le personnel militaire, 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

Représentants du personnel militaire aux CCHPA ⁽¹⁾, par sexe

En effectifs physiques

CCHPA	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	330	262	592
HOMMES	1 467	975	2 442
TOTAL	1 797	1 237	3 034

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

Champ : représentants du personnel militaire aux CCHPA en 2024 (périmètre des CCHPA ayant répondu à l'enquête).

Lecture : en 2024, 330 femmes militaires ont siégé en qualité de titulaires au sein des CCHPA.

(1) Selon les données disponibles au moment de l'élaboration du Rapport social unique portant sur 564 CCHPA.

9.2.2.2 — Pour le personnel civil, les formations spécialisées (FS)

Attributions et organisation

Le décret n°2012-422 du 29 mars 2012 modifié relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense comporte des adaptations aux conditions d'organisation et de fonctionnement des formations spécialisées des services du ministère des Armées.

À l'occasion des élections professionnelles de 2022, le ministère a conservé une cartographie de ses instances de proximité en cohérence avec ses spécificités organisationnelles, selon une approche au plus près des risques professionnels.

Ainsi, l'administration centrale du ministère et chacune des bases de défense disposent d'une formation spécialisée (FS).

Les FS dites « d'emprise » reposent sur une logique géographique et sont compétentes tant pour les services d'administration centrale que les services déconcentrés qui se trouvent localisés dans son périmètre géographique.

Les FS dites « risque métier », liées aux CSA de réseau ou CSA spéciaux de service prennent en compte les risques spécifiques de certains organismes (ex : certains régiments du matériel).

Enfin, des FS sont mises en place auprès des CSA de réseau et des CSA spéciaux de service.

Composition

Représentants du personnel civil (hors FS-M et EPA), par FS et par sexe

En effectifs physiques

Formation	TITULAIRES			SUPPLÉANTS		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Reconversion						
FS DE RÉSEAU/ SPÉCIALES DE SERVICE	24	66	90	34	57	91
FS-RISQUE MÉTIER	32	160	192	37	127	164
Conditions de travail						
FS-ADMINISTRATION CENTRALE	2	5	7	4	3	7
FS D'EMPRISE	223	598	821	271	511	782
FS-BASE DE DÉFENSE	63	129	192	65	123	188
TOTAL	344	958	1 302	411	821	1 232

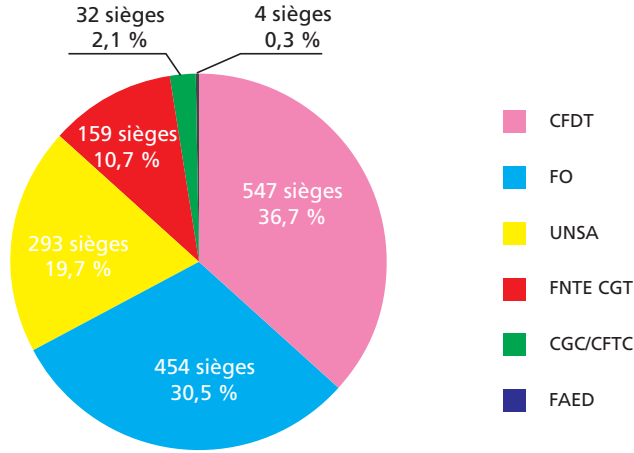
Source : DRH-MD/SR-RH/SD-SRP.

Champ : représentants du personnel civil déclarés ayant siégé dans une FS en 2024⁽²⁾.

Lecture : en 2024, 24 femmes ont siégé en tant que titulaires au sein des FS de réseau ou spéciales de service.

(2) Selon les données disponibles au moment de l'élaboration du Rapport social unique.

Répartition des sièges de représentant du personnel civil aux FS (hors FS-M et EPA) à la suite des élections professionnelles de 2022, par organisation syndicale



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

Champ : répartition des sièges de représentants du personnel civil aux FS (hors FS-M et EPA) en 2024.

Activité

Nombre de réunions des FS (hors FS-M et EPA) et par FS

	En réunions
NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2024	
FS DE RÉSEAU/ SPÉCIALES DE SERVICE	10
FS-RISQUE MÉTIER	99
FS-ADMINISTRATION CENTRALE	0
FS D'EMPRISE	463
FS-BASE DE DÉFENSE	42
TOTAL	614

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

Champ : ensemble des réunions des formations spécialisées du ministère des Armées en 2024, hors FS-M et EPA.

Lecture : en 2024, 10 réunions ont concerné les FS de réseau ou spéciales de service.

Effectifs 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

9.3 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS L'ACTION SOCIALE

Les instances de concertation relatives à l'action sociale, communes au personnel militaire et civil, comprennent le Conseil central de l'action sociale (CCAS), instance nationale de concertation, et les comités sociaux (CS) à l'échelon local.

9.3.1 – Le Conseil central de l'action sociale

Attributions et organisation

Le CCAS a pour mission de définir la politique d'action sociale du ministère. Présidé par le ministre des Armées ou son représentant et composé de représentants de l'administration et de représentants du personnel militaire et civil, 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. Deux des membres du CCAS siègent au conseil de gestion de l'Institution de gestion sociale des armées (IGESA).

Il donne son avis sur le budget de l'action sociale, les projets de textes qui lui sont présentés, et les projets de conventions pluriannuelles relatifs aux objectifs de l'IGESA.

Composition

Représentants du personnel militaire et civil au CCAS, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES			SUPPLÉANTS		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
MILITAIRES	12	20	32	9	19	28
Civils	6	2	8	4	4	8
TOTAL	18	22	40	13	23	36

Source : DRH/MD/ASA.

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire et civil au CCAS en 2024.

Lecture : en 2024, 12 femmes militaires ont siégé en tant que titulaires au CCAS.

Activité

Le CCAS s'est réuni en séance plénière à deux reprises. Neuf projets de circulaires ont notamment été étudiés et soumis au vote en séance ou à distance concernant :

- l'aide au séjour des familles et d'accompagnants des ressortissants blessés ou malades et hospitalisés ;
- le dispositif de remboursement de frais engagés pour cause d'annulation ou de modification de permissions ou de congés pour raison de service ;
- la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile ;
- la prestation pour la garde d'enfants pendant des horaires atypiques ;
- l'aide pour la garde individuelle d'enfants bénéficiaires de l'ASA dans les territoires et collectivités d'outre-mer et à Mayotte ;
- l'aide à l'accueil périscolaire des enfants scolarisés à l'école maternelle ou à l'école élémentaire ;
- la prestation éducation ;
- la participation de l'ASA au paiement de la prime d'une police d'assurance « rente - survie » par les familles d'enfant(s) handicapé(s) ;
- l'aide aux assistants maternels exerçant leur profession au profit d'enfants bénéficiaires de l'ASA.

Les avancées proposées par ces circulaires portaient notamment sur la mise en œuvre de mesures du plan Famille 2 et de la démarche Fidélisation 360°.

Par ailleurs, le budget action sociale 2025 a été voté.

9.3.2 — Les comités sociaux

Attributions

Instances locales de concertation, les comités sociaux 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 l'affectation des crédits.

Organisation

Le ministère des Armées compte 82 comités sociaux (dont 10 en outre-mer et à l'étranger). Ils sont présidés par les commandants de base de défense (ou leurs représentants) ou par des chefs d'organisme. Ils sont composés de représentants du personnel militaire (désignés), du personnel civil (élus) et des retraités. Leur mandat dure quatre ans.

De plus, la Gendarmerie nationale dispose de 23 comités sociaux dont elle assure 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, le ministère des Armées dispose de :

- commissions administratives paritaires (CAP) pour les fonctionnaires ;
- une commission paritaire spécifique (CPS) composée de deux collèges : ingénieurs, cadres technico-commerciaux (ICT) et techniciens, cadres technico-commerciaux (TCT) de la DGA ;
- une commission consultative paritaire unique (CCPU) pour les contractuels (hors ICT et TCT) ;
- commissions d'avancement pour le personnel à statut ouvrier (CAPSO).

9.4.1 – Les commissions administratives paritaires pour les fonctionnaires

Instance consultative composée, en nombre égal, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, les CAP sont constituées dans la fonction publique d'État selon la catégorie hiérarchique (A, B et C) et non plus par corps de fonctionnaires depuis 2023.

Représentants appelés à siéger aux CAP, par catégorie, par sexe et nombre de réunions

CATÉGORIE	NOMBRE DE CAP	TITULAIRES			SUPPLÉANTS			NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2024*
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CAT. A	1	4	4	8	4	4	8	9
CAT. B	1	3	5	8	5	3	8	8
CAT. C	1	5	3	8	4	4	8	10
TOTAL	3	12	12	24	13	11	24	27

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : représentants du personnel siégeant aux CAP en 2024.

Lecture : en 2024, 4 femmes ont siégé en tant que titulaires au sein de la CAP de la catégorie A.

* Hors réunions des CAP siégeant en conseil de discipline.

9.4.2 – Les commissions consultatives paritaires pour les contractuels

Le ministère des Armées dispose d'une commission consultative paritaire unique (CCPU) pour les contractuels (hors ICT et TCT) et d'une commission paritaire spécifique (CPS) composée de deux collèges pour les ingénieurs, cadres technico-commerciaux [ICT] et techniciens, cadres technico-commerciaux [TCT] de la DGA.

Représentants appelés à siéger aux CCPU et CPS, par sexe et nombre de réunions

	NOMBRE DE COMMISSIONS	TITULAIRES			SUPPLÉANTS			NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2024
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CCPU	1	8	2	10	5	5	10	4
CPS-COLLÈGE ICT	1	2	4	6	2	4	6	3
CPS-COLLÈGE TCT		0	2	2	1	1	2	0
TOTAL	2	10	8	18	8	10	18	7

Source : DRH-MD/SRHC et DGA.

Champ : représentants du personnel siégeant aux CCPU et CPS en 2024.

Lecture : en 2024, 8 femmes ont siégé en tant que titulaires au sein de la CCPU.

9.4.3 – Les recours examinés par les commissions paritaires

Les commissions administratives paritaires ou les commissions consultatives paritaires sont des instances consultatives, saisies à la demande de l'administration ou de l'agent. Elles rendent un avis sur les mesures individuelles défavorables à un agent (refus de titularisation, prolongation de stage, licenciement, recours portant sur un compte-rendu d'entretien professionnel, etc.).

Recours examinés par les commissions paritaires, par type de commission

NOMBRE DE RECOURS EXAMINÉS	EN CAP	EN CCPU	EN CPS
À LA SUITE D'UNE SAISINE DE DROIT	73	12	0
À LA SUITE D'UNE DEMANDE DES AGENTS	83	2	6
TOTAL	156	14	6

Source : DRH-MD/SRHC et DGA.

