



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

17<sup>e</sup> RAPPORT

LES OFFICIERS

RAPPORT THÉMATIQUE

JUILLET 2023



# HAUT COMITE D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

## RAPPORT THEMATIQUE 2023

1. Créé par l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, devenu l'article L4111-1 du code de la défense, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM) a pour mission, « *d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire (...). Dans son rapport annuel, il formule des avis et peut émettre des recommandations* ».

Les **neuf personnalités indépendantes et bénévoles** qui le composent actuellement<sup>1</sup> ont été nommées pour quatre ans par décret du Président de la République du 2 septembre 2022.

2. Le rapport annuel du Haut Comité est scindé en deux parties :

- un **rapport thématique**, objet du présent document ;
- un rapport statistique, incluant le suivi des recommandations, appelé **revue annuelle de la condition militaire**, diffusé en fin d'année.

3. Le Haut Comité a successivement traité dans ses seize premiers rapports thématiques :

- de l'attractivité des carrières militaires et des rémunérations (2007),
- de la mobilité des militaires (2008),
- de la reconversion (2009),
- des pensions militaires de retraite (2010),
- de la condition des militaires en service hors métropole (2011),
- de la condition des militaires du rang et des rémunérations (2012),
- des femmes dans les forces armées françaises (2013),
- de l'administration des militaires (2014),
- des perspectives de la condition militaire (2015),
- de la condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population (2016),
- de la fonction militaire dans la société française (2017),
- de la vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation (2018),
- de la mort, de la blessure et de la maladie (2019),
- des pensions militaires de retraite (2020),
- de l'emploi des militaires après leur départ des forces armées (2021),
- de la mobilité des militaires (2022).

4. Le Haut Comité, dans ses analyses comme dans ses constats, se tient strictement à la mission d'instance indépendante qui lui a été confiée par la loi. Il formule les appréciations que lui inspirent les situations observées, sans s'interdire d'émettre les recommandations qui lui paraissent découler de ces constats.

5. Pour disposer d'un état des lieux le plus large possible, le Haut Comité a réalisé des études sur plusieurs points intéressant le thème du présent rapport. Ces travaux sont restitués dans le corps du rapport et ses annexes, et, contribuent au rôle d'observatoire que tient le Haut Comité pour éclairer l'évolution de la condition militaire. Ces travaux ont bénéficié de l'appui et de l'expertise de l'Insee, de l'observatoire économique de la défense ainsi que des forces armées.

<sup>1</sup> Annexe 2, composition du HCECM.

*Au titre de l'année 2022, hors rémunérations et charges sociales, les dépenses de fonctionnement du HCECM se sont élevées à 16 125 €. Ces dépenses recouvrent pour l'essentiel le remboursement des frais de déplacement des membres et le financement des publications.*

Les rapports du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont disponibles au format numérique :

- le site Internet du ministère des armées :  
<https://www.defense.gouv.fr/haut-comite-devaluation-condition-militaire> ;
- le site Internet de La Documentation française :  
[www.vie-publique.fr/publications-de-la-documentation-francaise](http://www.vie-publique.fr/publications-de-la-documentation-francaise) ;
- les sites intranet du ministère des armées et sur celui de la gendarmerie.

# SYNTHESE EXECUTIVE

## *Les officiers*

*« Préparer la guerre, c'est préparer les chefs », Charles de Gaulle<sup>2</sup>*

Dans un contexte géopolitique particulièrement instable, marqué depuis février 2022 par le retour d'une guerre de haute intensité sur le sol européen, le Haut Comité a décidé de consacrer pour la première fois son rapport thématique à la condition militaire des officiers<sup>3</sup>.

Au nombre d'environ 40 000 en 2021, ils ne représentent pourtant qu'environ 13 % du nombre total des militaires employés la même année. S'ils ne constituent pas « l'ossature » des forces armées qui, en France, reposent sur les sous-officiers, ils en constituent la tête. Chargés de commander, ils peuvent être conduits à mener au combat les militaires placés sous leurs ordres, à leur enjoindre de faire usage des armes ou au contraire de ne pas en faire usage. Ils assument la responsabilité d'ordres pouvant conduire, lorsque la mission l'exige, à frapper l'ennemi et le tuer et, par là-même, à exposer des camarades ainsi qu'eux-mêmes à la mort ou à la blessure.

Les officiers sont, à ce titre, ceux sur qui pèsent le plus lourdement certaines sujétions de l'état militaire, en particulier la disponibilité et son corollaire, la mobilité, ainsi que le Haut Comité l'a mesuré lors de ses travaux pour son 16<sup>e</sup> rapport. Or, les auditions menées pour ce précédent rapport lui ont donné à entendre l'existence d'un « mal-être » chez certains officiers. Les interrogations qui se sont récemment exprimées sur la militarité de certains corps d'officiers tels les ingénieurs de l'armement ainsi que l'évolution des rémunérations des administrateurs de l'État ont pu accroître ce mal-être.