Champ : recours examinés en commissions paritaires en 2024.

Lecture : en 2024, 73 recours ont été examinés en CAP à la suite d'une saisine de droit.

9.4.4 – Les commissions d'avancement du personnel à statut ouvrier

Les CAPSO sont constituées par employeur ou groupe d'employeurs. Elles sont compétentes à l'égard des trois catégories de personnel à statut ouvrier. La présidence des CAPSO est assurée par le directeur du Centre ministériel de gestion qui a reçu délégation de pouvoir du ministre pour 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.

Représentants appelés à siéger aux CAPSO, par catégorie, par sexe et nombre de réunions

	NOMBRE DE COMMISSIONS	TITULAIRES			SUPPLÉANTS			NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2024
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
TSO		3	16	19	2	16	18	31
CHEFS D'ÉQUIPE	16	4	48	52	1	30	31	
OUVRIERS		9	62	71	14	69	83	
TOTAL	16	16	126	142	17	115	132	31

Source : DRHMD/SRHC.

Champ : représentants du personnel siégeant aux CAPSO, en 2024.

Lecture : en 2024, 3 femmes ont siégé en tant que titulaires au sein des CAPSO de TSO.

9.5 – LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

En cas de manquement à ses obligations, un agent public civil peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Les sanctions applicables diffèrent selon la fonction publique d'appartenance et selon le statut de l'agent. Les sanctions ne peuvent être prononcées qu'après consultation du conseil de discipline, à l'exception de celles du 1^{er} groupe (et du 2^e groupe pour les agents contractuels) qui relèvent de la seule compétence de l'employeur.

Pour les fonctionnaires, les sanctions sont réparties en quatre groupes :

- 1^{er} groupe : avertissement, blâme et exclusion temporaire des fonctions (de 1 à 3 jours) ;
- 2^e groupe : radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions (4 à 15 jours), déplacement d'office ;
- 3^e groupe : rétrogradation et exclusion temporaire de fonctions (16 jours à 2 ans) ;
- 4^e : mise à la retraite d'office et révocation.

Pour les contractuels, les sanctions sont également réparties en quatre groupes :

- 1^{er} groupe : avertissement ;
- 2^e groupe : blâme et exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours ;
- 3^e groupe : exclusion temporaire des fonctions d'une durée maximale de 6 mois pour les CDD, un an pour les CDI ;
- 4^e groupe : licenciement sans préavis ni indemnité.

Enfin pour les ouvriers de l'État, les sanctions sont réparties en six niveaux :

- 1^{er} niveau : avertissement ;
- 2^e niveau : mise à pied (1 à 3 jours) ou abaissement temporaire d'un ou deux échelons pendant 1 à 3 mois ;
- 3^e niveau : abaissement temporaire de 3 échelons pendant 3 mois ou mise à pied pour une période de 4 à 15 jours ;
- 4^e niveau : abaissement définitif d'1 à 3 échelons ;
- 5^e niveau : abaissement définitif de groupe⁽³⁾, déplacement d'office ou exclusion temporaire pour une durée de 3 mois à 2 ans ;
- 6^e niveau : congédiement exclusif de toute indemnité de préavis ou de licenciement.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de nomination du fonctionnaire et à l'autorité qui procède au recrutement de l'agent contractuel.

(3) Dans le cas d'un chef d'équipe, l'abaissement définitif de groupe peut être remplacé par le retrait de la qualité de chef d'équipe.

Efficacité
ministériellesFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Sanctions prononcées à l'encontre du personnel civil, par type de sanction

En sanctions

	TOTAL
AVERTISSEMENT	86
BLÂME	35
EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS POUR UNE DURÉE MAXIMALE DE 3 JOURS	4
EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS POUR UNE DURÉE DE 4 À 15 JOURS	4
ABAISSEMENT DÉFINITIF D'ÉCHELON (OE)	1
DÉPLACEMENT D'OFFICE	3
EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS POUR UNE DURÉE DE 16 JOURS À 2 ANS	13
EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS DE 4 JOURS À 6 MOIS MAXIMUM (CDD) OU DE 4 JOURS À 1 AN MAXIMUM (CDI)	3
MISE À LA RETRAITE D'OFFICE	1
RÉVOCATION	3
CONGÉDIEMENT	1
EXCLUSION DÉFINITIVE DE SERVICE (FONCTIONNAIRES STAGIAIRES)	1
LICENCIEMENT SANS PRÉAVIS NI INDEMNITÉ	2
TOTAL	157

Source : DRH/MD/SRHC.

Champ : personnel civil du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 86 avertissements ont été prononcés à l'encontre du personnel civil.

Sanctions prononcées à l'encontre du personnel civil, par nature de la faute

En sanctions

	TOTAL
PROBITÉ - INTÉGRITÉ (DÉTOURNEMENT, CONSERVATION DE FONDS, MALVERSATION, VOL, DÉGRADATION, DETTE, CHÈQUE SANS PROVISION)	16
QUALITÉ DE SERVICE (MANQUEMENT AUX SUJÉTIONS DU SERVICE, NÉGLIGENCE, DÉSŒBÉISSANCE HIÉRARCHIQUE, ABSENCE IRRÉGULIÈRE)	68
ATTEINTE À LA DISCRÉTION PROFESSIONNELLE, AU SECRET PROFESSIONNEL, AU SECRET DES CORRESPONDANCES, À LA VIE PRIVÉE, À LA LIBERTÉ INDIVIDUELLE	6
HARCÈLEMENT MORAL, INCORRECTIONS, VIOLENCES, INSULTES	42
VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES	10
FAITS DE DISCRIMINATION	3
SOUS EMPRISE DE L'ALCOOL, DE DROGUES, ETC.	9
MŒURS (HORS VIOLENCES SEXUELLES OU SEXISTES)	3
TOTAL	157

Source : DRH-MD/SRHC.

Champ : personnel civil du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 16 sanctions ont été prononcées au titre de l'obligation de probité et d'intégrité.

Effectifs
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



@ Romuald Le Hénaff / Marine Nationale / Défense

Chapitre 10

LA POLITIQUE SOCIALE

- L'action sociale des armées
- L'aide au logement

L'essentiel

Politique sociale

151,3 M€ consacrés à l'action sociale

937,7 M€ consacrés à l'aide au logement

Soutien à la vie professionnelle

45,9 M€ de dépenses dont 16,7 M€ de prêts
2 309 militaires et civils bénéficiaires

Aides à la personne

78 M€ versés au titre de l'indemnité de mobilité géographique des militaires (IMGM)

Soutien à la vie personnelle et familiale

75,1 M€ de dépenses dont 3,7 M€ de prêts
18 942 militaires et civils bénéficiaires

557,3 M€ versés aux militaires pour compenser leurs contraintes de logement au titre de l'indemnité de garnison (IGAR)

Aides aux vacances et aux loisirs

19,4 M€ dont 16,7 M€ dédiés au fonctionnement des établissements de vacances
4 455 militaires et civils bénéficiaires

Aides à la pierre

302,4 M€ en crédits de paiement
512 logements livrés dont 233 en Île-de-France
28 324 logements mis à disposition en métropole et 4 020 en outre-mer

Autres

9,9 M€ pour les opérations d'infrastructures
1,1 M€ pour le soutien au réseau d'action sociale

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

La politique petite enfance du ministère des Armées

Dans un contexte social et économique en forte mutation, le service à compétence nationale de l'Action sociale des armées (SCN-ASA) se mobilise pour répondre aux besoins et attentes des familles de ses ressortissants. Concentrée sur les mesures d'attractivité et de fidélisation de la démarche Fidélisation 360°, la politique petite enfance soutient les personnels et leur famille dans la conciliation vie personnelle et vie professionnelle.

L'offre ministérielle petite enfance

Un panel complet de solutions d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans :

- l'accueil collectif, au sein :
 - des 52 crèches ministérielles (1 828 places en 2024), auxquelles s'ajouteront 18 nouvelles crèches en construction d'ici à 2030 ;
 - des structures réservataires de berceaux (1 083 places réservées en crèches en 2024) ;
- l'accueil individuel chez les 3 630 assistants maternels (ASMAT) qui travaillent pour des familles de ressortissants ainsi que la garde d'enfants à domicile (plateforme Youpies) ;
- l'accueil dans les maisons d'assistants maternels (MAM), à mi-chemin entre garde collective et accueil individuel. L'objectif est d'ouvrir 12 MAM d'ici à 2030.

La réponse aux contraintes opérationnelles

Afin de répondre aux contraintes opérationnelles des ressortissants du ministère, le SCN-ASA pilote plusieurs dispositifs permettant de faciliter l'accès au mode de garde :

- une expérimentation menée depuis 2024 permet, lors des commissions d'attribution annuelles, de réserver des places dans certaines crèches ministérielles aux familles les plus touchées par des contraintes professionnelles ;
- la prestation « horaires atypiques » apporte un soutien financier aux familles confrontées aux coûts supplémentaires liés à la garde d'enfants dans ces situations. De plus, depuis 2024, le dispositif ASMAT incite les professionnels à accueillir les enfants en horaires particuliers ou situations de crise.

La qualité de l'accueil au cœur des préoccupations

Les contraintes professionnelles des ressortissants ont souvent des répercussions sur leur famille et notamment sur les enfants. Une attention particulière est donc portée à leur offrir des conditions d'accueil adaptées, bienveillantes et épanouissantes.

Les crèches ministérielles sont construites avec des exigences infrastructurelles et environnementales fortes. Il est demandé à l'opérateur IGESA (en charge de la gestion) de renforcer la réglementation en vigueur afin de mettre en place des conditions d'accueil optimales.

Par ailleurs, les équipes de professionnels travaillant dans les MAM sont sélectionnées par marché public selon des critères basés sur la qualité de leur projet d'accueil et l'attention portée aux contraintes des familles du ministère des Armées.

10.1 – L'ACTION SOCIALE DES ARMÉES

La politique d'action sociale du ministère des Armées intervient en complément du régime social général et de l'action sociale interministérielle par l'octroi d'aides diversifiées, individuelles ou collectives, qui tiennent compte des conditions particulières d'exercice des missions professionnelles. Ses orientations sont proposées au ministre des Armées par le secrétaire général pour l'administration, en lien avec les instances de concertation relatives à l'action sociale ⁽¹⁾.

En 2024, 1 089 Md€ ont été consacrés à la politique d'action sociale au ministère des Armées.

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 971 agents en décembre 2024, dont :

- 568 agents de la filière sociale, parmi lesquels 79 conseillers techniques de service social (CTSS) et 489 assistants de service social (ASS) ;
- 397 civils des filières administrative et technique et 6 militaires.

En métropole, 7 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. 280 antennes d'action sociale (AAS) sont placées auprès des unités, auxquelles s'ajoutent 3 cellules dédiées à l'aide aux blessés.

L'outre-mer comprend 5 centres d'action sociale (CASOM) : Antilles, Guyane, La Réunion-Mayotte, Nouvelle-Calédonie et Polynésie française.

Enfin, l'ASA dispose à l'étranger de 4 échelons sociaux interarmées (ESIA) aux Émirats arabes unis, à Djibouti, au Gabon et au Sénégal.

(1) Ces instances sont présentées dans le chapitre 9.

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, ainsi que leur famille ;
- agents civils fonctionnaires, contractuels et ouvriers de l'État, ainsi que leur famille ;
- anciens militaires et civils du ministère des Armées ⁽²⁾ et leur famille ;
- militaires servant dans la réserve opérationnelle ou au titre de l'obligation de disponibilité et leur famille ;
- veuves et veufs des personnels mentionnés ci-dessus, n'ayant pas repris de vie commune ;
- orphelins à la charge des personnels mentionnés ci-dessus ;
- militaires et personnels civils des armées étrangères en poste au ministère des Armées ou de nationalité étrangère en stage ou en formation au ministère des Armées ;
- volontaires en service civique ;
- élèves des lycées de la Défense.

Le personnel de la Gendarmerie nationale est éligible aux prestations de l'ASA selon un cadre défini par une convention.

Enfin, 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 aides diversifiées de l'ASA et d'intervention du réseau social.

(2) Y compris ceux titulaires d'une pension d'invalidité.

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	197	977	1 174	26	32	58	223	1 009	1 232
	PRÊTS	130	714	844	93	140	233	223	854	1 077
	S/TOTAL	327	1 691	2 018	119	172	291	446	1 863	2 309
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	SECOURS ET AIDES	5 011	9 640	14 651	1 522	1 814	3 336	6 533	11 454	17 987
	PRÊTS	176	526	702	140	113	253	316	639	955
	S/TOTAL	5 187	10 166	15 353	1 662	1 927	3 589	6 849	12 093	18 942
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS		1 065	2 598	3 663	426	366	792	1 491	2 964	4 455
TOTAL		6 579	14 455	21 034	2 207	2 465	4 672	8 786	16 920	25 706

Source: DRHMD/ASA.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire de l'action sociale en 2024.

Lecture: en 2024, 197 femmes militaires ont bénéficié de prestations individuelles d'action sociale au titre du soutien à la vie professionnelle.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

10.1.3.1 – Le personnel militaire bénéficiaire

Personnel militaire bénéficiaire de l'action sociale, par statut, par type de prestations 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	34	100	9	0	0	143
			H	348	368	48	0	0	764
			S/T	382	468	57	0	0	907
		AIDE À L'ACQUISITION D'UN LOGEMENT**	F	0	2	1	0	0	3
			H	4	15	0	0	0	19
			S/T	4	17	1	0	0	22
		AIDE À LA LOCATION**	F	0	14	0	0	0	14
			H	3	35	2	0	0	40
			S/T	3	49	2	0	0	54
	REMBOURSEMENT DE FRAIS POUR RAISON DE SERVICE	F	8	23	6	0	0	37	
		H	43	80	31	0	0	154	
		S/T	51	103	37	0	0	191	
	PRÊTS	PRÊT HABITAT	F	17	87	15	11	0	130
			H	173	391	52	97	1	714
			S/T	190	478	67	108	1	844
	SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE	F	59	226	31	11	0	327	
		H	571	889	133	97	1	1691	
		S/T	630	1115	164	108	1	2018	

...

* 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.

** Prestations dans le cadre du plan d'accompagnement des restructurations.

En effectifs physiques

			OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	PENSIONNÉS	AUTRES*	TOTAL		
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	SECOURS ET AIDES	AIDE-MÉNAGÈRE OU FAMILIALE À DOMICILE	F	2	12	3	11	23	51	Flux de personnel
			H	3	39	0	38	14	94	
			S/T	5	51	3	49	37	145	
		AIDE AUX PARENTS EXERÇANT UN DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT À LA SUITE D'UNE SÉPARATION	F	17	46	16	1	2	82	Caractéristiques du personnel
			H	25	80	27	0	0	132	
			S/T	42	126	43	1	2	214	
		GARDE D'ENFANTS PENDANT DES HORAIRES ATYPIQUES	F	3	63	3	0	0	69	Parcours professionnels
			H	2	58	14	0	0	74	
			S/T	5	121	17	0	0	143	
		AIDE POUR LA GARDE D'ENFANTS DANS LES TOM, COM ET MAYOTTE	F	2	3	2	0	0	7	Dépenses liées au personnel
			H	3	3	0	0	0	6	
			S/T	5	6	2	0	0	13	
		AIDE À L'ACCUEIL PÉRISCOLAIRE DES ENFANTS EN ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE	F	59	1 188	296	4	0	1 547	Formation
			H	253	2 132	420	2	0	2 807	
			S/T	312	3 320	716	6	0	4 354	
		PRESTATION ÉDUCATION	F	23	228	27	3	0	281	Reconversion
			H	351	875	92	5	0	1 323	
			S/T	374	1 103	119	8	0	1 604	
		SOUTIEN EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE DU DOMICILE	F	218	946	443	0	10	1 617	Conditions de travail
			H	349	1 598	751	0	19	2 717	
			S/T	567	2 544	1 194	0	29	4 334	
		SECOURS	F	37	479	627	132	82	1 357	Concertation et dialogue social
			H	78	893	1 125	261	130	2 487	
			S/T	115	1 372	1 752	393	212	3 844	

...

* 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 des Armées, le personnel employé par l'IGESA, les agents d'établissements conventionnés et les élèves des lycées militaires.

Politique sociale

Réserves

En effectifs physiques

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

			OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	PENSIONNÉS	AUTRES*	TOTAL
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE (SUITE)	PRÊT SOCIAL	F	0	0	0	0	38	38
		H	0	0	0	0	89	89
		S/T	0	0	0	0	127	127
	PRÊT PERSONNEL	F	9	91	35	0	1	136
		H	65	266	100	0	1	432
		S/T	74	357	135	0	2	568
	PRÊT MOBILITÉ	F	0	2	0	0	0	2
		H	1	4	0	0	0	5
		S/T	1	6	0	0	0	7
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		F	370	3058	1452	151	156	5187
		H	1130	5948	2529	306	253	10166
		S/T	1500	9006	3981	457	409	15353
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	SÉJOURS ENFANTS EN CENTRE DE VACANCES IGESA ET HORS IGESA	F	43	728	271	20	0	1062
		H	591	1572	390	36	0	2589
		S/T	634	2300	661	56	0	3651
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	SUBVENTION FAIBLE QF - VACANCES ADULTES EN EF	F	1	0	0	2	0	3
		H	0	3	0	6	0	9
		S/T	1	3	0	8	0	12
SOUS-TOTAL AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS		F	44	728	271	22	0	1065
		H	591	1575	390	42	0	2598
		S/T	635	2303	661	64	0	3663
TOTAL		F	473	4012	1754	184	156	6579
		H	2292	8412	3052	445	254	14455
		TOTAL	2765	12424	4806	629	410	21034

Source : DRH-MD/ASA.

Champ : personnel militaire bénéficiaire de l'action sociale en 2024.

Lecture : en 2024, 9 femmes officiers ont bénéficié d'un prêt personnel 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 des Armées, le personnel employé par l'IGESA, les agents d'établissements conventionnés et les élèves des lycées militaires.

Personnel militaire bénéficiaire de l'action sociale, par tranche d'âge et par type de prestations

En effectifs physiques

		- DE 30 ANS	30/39 ANS	40/49 ANS	50/59 ANS	60 ANS ET +	NON CONNU	TOTAL		
VIE PROFESSIONNELLE	PRESTATIONS INDIVIDUELLES	AIDE LIÉE À LA RECONNAISSANCE D'UNE NOUVELLE AFFECTATION	108	411	305	76	7	0	907	Effectifs ministériels
		PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS, AIDE À L'ACQUISITION	2	10	9	0	1	0	22	Flux de personnel
		PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS, AIDE À LA LOCATION	18	31	4	1	0	0	54	Caractéristiques du personnel
		REMBOURSEMENT DE FRAIS POUR RAISON DE SERVICE	71	83	26	11	0	0	191	Parcours professionnels
	PRÊTS	PRÊT HABITAT	114	291	267	122	49	1	844	
SOUS-TOTAL		313	826	611	210	57	1	2018		
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	SECOURS ET AIDES	AIDE-MÉNAGÈRE OU FAMILIALE À DOMICILE	59	30	23	22	10	1	145	Dépenses liées au personnel
		AIDE PARENT EXERÇANT UN DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT SUITE SÉPARATION	107	38	35	21	13	0	214	
		AIDE POUR LA GARDE D'ENFANTS DANS LES TOM, COM ET MAYOTTE	6	1	2	1	2	1	13	Formation
		GARDE D'ENFANTS PENDANT DES HORAIRES ATYPIQUES	11	85	42	2	3	0	143	
		AIDE À L'ACCUEIL PÉRISCOLAIRE DES ENFANTS EN ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE	109	2466	1615	72	92	0	4354	Reconversion
		PRESTATION ÉDUCATION	0	65	887	579	73	0	1604	
		SOUTIEN EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE DU DOMICILE	1645	814	723	426	240	486	4334	
		SECOURS	1682	876	624	365	287	10	3844	
	PRÊTS	PRÊT SOCIAL	18	46	35	19	9	0	127	Conditions de travail
		PRÊT PERSONNEL	138	210	159	59	0	2	568	
		PRÊT MOBILITÉ	1	2	2	2	0	0	7	
	SOUS-TOTAL		3776	4633	4147	1568	729	500	15353	Concentration et dialogue social
	AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	SÉJOURS ENFANTS EN CENTRE DE VACANCES IGESA ET HORS IGESA	SUBVENTION FAIBLE QF - VACANCES ADULTES EN EF	0	0	1	2	9	0	12
SÉJOURS ENFANTS EN CENTRE DE VACANCES IGESA ET HORS IGESA			81	1666	1593	188	123	0	3651	
SOUS-TOTAL		81	1666	1594	190	132	0	3663		
TOTAL		4170	7125	6352	1968	918	501	21034	Politique sociale	

Source: DRH-MD/ASA.

Champ: personnel militaire bénéficiaire de l'action sociale en 2024.

Lecture: en 2024, 108 militaires de moins de 30 ans ont bénéficié d'une aide liée à la reconnaissance d'une nouvelle affectation.

10.1.3.2 – Le personnel civil bénéficiaire

Personnel civil bénéficiaire de l'action sociale, par statut, par type de prestations et par sexe

En effectifs physiques

			FONCTION- NAIRES	CONTRAC- TUELS	OUVRIERS DE L'ÉTAT	RETRAITÉS	AUTRES*	TOTAL	
VIE PROFESSIONNELLE	PRESTATIONS INDIVIDUELLES	AIDE LIÉE À LA RECONNAISSANCE D'UNE NOUVELLE AFFECTATION	F	13	4	1	0	0	18
			H	20	5	1	0	0	26
			S/T	33	9	2	0	0	44
		PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS, AIDE À L'ACQUISITION D'UN LOGEMENT	F	0	0	1	0	0	1
			H	0	0	0	0	0	0
			S/T	0	0	1	0	0	1
		PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS, AIDE À LA LOCATION	F	5	1	0	0	0	6
			H	2	2	0	0	0	4
			S/T	7	3	0	0	0	10
	REMBOURSEMENT DE FRAIS POUR RAISON DE SERVICE	F	1	0	0	0	0	1	
		H	0	1	1	0	0	2	
		S/T	1	1	1	0	0	3	
	PRÊTS	PRÊT HABITAT	F	71	4	4	7	7	93
			H	53	8	40	11	28	140
			S/T	124	12	44	18	35	233
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		F	90	9	6	7	7	119	
		H	75	16	42	11	28	172	
		S/T	165	25	48	18	35	291	

* 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 des Armées, le personnel employé par l'IGESA, les agents d'établissements conventionnés et les élèves des lycées militaires.

En effectifs physiques

		FONCTION- NAIRES	CONTRAC- TUELS	OUVRIERS DE L'ÉTAT	RETRAITÉS	AUTRES*	TOTAL	Effectifs ministériels			
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	SECOURS ET AIDES	AIDE-MÉNAGÈRE OU FAMILIALE À DOMICILE	F	3	0	3	19	40	65	Flux de personnel	
			H	13	0	7	53	39	112		
			S/T	16	0	10	72	79	177		
		AIDE AUX PARENTS EXERÇANT UN DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT À LA SUITE D'UNE SÉPARATION	F	0	0	0	0	0	0	0	Caractéristiques du personnel
			H	7	1	0	0	0	8		
			S/T	7	1	0	0	0	8		
		AIDE POUR LA GARDE D'ENFANTS DANS LES TOM, COM ET MAYOTTE	F	0	0	0	0	0	0	0	Parcours professionnels
			H	1	0	0	0	0	1		
			S/T	1	0	0	0	0	1		
		GARDE D'ENFANTS PENDANT DES HORAIRES ATYPIQUES	F	2	0	0	0	0	2	2	Dépenses liées au personnel
			H	5	1	0	0	0	6		
			S/T	7	1	0	0	0	8		
		AIDE À L'ACCUEIL PÉRISCOLAIRE DES ENFANTS EN ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE	F	443	127	16	0	1	587	587	Formation
			H	288	105	75	1	3	472		
			S/T	731	232	91	1	4	1 059		
		PRESTATION ÉDUCATION	F	381	38	21	1	3	444	444	Reconversion
			H	257	28	76	0	0	361		
			S/T	638	66	97	1	3	805		
		SOUTIEN EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE DU DOMICILE	F	5	0	1	0	9	15	15	Conditions de travail
			H	18	2	0	0	19	39		
			S/T	23	2	1	0	28	54		
		SECOURS	F	221	20	35	41	92	409	409	Concertation et dialogue social
			H	433	32	67	97	186	815		
			S/T	654	52	102	138	278	1 224		

...

* 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 des Armées, le personnel employé par l'IGESA, les agents d'établissements conventionnés et les élèves des lycées militaires.

Politique sociale

Réserves

En effectifs physiques

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcentration et
dialogue social

		FONCTION- NAIRES	CONTRAC- TUELS	OUVRIERS DE L'ÉTAT	RETRAITÉS	AUTRES*	TOTAL	
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE (SUITE)	PRÊTS SOCIAL	F	12	1	0	1	0	14
		H	9	1	4	1	1	16
		S/T	21	2	4	2	1	30
	PRÊT PERSONNEL	F	105	4	5	0	12	126
		H	54	9	20	0	14	97
		S/T	159	13	25	0	26	223
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		F	1 172	190	81	62	157	1 662
		H	1 085	179	249	152	262	1 927
		S/T	2 257	369	330	214	419	3 589
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	SÉJOURS ENFANTS EN CENTRE DE VACANCES IGESA ET HORS IGESA	F	349	65	7	4	0	425
		H	228	57	72	6	0	363
		S/T	577	122	79	10	0	788
	SUBVENTION FAIBLE QF - VACANCES ADULTES EN ÉTABLISSEMENT FAMILIAL	F	0	0	0	1	0	1
		H	1	0	0	2	0	3
		S/T	1	0	0	3	0	4
SOUS-TOTAL	F	349	65	7	5	0	426	
	H	229	57	72	8	0	366	
	S/T	578	122	79	13	0	792	
TOTAL		F	1 611	264	94	74	164	2 207
		H	1 389	252	363	171	290	2 465
		TOTAL	3 000	516	457	245	454	4 672

Source : DRH-MD/ASA.

Champ : personnel civil bénéficiaire de l'action sociale en 2024.

Lecture : en 2024, 12 femmes fonctionnaires ont bénéficié d'un prêt social.

* 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 des Armées, le personnel employé par l'IGESA, les agents d'établissements conventionnés et les élèves des lycées militaires.

Politique sociale

Réserves

Personnel civil bénéficiaire de l'action sociale, par tranche d'âge et par type de prestations

En effectifs physiques

		- DE 30 ANS	30/39 ANS	40/49 ANS	50/59 ANS	60 ANS ET +	NON CONNU	TOTAL		
VIE PROFESSIONNELLE	PRESTATIONS INDIVIDUELLES	AIDE LIÉE À LA RECONNAISSANCE D'UNE NOUVELLE AFFECTATION	4	19	10	9	2	0	44	Effectifs ministériels
		PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS, AIDE À L'ACQUISITION D'UN LOGEMENT	0	0	1	0	0	0	1	Flux de personnel
		PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS, AIDE À LA LOCATION	1	2	4	2	1	0	10	Caractéristiques du personnel
		REMBOURSEMENT DE FRAIS POUR RAISON DE SERVICE	1	0	1	1	0	0	3	Parcours professionnels
	PRÊTS	PRÊT HABITAT	8	36	83	71	35	0	233	
SOUS-TOTAL		14	57	99	83	38	0	291		
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	SECOURS ET AIDES	AIDE-MÉNAGÈRE OU FAMILIALE À DOMICILE	79	38	34	19	7	0	177	Dépenses liées au personnel
		AIDE PARENT EXERÇANT UN DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT SUITE SÉPARATION	1	0	0	0	0	0	1	
		AIDE POUR LA GARDE D'ENFANTS DANS LES TOM, COM ET MAYOTTE	5	2	0	1	0	0	8	Formation
		GARDE D'ENFANTS PENDANT DES HORAIRES ATYPIQUES	2	3	3	0	0	0	8	
		AIDE À L'ACCUEIL PÉRISCOLAIRE DES ENFANTS EN ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE	23	449	510	52	25	0	1059	
		PRESTATION ÉDUCATION	0	21	372	345	67	0	805	Reconversion
		SOUTIEN EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE DU DOMICILE	20	8	6	15	5	0	54	
	SECOURS	508	287	228	97	101	3	1224		
	PRÊTS	PRÊT SOCIAL	1	4	8	12	5	0	30	Conditions de travail
		PRÊT PERSONNEL	7	35	78	81	22	0	223	
SOUS-TOTAL		646	847	1 239	622	232	3	3 589	Concertation et dialogue social	
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS		SÉJOURS ENFANTS EN CENTRE DE VACANCES IGESA ET HORS IGESA	16	266	384	75	47	0	788	Politique sociale
		SUBVENTION FAIBLE QF - VACANCES ADULTES EN EF	0	0	1	0	3	0	4	
	SOUS-TOTAL		16	266	385	75	50	0	792	
TOTAL		676	1 170	1 723	780	320	3	4 672	Réserves	

Source: DRH-MD/ASA.

Champ: personnel civil bénéficiaire de l'action sociale en 2024.

Lecture: en 2024, 4 civils de moins de 30 ans ont bénéficié d'une aide liée à la reconnaissance d'une nouvelle affectation.

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, sous conditions de revenus, aux frais de séjours d'enfants en centres de vacances de jeunes de l'IGESA (dispositifs VACAF AVE et PASS COLO).

En 2024, l'IGESA a géré 56 établissements de vacances pour le compte du ministère des Armées dont 28 établissements familiaux de vacances et 28 centres de vacances jeunes.

Répartition des 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	52 102	386 979
ÉTABLISSEMENTS EXTÉRIEURS À L'IGESA*	3	913	3 913
TOTAL	31	53 015	390 892

Source : DRH-MD/ASA.

Champ : ensemble des bénéficiaires des aides aux vacances et aux loisirs en 2024.

Lecture : en 2024, 28 établissements gérés par l'IGESA ont accueilli 52 102 personnes, pour un total de 386 979 journées.

* 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	132	3 879	40 041
COLONIES DE VACANCES OUTRE-MER	6	266	2 346
CENTRES DE PRÉ-ADOLESCENTS	90	2 431	25 770
CAMPS D'ADOLESCENTS	63	1 154	13 088
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT	ND	ND	4 972
CENTRES DE PROXIMITÉ	40	555	3 330
SÉJOURS LINGUISTIQUES	187	665	8 411
TOTAL			97 958

Source : DRH-MD/ASA.

Champ : enfants des bénéficiaires des aides aux vacances et aux loisirs en 2024.

Lecture : en 2024, 132 colonies de vacances organisées en métropole ont accueilli 3 879 enfants pour un total de 40 041 journées.

ND : Non disponible

10.1.5 – Les dépenses d'action sociale

Les dépenses d'action sociale comprennent à la fois les montants versés directement aux bénéficiaires et les autres types de dépenses.

Dépenses d'action sociale, par type de prestations

En M€

		DÉPENSES
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	PRESTATIONS INDIVIDUELLES VERSÉES AUX BÉNÉFICIAIRES	17,4
	PRESTATIONS COLLECTIVES	11,8
	PRÊTS	16,7
	S/TOTAL	45,9
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	SECOURS ET AIDES VERSÉS AUX BÉNÉFICIAIRES	32,4
	FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	23,1
	GARDE D'ENFANTS	15,9
	PRÊTS	3,7
	S/TOTAL	75,1
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	PRESTATIONS INDIVIDUELLES VERSÉES AUX BÉNÉFICIAIRES	2,7
	FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS DE VACANCES	16,7
	S/TOTAL	19,4
OPÉRATIONS D'INFRASTRUCTURES		9,9
SOUTIEN AU RÉSEAU D'ACTION SOCIALE*		1,1
TOTAL		151,3

Source : DRH-MD/ASA.

Champ : dépenses d'action sociale du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 17,4 M€ ont été consacrés à des prestations individuelles versées 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.

Effectifs 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

Efficacité
ministérielleFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Dépenses d'action sociale, par titre de dépenses⁽³⁾ et par type de prestations

En M€

	CRÉDITS DE PAIEMENT			TRÉSORERIE	TOTAL
	TITRE 2	TITRE 3	TITRE 5		
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	0,0	29,2	0,0	16,7	45,9
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	8,9	62,6	0,0	3,7	75,1
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	0,0	19,4	0,0	0,0	19,4
OPÉRATIONS D'INFRASTRUCTURES	0,0	5,2	4,7	0,0	9,9
SOUTIEN AU RÉSEAU D'ACTION SOCIALE*	0,0	1,1	0,0	0,0	1,1
TOTAL	8,9	117,5	4,7	20,3	151,3

Source : DRH-MD/ASA.

Champ : dépenses d'action sociale du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, 29,2 M€ ont été consacrés à des prestations de soutien à la vie professionnelle, 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.

(3) Titre 2 : dépenses de rémunération (concernent l'allocation parents d'enfants en situation de handicap [APEH] versée par les organismes liquidatifs de la rémunération) ; titre 3 : dépenses de fonctionnement (concernent les prestations d'action sociale individuelles et collectives et les crédits de fonctionnement du réseau) ; titre 5 : dépenses d'investissement, concernent les crédits d'infrastructure (travaux lourds de rénovation et/ou de construction dédiés notamment aux établissements gérés par l'IGESA).

10.1.5.1 — Les dépenses d'action sociale versées aux bénéficiaires

Dépenses d'action sociale versées aux bénéficiaires, par statut et par type de prestations

		En effectifs physiques			En M€		
		MILITAIRES	CIVILS	TOTAL	DÉPENSES		
VIE PROFESSIONNELLE	PRESTATIONS INDIVIDUELLES	AIDE LIÉE À LA RECONNAISSANCE D'UNE NOUVELLE AFFECTATION	907	44	951	0,2	Flux de personnel
		PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS : AIDE À L'ACQUISITION D'UN LOGEMENT + AIDE À LA LOCATION	76	11	87	0,3	Caractéristiques du personnel
		REMBOURSEMENT DE FRAIS POUR RAISON DE SERVICE	191	3	194	0,1	
	PRÊTS	PRÊT HABITAT	844	233	1 077	16,7	Parcours professionnels
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		2 018	291	2 309	17,3		
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	SECOURS ET AIDES	AIDE-MÉNAGÈRE OU FAMILIALE À DOMICILE	145	177	322	0,2	Parcours professionnels
		AIDE PARENT EXERÇANT UN DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT SUITE SÉPARATION	214	8	222	0,5	Dépenses liées au personnel
		AIDE POUR LA GARDE D'ENFANTS DANS LES TOM, COM ET MAYOTTE	13	1	14	0,0	
		GARDE D'ENFANTS PENDANT DES HORAIRES ATYPIQUES	143	8	151	0,2	
		AIDE À L'ACCUEIL PÉRISCOLAIRE DES ENFANTS EN ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE	4 354	1 059	5 413	1,5	Formation
		PRESTATION ÉDUCATION	1 604	805	2 409	1,7	
		SOUTIEN EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE DU DOMICILE	4 334	54	4 388	1,8	
		SECOURS	3 844	1 224	5 068	5,4	Reconversion
	PRÊTS	PRÊT SOCIAL	127	30	157	0,7	
		PRÊT PERSONNEL	568	223	791	2,9	
PRÊT MOBILITÉ		7	0	7	0,0	Conditions de travail	
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		15 353	3 589	18 942	19,4		
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	SÉJOURS ENFANTS EN CENTRE DE VACANCES IGESA ET HORS IGESA	3 651	788	4 439	2,7		
	SUBVENTIONS FAIBLES QUOTIENTS FAMILIAUX, VEUVES, RETRAITÉS	12	4	16	13,4	Concertation et dialogue social	
SOUS-TOTAL AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS		3 663	792	4 455	16,1		
TOTAL		21 034	4 672	25 706	52,7		

Source : DRHMD/ASA.

Champ : dépenses d'action sociale du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, l'aide à la reconnaissance d'une nouvelle affectation a été attribuée à 907 bénéficiaires militaires. La dépense totale associée à cette prestation a été de 0,2 M€.

* Les bénéficiaires de cette prestation ne sont pas identifiés cette année. Par conséquent, le total des bénéficiaires n'inclut pas cette prestation.

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
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

10.1.5.2 – Les autres dépenses d'action sociale

Autres dépenses d'action sociale, par type de prestations

En M€

		DÉPENSES	
VIE PROFESSIONNELLE	PRESTATIONS INDIVIDUELLES	AIDES À LA RESTAURATION 4 690 685 REPAS SUBVENTIONNÉS	7,6
		AMÉNAGEMENTS DE POSTES POUR TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	1,5
		SUPPORT AS, AIDE FINANCIÈRE FAMILLES DE BLESSÉS HOSPITALISÉS, E-SOCIAL	2,6
		AIDES AUX MUTUELLES	5,2
	PRESTATIONS COLLECTIVES	ACTIONS COMMUNAUTAIRES ET CULTURELLES (ASCC) 5 906 PROJETS FINANCÉS	8,7
		ALLOCATIONS POUR L'AMÉLIORATION DU CADRE DE VIE EN ENCEINTE MILITAIRE 1 034 PROJETS FINANCÉS	0,7
		ACTIONS DE PRÉVENTION 60 ACTIONS	0,1
		SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS 13 ASSOCIATIONS DONT 6 SOUS CONVENTION PLURIANNUELLE D'OBJECTIF	1,4
		BOURSES ÉDUCATION NATIONALE	0,4
		SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE DES FAMILLES ET TRAVAILLEURS SOCIAUX, ASCC OPEX, ARBRE DE NOËL (ADMINISTRATION CENTRALE)	0,5
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		28,7	
VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	SECOURS ET AIDES	PRESTATIONS SOCIALES LYCÉES MILITAIRES ET PLAN ÉGALITÉ DES CHANCES	0,5
		CHÈQUES SOCIAUX	0,3
		RÉDUCTIONS DES FRAIS DE SÉJOUR EN MAISON D'ENFANTS FAVORISANT UN ACCUEIL AVEC RESPONSABILITÉ ÉDUCATIVE (ME FARE)	0,2
		ALLOCATIONS AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS ET D'ÉTUDIANTS INFIRMES DE MOINS DE 20 ANS	8,9
		PRESTATIONS EN ESPÈCES ET ALLOCATION RECHUTE	6,9
	GARDES D'ENFANTS	RÉSERVATIONS DE BERCEAUX HORS STRUCTURES DU MINISTÈRE 1 083 BERCEAUX	5,9
		AIDES AUX ASSISTANTS MATERNELS EXERÇANT LEUR PROFESSION AU PROFIT D'ENFANTS DE RESSORTISSANTS (ASMAT)	2,9
		4 370 ENFANTS ACCUEILLIS	
		SUPPORT MÉTIER PETITE ENFANCE	4,6
	CRÈCHES ET AUTRES ACTIONS POUR LA GARDE D'ENFANTS	2,4	
	ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL POUR JEUNES ENFANTS 3 018 ENFANTS ACCUEILLIS DANS LES 52 CRÈCHES MINISTÉRIELLES	16,1
		FINANCEMENT DE 2 MAISONS D'ENFANTS FARE	3,1
		AUTRES : SUPPORT ES, CENTRES SOCIAUX, BIBLIOTHÈQUE BALARD, CENTRE DE CONSULTATION, LEP LA COLETTE (83)	3,9
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		55,6	

...

		En M€	Effectifs ministériels
		DÉPENSES	
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	CONTRIBUTION À L'OFFRE VACANCES AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS FAMILIAUX ET DES CENTRES DE VACANCES JEUNES	3,3	Flux de personnel
	SOUS-TOTAL AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	3,3	
OPÉRATIONS D'INFRA-STRUCTURES	CONSTRUCTION ET MAINTENANCE LOURDE D'ÉTABLISSEMENTS À VOCATION SOCIALE	4,7	Caractéristiques du personnel
	SUBVENTION IGESA (DÉSENGAGEMENT SID)	1,1	
	ENTRETIEN LOCATAIRE DES IMMEUBLES DE L'ÉTAT	2,3	Parcours professionnels
	ENTRETIEN PROPRIÉTAIRE DES IMMEUBLES DE L'ÉTAT	1,8	
SOUS-TOTAL OPÉRATIONS D'INFRASTRUCTURES	9,9		
SOUS-TOTAL SOUTIEN AU RÉSEAU D'ACTION SOCIALE*		1,1	Dépenses liées au personnel
TOTAL		98,6	

Source: DRHMD/ASA.

Champ: dépenses d'action sociale du ministère des Armées en 2024.

Lecture: en 2024, 3,3 M€ ont été dépensés pour la contribution à l'offre de vacances au sein des établissements familiaux et des centres de vacances jeunes au titre des aides aux vacances et aux loisirs.

* 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.

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

10.2 – L'AIDE AU LOGEMENT

Au sein de la Direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement (DTIE), la sous-direction du logement élabore la politique du logement en lien avec les états-majors, directions 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

La politique d'aide au logement familial du ministère des Armées poursuit le double objectif de compenser la mobilité ordonnée 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 les logements sont rares ou les loyers élevés.

Pour 2024, le taux de réalisation, mesurant la satisfaction des demandes de logement exprimées au ministère, est de 45 % au niveau national (hors banque privée de logement). Il varie en fonction de la région et de la situation du parc locatif local. À titre d'exemple, pour le personnel militaire, le taux de réalisation est en 2024 de 58 % en Île-de-France et de 64 % dans le périmètre de Toulon, deux zones de tension locative.

10.2.2 — Les aides à la personne et à la pierre

En 2024, le ministère a consacré 937,7 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

L'indemnité de mobilité géographique des militaires (IMGM) est versée aux militaires mutés pour raison de service dans un nouvel arrondissement administratif⁽⁴⁾.

En 2024, 78 M€ ont été versés au titre de cette indemnité.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} octobre 2023, les contraintes de logement des militaires sont compensées par une indemnité unique, l'indemnité de garnison (IGAR). L'IGAR est versée à tout militaire non logé gratuitement par l'administration. Elle compense le fait de ne pouvoir choisir ni le lieu ni la durée de l'affectation.

Le montant de l'IGAR est déterminé par quatre facteurs : la catégorie, le nombre de personnes composant le foyer fiscal, la tension immobilière du lieu d'affectation⁽⁵⁾ et l'attribution par le ministère des Armées d'un logement familial.

En 2024, le ministère des Armées a consacré 557,3 M€ à l'IGAR.

10.2.2.2 — Les aides à la pierre

Les aides à la pierre sont des aides collectives visant à assurer, adapter et entretenir le parc de logements à disposition des ressortissants du ministère des Armées.

Elles correspondent notamment à la réservation de logements (le plus souvent, en contrepartie de participations financières auprès d'opérateurs immobiliers) et à l'élaboration de programmes de réhabilitation ou de construction de logements domaniaux.

En 2024, 512 logements ont été livrés dans le cadre des conventions de réservation, dont 233 en Île-de-France.

Un effort particulier consacré au logement en outre-mer a permis la construction et la rénovation de logements domaniaux.

(4) Un arrondissement administratif est une circonscription administrative de l'État dont le chef-lieu est la sous-préfecture.

(5) Conformément à l'arrêté prévu à l'article D304-1 du code de la construction et de l'habitation (dit zonage ABC).

Répartition des logements, par type de logement et par zone géographique (parc utile)

En nombre de logements

		LOGEMENTS RÉSERVÉS	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
France métropolitaine	ÎLE-DE-FRANCE	8 365	129	2 049	10 543
	BORDEAUX	1 961	92	884	2 937
	LYON	3 155	130	1 051	4 336
	METZ	1 256	137	2 151	3 544
	RENNES	1 724	212	1 425	3 361
	TOULON	3 200	21	382	3 603
	S/TOTAL	19 661	721	7 942	28 324
Outre-mer et étranger	OUTRE-MER	-	2 205	1 815	4 020
	ÉTRANGER	-	246	567	813
	S/TOTAL	-	2 451	2 382	4 833
TOTAL		19 661	3 172	10 324	33 157

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 en 2024.

Lecture : en 2024, 8 365 logements réservés se trouvaient en Île-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	72,7	70,8
LOYERS DES LOGEMENTS PRIS À BAIL OUTRE-MER	47,9	47,6
LOYERS DES LOGEMENTS MÉTROPOLE	22,2	20,5
GARANTIES D'OCCUPATION	2,6	2,7
TITRE 5 : CONSTITUTION DU PARC ET TRAVAUX SUR LES LOGEMENTS DOMANIAUX	53,8	231,6
MAINTIEN DU PARC (RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS)	17,5	16,7
MAINTIEN EN CONDITION DES LOGEMENTS DOMANIAUX	22,1	27,3
CONSTRUCTION DE LOGEMENTS DOMANIAUX*	7,9	15,1
FINANCEMENT DE L'EXTERNALISATION DE LOGEMENTS DOMANIAUX	6,3	172,5
TOTAL	126,5	302,4

Source: DTIE/SDL.

Champ: ensemble des crédits octroyés à l'aide à la pierre sous forme d'actions collectives en 2024.

Lecture: en 2024, 47,9 M€ d'autorisations d'engagement ont été consacrés aux loyers des logements pris à bail en outre-mer.

* Les crédits hors programme 212 ne sont pas pris en compte.

Effectifs 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



© Arnaud de Romand / Armée de Terre / Défense

Chapitre 11

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserves

LES RÉSERVES

- La réserve opérationnelle
- La réserve citoyenne de défense et de sécurité
- Développer l'attractivité des réserves

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

La réserve militaire a pour objet de renforcer les capacités des forces armées et formations rattachées pour la protection du territoire national, à l'étranger ou dans le cadre des opérations extérieures. Elle vise également à entretenir l'esprit de défense, encourager l'engagement de la jeunesse dans son armée et contribuer au maintien du lien entre la Nation et son armée⁽¹⁾. Elle est constituée d'une réserve opérationnelle et d'une réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS).

11.1 – LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

La réserve opérationnelle du ministère des Armées compte 105 457 réservistes, dont 44 344 au titre de la réserve opérationnelle de premier niveau et 61 113 au titre de la réserve de disponibilité.

11.1.1 – La réserve opérationnelle de premier niveau (RO1)

La RO1 est constituée de citoyens français volontaires avec ou sans expérience militaire. Ils souscrivent un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR) d'une durée de 1 à 5 ans, qui précise notamment l'unité d'affectation et la durée de l'engagement souscrit.

La RO1 constitue un moyen pour les armées de se doter de compétences dans des domaines spécialisés où les ressources humaines sont rares ou insuffisantes.

Les réservistes reçoivent une formation, un entraînement et participent régulièrement aux missions de leur unité d'affectation.

Réserve

(1) Extrait du Code de la défense, livre II : réserve militaire (Articles L4211-1 à L4271-5).

11.1.1.1 — Les effectifs

**Réservistes opérationnels de premier niveau du ministère des Armées,
par catégorie, par gestionnaire et par sexe**

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	5 497	7 460	13 685	26 642
FEMMES	633	1 175	3 289	5 097
HOMMES	4 864	6 285	10 396	21 545
MARINE	1 996	2 977	1 016	5 989
FEMMES	410	462	447	1 319
HOMMES	1 586	2 515	569	4 670
AIR ET ESPACE	1 712	2 561	1 855	6 128
FEMMES	228	510	698	1 436
HOMMES	1 484	2 051	1 157	4 692
GENDARMERIE*	23	487	40	550
FEMMES	1	35	8	44
HOMMES	22	452	32	506
SSA	1 991	2 180	0	4 171
FEMMES	708	1 390	0	2 098
HOMMES	1 283	790	0	2 073
SEO	66	77	105	248
FEMMES	8	2	20	30
HOMMES	58	75	85	218
DGA	121	0	0	121
FEMMES	17	0	0	17
HOMMES	104	0	0	104
SCA**	445	0	0	445
FEMMES	114	0	0	114
HOMMES	331	0	0	331
SID	38	0	0	38
FEMMES	4	0	0	4
HOMMES	34	0	0	34
SJM	12	0	0	12
FEMMES	6	0	0	6
HOMMES	6	0	0	6
TOTAL	11 901	15 742	16 701	44 344
FEMMES	2 129	3 574	4 462	10 165
HOMMES	9 772	12 168	12 239	34 179

Source : EMA/BIAR et SGGN.

Champ : réservistes sous ESR du ministère des Armées en décembre 2024.

Lecture : en décembre 2024, l'armée de Terre comptait 633 femmes réservistes sous ESR dans la catégorie des officiers.

* Gendarmes employés par le ministère des Armées.

** Aumôniers et commissaires.

NB : pour 2024, les effectifs du périmètre de la BSPP, du COMFORMISC, du BMPM et de l'école navale ne sont plus comptabilisés.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

Effectifs ministériels

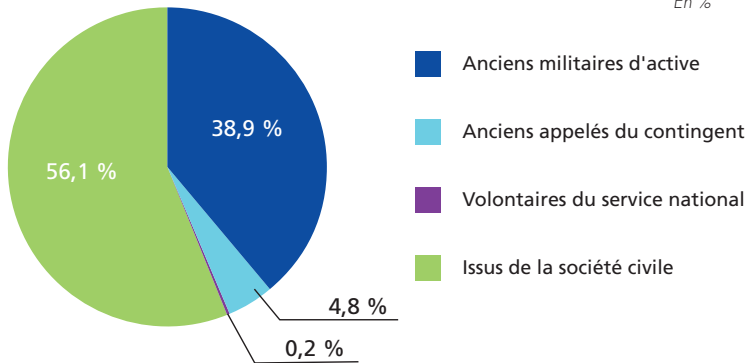
Réservistes opérationnels de premier niveau du ministère des Armées, par origine

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel



Source : EMA/BIAR.

Champ : réservistes sous ESR du ministère des Armées en décembre 2024.

NB : données non disponibles pour les réservistes du SJM et de la Gendarmerie employés par le ministère des Armées.

Formation

Reconversion

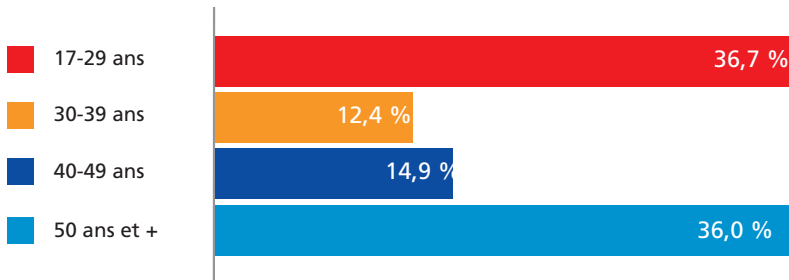
Conditions de travail

Concentration et dialogue social

Politique sociale

Réservistes opérationnels de premier niveau du ministère des Armées, par tranche d'âge

En %



Source : EMA/BIAR.

Champ : réservistes sous ESR du ministère des Armées en décembre 2024.

NB : données non disponibles pour les réservistes du SJM et de la Gendarmerie employés par le ministère des Armées.

11.1.1.2 — Les activités

Les réservistes de la RO1 effectuent des périodes d'activité dont la durée annuelle est déterminée conjointement par l'autorité militaire d'emploi et le réserviste. Cette durée est au maximum de 60 jours par an mais peut être prolongée jusqu'à 150 en fonction des besoins, voire 210 jours pour les emplois présentant un intérêt de portée nationale ou internationale.

Jours d'activité des réservistes opérationnels de premier niveau du ministère des Armées, par gestionnaire

	JOURS EFFECTUÉS		MOYENNE (JOURS/RÉSERVISTE)
	JOURS ESR	DONT JOURS ESR EN OPEX	
TERRE	973 769	10 573	36,6
MARINE	218 831	6 290	36,5
AIR ET ESPACE	222 962	3 577	36,4
GENDARMERIE*	20 518	ND	37,3
SSA	114 430	2 586	27,4
SEO	8 139	0	32,8
DGA	2 270	0	18,8
SCA**	15 783	108	35,5
SID	994	0	26,2
TOTAL	1 577 696		35,6

Source : EMA/BIAR et SGGN.

Champ : jours d'activité des réservistes sous ESR du ministère des Armées en 2024.

Lecture : en 2024, les réservistes sous ESR de l'armée de Terre ont réalisé 973 769 jours d'activité dont 10 573 en OPEX.

En moyenne, les réservistes de l'armée de Terre ont effectué 36,6 jours d'activité.

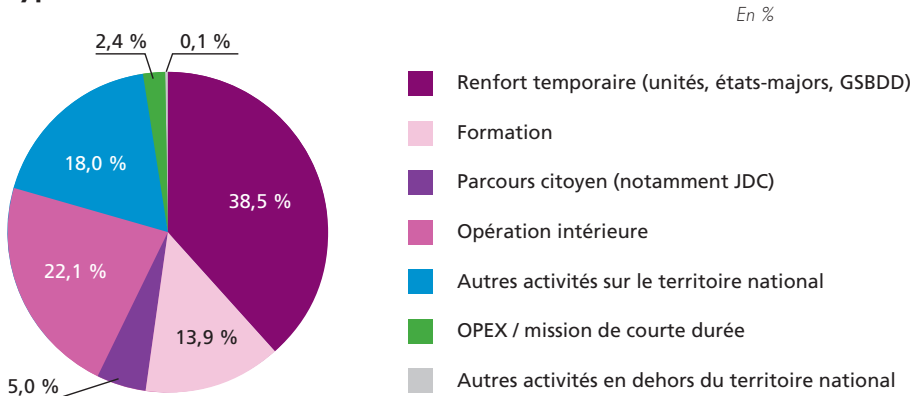
* Gendarmes employés par le ministère des Armées.

** Aumôniers et commissaires.

ND : non disponible.

NB : données non disponibles pour les réservistes du SJM.

Réservistes opérationnels de premier niveau du ministère des Armées, par type d'activité



Source : EMA/BIAR.

Champ : réservistes sous ESR du ministère des Armées en décembre 2024.

NB : données non disponibles pour les réservistes du SJM et de la Gendarmerie employés par le ministère des Armées.

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

Expérimentation sur l'employabilité des réservistes (EMPRES): Une évaluation médicale repensée

De nouvelles modalités de détermination de l'aptitude médicale des réservistes sont entrées en vigueur en janvier 2025. Elles modifient en profondeur le processus du recrutement et de la sélection des réservistes.

Jusqu'à présent, l'aptitude des candidats à la réserve était déterminée de manière uniformisée selon un système de classification nommé SIGYCOP.

Répondant à un mandat du ministre des Armées, une expérimentation a été mise en œuvre au premier semestre 2024 par le Service de santé des armées (SSA) pour moderniser ces modalités d'évaluation. L'objectif était d'évaluer l'employabilité des réservistes (EMPRES) en fonction de la nature de l'emploi confié et non plus selon le seul SIGYCOP.

Cette expérimentation est issue des évolutions du statut des réservistes introduites par la loi de programmation militaire (LPM) 2024-2030 et poursuit l'objectif de doublement des effectifs.

Le déroulement de l'expérimentation en deux phases :

- Lors de la première phase, les employeurs ont exprimé leurs besoins en termes d'employabilité. Les médecins du SSA ont ensuite traduit ces besoins en contraintes médicales. La fiche de poste a servi de base à ce dialogue, permettant de décrire les emplois, allant des postes opérationnels aux postes sédentaires.
- Une deuxième phase a consisté à déployer la méthode d'évaluation des candidats pendant plus de deux mois, dans dix antennes médicales représentatives du recrutement pour l'ensemble des forces armées et formations rattachées (FAFR). Ce déploiement a été rendu possible grâce à un arrêté dérogatoire signé par le ministre des Armées et le ministre de l'Intérieur, autorisant cette procédure. Les examens biométriques et cliniques ont été adaptés en fonction des contraintes décrites sur la fiche de poste.

Les résultats d'EMPRES ont confirmé l'efficacité de la nouvelle méthode d'évaluation de l'aptitude médicale :

La capacité à servir dans la réserve opérationnelle a augmenté de 14,7 %, ce qui représente une hausse significative du nombre de candidats employables.

Un gain de temps indéniable a été observé lors des visites médicales, notamment pour les candidats à des postes sédentaires. Il profite à la fois au candidat et au personnel des antennes médicales.

Dorénavant en vigueur pour tous les réservistes des FAFR, cette nouvelle méthode d'évaluation de l'aptitude représente une avancée majeure dans l'optimisation de leur employabilité. Elle supprime également toute démarche d'aptitude à servir par dérogation.

11.1.2 — La réserve de disponibilité – réserve opérationnelle de deuxième niveau (RO2)

La RO2 est constituée :

- des anciens militaires d'active, soumis à une obligation de disponibilité, dans la limite de cinq ans après leur départ des forces armées ;
- des anciens réservistes de la RO1 dans la limite de cinq ans à compter de la fin de leur engagement, pour ceux qui en formulent la demande.

Effectifs
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

Réservistes opérationnels de deuxième niveau, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	
Flux de personnel	TERRE	2 206	9 569	24 353	36 128
	FEMMES	300	1 035	2 937	4 272
	HOMMES	1 906	8 534	21 416	31 856
Caractéristiques du personnel	MARINE	1 216	6 772	2 967	10 955
	FEMMES	267	872	560	1 699
	HOMMES	949	5 900	2 407	9 256
Parcours professionnels	AIR ET ESPACE	1 118	6 050	3 301	10 469
	FEMMES	162	1 161	1 093	2 416
	HOMMES	956	4 889	2 208	8 053
Dépenses liées au personnel	GENDARMERIE*	8	275	258	541
	FEMMES	1	22	107	130
	HOMMES	7	253	151	411
Formation	SSA	431	1 225	91	1 747
	FEMMES	189	922	48	1 159
	HOMMES	242	303	43	588
Reconversion	SEO	36	110	317	463
	FEMMES	6	18	29	53
	HOMMES	30	92	288	410
Conditions de travail	DGA	321	0	0	321
	FEMMES	45	0	0	45
	HOMMES	276	0	0	276
Concentration et dialogue social	SCA**	406	0	0	406
	FEMMES	134	0	0	134
	HOMMES	272	0	0	272
Politique sociale	SID	83	0	0	83
	FEMMES	9	0	0	9
	HOMMES	74	0	0	74
	TOTAL	5 825	24 001	31 287	61 113
	FEMMES	1 113	4 030	4 774	9 917
	HOMMES	4 712	19 971	26 513	51 196

Source : EMA/BIAR et SGGN.

Champ : réservistes opérationnels de deuxième niveau du ministère des Armées en décembre 2024.

Lecture : en décembre 2024, l'armée de Terre comptait 300 femmes anciens officiers soumises à l'obligation de disponibilité.

* Gendarmes employés par le ministère des Armées.

** Aumôniers et commissaires.

NB : en 2024, aucun réserviste opérationnel de deuxième niveau n'a été recensé pour le SJM.

Réserves

11.2 – LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ

La réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS), constituée de citoyens 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, a pour mission de renforcer le lien armée-Nation.

Effectifs
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

Réservistes de la réserve citoyenne de défense et de sécurité, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

Flux de personnel		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	RÉSÉRVISTES CITOYENS	TOTAL
		TERRE	1 435	123	8	805
Caractéristiques du personnel	FEMMES	303	19	1	160	483
	HOMMES	1 132	104	7	645	1 888
Parcours professionnels	MARINE	292	3	0	139	434
	FEMMES	55	0	0	21	76
Dépenses liées au personnel	HOMMES	237	3	0	118	358
	AIR ET ESPACE	928	44	3	250	1 225
Formation	FEMMES	243	9	2	59	313
	HOMMES	685	35	1	191	912
Reconversion	SSA	21	2	0	0	23
	FEMMES	0	2	0	0	2
Conditions de travail	HOMMES	21	0	0	0	21
	SEO	1	0	0	0	1
Concentration et dialogue sociale	FEMMES	0	0	0	0	0
	HOMMES	1	0	0	0	1
Politique sociale	DGA	0	0	0	112	112
	FEMMES	0	0	0	11	11
Réserve	HOMMES	0	0	0	101	101
	SCA	63	0	0	5	68
TOTAL	FEMMES	8	0	0	0	8
	HOMMES	55	0	0	5	60
TOTAL	TOTAL	2 740	172	11	1 311	4 234
	FEMMES	609	30	3	251	893
	HOMMES	2 131	142	8	1 060	3 341

Source : EMA/BIAR et SGGN.

Champ : citoyens constituant la réserve citoyenne de défense et de sécurité en décembre 2024.

Lecture : en décembre 2024, 303 femmes exerçaient en tant que réservistes de la réserve citoyenne de défense et de sécurité pour l'armée de Terre dans la catégorie des officiers.

NB : à compter du 1^{er} février 2024, les grades honorifiques attribués aux réservistes citoyens de défense et de sécurité (RCDS) agréés au sein des armées et des formations rattachées sont supprimés.

Les réservistes citoyens disposant déjà d'un agrément avant cette date conservent leur grade honorifique jusqu'à échéance de leur agrément.

11.3 – DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES RÉSERVES

La Garde nationale est composée de l'ensemble des réservistes opérationnels, qu'ils appartiennent au ministère des Armées ou au ministère de l'Intérieur. Elle est placée sous l'autorité conjointe des ministres des Armées et de l'Intérieur.

Le Secrétariat général de la Garde nationale (SGGN) pilote le développement de la politique partenariale et l'ensemble des mesures destinées à favoriser l'engagement dans les réserves.

11.3.1 – Favoriser l'engagement des employeurs

Se matérialisant par la signature de conventions de partenariat entre le ministre des Armées, le ministre de l'Intérieur et les employeurs de réservistes dans les secteurs privé et public, la stratégie partenariale de la Garde nationale est un dispositif gagnant-gagnant. D'une part, ces accords sécurisent le statut juridique des salariés-réservistes et facilitent leur employabilité sur leur temps professionnel. D'autre part, ils valorisent l'engagement citoyen des personnes morales qui ont fait le choix de soutenir résolument les politiques de réserve opérationnelle et contribuent au rayonnement et à la diffusion de l'esprit de défense au sein de la sphère socio-économique et publique. En contrepartie des facilités accordées à leurs réservistes, les employeurs signataires d'une convention bénéficient de certains avantages.

À ce jour, 1 300 conventions de partenariat ont été signées avec des établissements d'enseignement supérieur, des entreprises privées et publiques ainsi qu'avec des collectivités territoriales.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserves

11.3.2 — Des mesures d'attractivité

11.3.2.1 — Au bénéfice des employeurs

Le contrat de travail du salarié-réserviste est suspendu pendant les périodes militaires durant lesquelles il perçoit une solde journalière. Toutefois, les entreprises qui maintiennent tout ou partie du salaire du réserviste peuvent bénéficier d'une réduction de leur impôt sur les sociétés au titre du mécénat (60 % du salaire versé).

La LPM 2024-2030 a introduit la possibilité pour les entreprises de mentionner dans leur rapport de gestion leurs « actions visant à soutenir l'engagement dans les réserves ». Les valeurs portées par la réserve participent ainsi à la Responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Dans le cadre de la politique partenariale conduite en faveur des réservistes militaires, le SGGN peut attribuer la qualité de « partenaire de la défense nationale ». Le logo, qui lui est associé, peut être utilisé par l'entreprise sur ses documents et supports pendant la durée de validité de la convention de partenariat, sous réserve du respect du Code de la commande publique.



Le Prix de la Garde nationale distingue chaque année les partenaires qui ont le plus œuvré pour soutenir l'engagement de leurs réservistes. Lors d'une cérémonie à l'Hôtel de Brienne en juillet 2024, le ministre des Armées a remis le Prix 2024 aux lauréats des 4 catégories :

- entreprise de plus de 250 salariés : Décathlon ;
- entreprise de moins de 250 salariés : Prélégens ;
- service public et institutions publiques : Mairie d'Halluin ;
- établissement d'enseignement : École supérieure des technologies et des affaires de Belfort.

11.3.2.2 — Au bénéfice des réservistes⁽²⁾

Une prime de fidélité d'un montant de 250 euros bruts est versée annuellement au réserviste qui signe un premier renouvellement de contrat d'une durée minimum de trois ans et qui effectue au moins 37 jours d'activité de réserve par année d'engagement au cours de ce deuxième contrat. En 2023, 4 248 primes de fidélité ont été attribuées.

L'allocation d'étude spécifique, fixée à 100 euros bruts, est versée mensuellement aux étudiants inscrits dans un établissement professionnel ou supérieur et qui remplissent certaines conditions. En 2023, 5 655 allocations ont été attribuées.

Une participation au financement du permis de conduire B à hauteur de 1 000 euros peut être attribuée aux étudiants ayant signé un premier contrat dans la réserve et qui remplissent certaines conditions. En 2023, 45 participations ont ainsi été attribuées.

La médaille des réservistes volontaires de défense et de sécurité intérieure (MRVDSI) récompense la fidélité de l'engagement des réservistes opérationnels et citoyens ainsi que leurs mérites et les services qu'ils ont effectivement rendus. En 2023, 14 520 médailles ont été décernées par les différentes composantes de la Garde nationale.

Depuis le décret n° 2024-829 du 16 juillet 2024 modifiant le décret 2019-688 du 1^{er} juillet 2019 relatif à la médaille des réservistes volontaires de défense et de sécurité intérieure, la MRVDSI peut être décernée aux réservistes opérationnels de la police nationale.

Enfin, les étudiants-réservistes (plus de 15 % de la réserve opérationnelle) peuvent également bénéficier, dans le cadre de leurs études, de deux dispositifs. Le premier porte sur la validation des compétences et des connaissances. Le second porte sur un aménagement dans l'organisation et le déroulement des études.

(2) Les données ne sont pas disponibles pour l'année 2024.



© Marion Lottegier / SCA / Défense

Glossaire

3

3PM: Prime de parcours professionnels des militaires

A

AAS: Antenne d'action sociale

ACR: Avec changement de résidence

AFNOR: Association française de normalisation

AMIAD: Agence ministérielle pour l'intelligence artificielle de défense

ANCV: Agence nationale des chèques vacances

APEH: Allocation parents d'enfants en situation de handicap

APNM: Association professionnelle nationale de militaires

APRH: Accompagnement des politiques de ressources humaines

ASA: Action sociale des armées

ASCC: Actions sociales communautaires et culturelles

ASMAT: Assistant maternel

ASS: Assistant de service social

B

BARLE: Bureau d'aide à la reconversion de la Légion Étrangère

BCAC: Bureau du courrier de l'administration centrale et des cabinets

BdD: Base de défense

BIAR: Bureau interarmées des réserves

BMPM: Bataillon des marins pompiers de Marseille

BM4: Brevet militaire de 4^e niveau

BOE: Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

BOG: Bureau des officiers généraux

BOP: Budget opérationnel de programme

BSPP: Brigade de sapeurs-pompiers de Paris

C

CAP: Commission administrative paritaire

CAPSO: Commission d'avancement pour le personnel à statut ouvrier

CAS: Compte d'affectation spéciale

CASOM: Centre d'action sociale d'outre-mer

CAT. A: Fonctionnaire de catégorie A

CAT. A+: Fonctionnaire de catégorie A+

CAT. B: Fonctionnaire de catégorie B

CAT. C: Fonctionnaire de 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
CCPU : Commission consultative paritaire unifiée
CCR : Congé complémentaire de reconversion
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CEP : Compte-épargne permissions
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
CGFP : Code général de la fonction publique
CGT : Confédération générale du travail
CIP : Commission interarmées de prévention
CLD : Congé de longue durée
CLM : Congé de longue maladie
CMFP : Centre militaire de formation professionnelle
CMG : Centre ministériel de gestion
CNMSS : Caisse nationale militaire de sécurité sociale
CNSD : Centre national des sports de la défense
COM : Collectivité d'outre-mer
COMCYBER : Commandement de la cyberdéfense
COMFORMISC : Commandement des formations militaires de la sécurité civile
CPF : Compte personnel de formation
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 spéciale de service
CSFM : Conseil supérieur de la fonction militaire
CSG : Contribution sociale généralisée
CSRМ : Conseil supérieur de la réserve militaire

CTAS: Centre territorial de l'action sociale
CTSS: Conseiller technique de service social

D

DAF: Direction des affaires financières
DAP: Division achats publics
DAS: Décharges d'activité de service
DES: Délégation de l'encadrement supérieur
DGA: Direction générale de l'armement
DGAFP: Direction générale de l'administration et de la fonction publique
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
DICOd: Délégation à l'information et à la communication de la Défense
DIRISI: Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la Défense
DM: Défense mobilité
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
DUERP: Document unique d'évaluation des risques professionnels

E

ECPAD: Établissement de communication et de production audiovisuelle de la Défense
EDG: École de guerre
EF: Établissement familial
EMA: État-major des armées
EMPT: École militaire préparatoire et technique
ENSTA: École nationale supérieure des techniques avancées
EOX: Élève 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
ESD: Encadrement supérieur ou dirigeant
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
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
FS-AC : Formation spécialisée d'administration centrale
FS-BdD : Formation spécialisée de bases de défense
FS-R/S : Formation spécialisée de réseau / spéciale de service

G

GEND/GIE : Gendarmerie nationale
GIP : Groupement d'intérêt public
GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GSAN : Gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires
GSBdD : Groupement de soutien de base de Défense

H

HVS-D : Harcèlement, violences sexuelles ou sexistes et discriminations

I

IA : Ingénieur de l'armement
ICT : Ingénieur et cadre technico-commercial
IDV : indemnité de départ volontaire
IETA : Ingénieur des études et techniques de l'armement
IFSE : Indemnité de fonctions sujétions et d'expertise
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 : Incapacité permanente partielle
IPPCI : Inspection de prévention et de protection contre l'incendie
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

J

JDC: Journée défense et citoyenneté
JOP: Jeux olympiques et paralympiques

L

LDG: Lignes directrices de gestion
LEP: Lycée d'enseignement professionnel
LFI: Loi de finances initiale
LPM: Loi de programmation militaire

M

MdR: Militaire du rang
M€: Million d'euros
MISSINT: Mission intérieure
MITHA: Militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées
MRO: Mission de reconversion des officiers

N

NB: Nota bene
NBI: Nouvelle bonification indiciaire
NC: Non communiqué
ND: Non disponible
NIV. I: Contractuel de niveau I
NIV. I+: Contractuel de niveau I+
NIV. II: Contractuel de niveau II
NIV. III: Contractuel de niveau III
NPRM: Nouvelle politique de rémunération des militaires
NS: Non significatif

O

OE: Ouvrier de l'État
OFF: Officier
OGAC: Officier général d'administration centrale
OIA: Organisme interarmées
OLE: Officier logisticien des essences
OME: Outre-mer et étranger
ONaCVG: Office national des combattants et des 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

PC: Personnel civil

PCRL: Personnel civil de recrutement local

PECA: Pécule des officiers de carrière

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

PR: Présidence de la République

PSC: Protection sociale complémentaire

Q

QF: Quotient familial

R

RAFP: Régime de retraite additionnelle de la fonction publique

RCDS: Réserve citoyenne de défense et de sécurité

RDD: Réseau diplomatique de défense

REM: Référentiel des emplois ministériel

RH: Ressources humaines

RNCP: Répertoire national des certifications professionnelles

RO1: Réserve opérationnelle de premier niveau

RO2: Réserve opérationnelle de deuxième niveau

RPS: Risques psychosociaux

RSE: Responsabilité sociétale des entreprises

RSU: Rapport social unique

S

S/ENSEMBLE ou S/ENS.: sous-ensemble

S/OFF: Sous-officier

S/TOTAL: Sous-total

SCA: Service du commissariat des armées

SCN: Service à compétence nationale

SCR: Sans changement de résidence

SCSP: Subvention pour charges de service public

SDC: Sous-direction des cabinets

SDF2P: Sous-direction financement des projets et des politiques de défense

SDL: Sous-direction du logement

SD-RH: Sous-direction des ressources humaines

SD-SRP: Sous-direction des statuts civils, des relations sociales et de la prévention des risques

SEO: Service de l'énergie opérationnelle

SFT: Supplément familial de traitement

SFS: Supplément familial de solde
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: Systèmes d'information et de communication
SID: Service d'infrastructure de la défense
SIMMT: Structure intégrée du maintien en condition opérationnelle des matériels terrestres
SIMu: Service interarmées des munitions
SIO: Session d'information et d'orientation
SIRPA: Service d'information et de relations publiques des armées
SJM: Service de la justice militaire (ex. Affaires pénales militaires)
SMV: Service militaire volontaire
SO: Sans objet
SPRP: Service des pensions et des risques professionnels
SPRH: Service de la politique des ressources humaines
SRHC: Service des ressources humaines civiles
SR-RH: 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
TOM: Territoire d'outre-mer
TPS: Troubles psychosociaux
TSO: Technicien à statut ouvrier

U

UNSA: Union nationale des syndicats autonomes
UO: Unité opérationnelle

V

VAE: Validation des acquis de l'expérience
VIF: Violences intra-familiale
VOL: Volontaire
VSS: Violences sexuelles et sexistes



© Jean-Luc Brunet / Armée de l'Air et de l'Espace / Défense

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 : VAE Laurent Hermann,
adjoint au directeur des ressources humaines du ministère des Armées

Rédacteurs en chef : David Knecht, chef du service de la politique
des ressources humaines
COL Emmanuel Phelut

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
Élodie Joussemet, cheffe de la section « bilan social/
rapport social unique »
Léa Gourhand Le Cunff, chargée d'études « bilan social/
rapport social unique »

Statistiques : Ensemble des armées, directions et services du ministère des Armées
Crédits photos : SIRPA d'armées, CSFM, CETSEO, CCAS, CSND Fontainebleau,
CPSF KMSP, KMSP, SCA, SID, SGA, SEO, SSA

Composition graphique & Impression : EGCA - 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/au-service-armees/ressources-humaines
Intranet > <https://portail.intradef.gouv.fr/drhmd>
(rubrique Portail « Info-métiers »)