Parallèlement, une transformation radicale de la culture du travail à l'œuvre depuis une génération devient plus manifeste depuis la crise sanitaire, en France et dans d'autres pays occidentaux, provoquant une « révolution invisible » du marché de l'emploi. Les principales manifestations en sont un rééquilibrage de ce marché au profit des salariés, la recherche d'un plus grand équilibre entre vie privée et vie professionnelle par les salariés, prêts et prompts à changer d'emploi. Ces comportements laissent de moins en moins de place à la fidélité à l'employeur et instaurent une forte concurrence entre employeurs pour recruter et fidéliser les compétences rares. Il serait imprudent de considérer que ces révolutions – qui semblent d'ores et déjà affecter des armées de pays voisins – n'auront pas de prise sur les forces armées françaises et de ne pas se préparer à relever le défi qu'elles représentent.

Il est dès lors paru essentiel d'examiner dans quelle mesure la condition militaire permettra aux forces armées de disposer demain des officiers dont elles auront besoin au moment où la revue nationale stratégique (RNS) de novembre 2022, qui sous-tend le projet de loi de programmation militaire de 2024 à 2030, réaffirme l'ambition d'un modèle d'armée complet et d'emploi. L'objectif demeure donc de disposer de l'ensemble des aptitudes et capacités pour que les forces armées soient capables d'opérer sur tout le spectre de la conflictualité et de s'adapter à son évolution, sur tout le territoire métropolitain, dans les régions et collectivités d'outre-mer ainsi qu'à l'étranger.

<sup>2</sup> Il s'agit de l'intitulé d'un écrit du général de Gaulle daté de 1921 et reproduit par la Fondation Charles de Gaulle dans un ouvrage de 1975 intitulé « Articles et écrits ».

<sup>3</sup> Son 6<sup>e</sup> rapport (2012) avait été consacré aux militaires du rang – les rémunérations : c'est donc le 2<sup>nd</sup> rapport consacré à une catégorie de militaires.

Au-delà des habituelles auditions et rencontres, le Haut Comité s'est rendu dans les cinq écoles qui ont pour mission principale de former des officiers ainsi qu'au lycée militaire de Saint-Cyr-l'École. Il a tenu plusieurs tables rondes avec des officiers supérieurs et généraux. Il a aussi rencontré plusieurs officiers supérieurs ayant récemment quitté les armées et échangé avec des conseillers en recrutement ainsi que des directeurs de ressources humaines de grandes entreprises privées.

Le rapport examine les différentes facettes de la condition militaire des officiers : déroulement de carrière, conditions de service et conditions de vie de la famille. Il le fait en essayant d'embrasser la diversité des situations et parcours et en se plaçant sous différents angles de vue : celui de l'officier lui-même et de l'institution bien sûr mais aussi celui de ses subordonnés et de la Nation plus largement. Ce champ d'investigation très large a inévitablement conduit le Haut Comité à sortir du strict champ de la condition militaire. La personne de l'officier est « une » : un point de vue holistique était donc nécessaire. Les recommandations du rapport s'en tiennent aux questions liées à la condition militaire.

Ces travaux font apparaître que les forces armées disposent aujourd'hui d'officiers compétents pour exercer la variété des missions qui leur sont confiées, très impliqués et motivés, attachés à l'institution militaire à laquelle beaucoup d'entre eux s'identifient.

Mais ils mettent aussi en évidence des éléments de fragilité ainsi que des interrogations. Ces fragilités et interrogations concernent tant le recrutement que la capacité à fidéliser au travers du déroulement de la carrière de l'officier, des conditions de service et des conditions de vie pour lui et sa famille. Elles traduisent enfin une attente des officiers de plus grande reconnaissance à leur égard.

**1. Si les forces armées ont su développer, en marge des deux voies principales et singulières d'accès à la carrière, une multitude de modes de recrutement et de statuts pour répondre à leurs besoins, l'attractivité de la fonction d'officier demeure un défi permanent**

Depuis 2017, ce sont environ 2 000 officiers qui, chaque année, sont recrutés : près de 2 300 officiers en 2021, dont plus de 40 % sont d'anciens sous-officiers ou militaires du rang.

**a) Deux voies principales de recrutement singulières...**

Le recrutement direct en début de carrière, par concours, de jeunes se situant en moyenne au niveau bac + 2 est singulier dans la mesure où les forces armées assurent, à leurs frais et pour l'essentiel en interne, la formation initiale de ces élèves officiers au sein de leurs écoles d'officiers, avant de les spécialiser. Ce mode de recrutement précoce des cadres, assortie d'une formation interne aussi poussée connaît peu d'équivalent dans le monde du travail ou la fonction publique en France. Certaines armées étrangères ont développé d'autres modèles.

Le recrutement interne de sous-officiers et de militaires du rang ayant manifesté les aptitudes nécessaires l'est par la part très significative qu'il représente : environ 40 % des officiers de carrière chaque année. Il remplit ainsi une double fonction essentielle qui conduit souvent à citer les armées en exemple : ouverture de l'encadrement militaire à ceux qui ont su faire leurs preuves sur le terrain et véritable « escalier social » pour les intéressés.

Ces deux modes de recrutement demeurent majoritaires au sein des forces armées prises dans leur ensemble (65,5 % du total des recrutements en 2021)

**b) ...complétées depuis quelques années par de nombreux autres modes et statuts de recrutement**

Pour répondre à leurs besoins en compétences rares dans des domaines variés et parfois très pointus qu'elles n'estiment pas pertinent de former intégralement en leur sein, les forces armées ont développé d'autres modes de recrutement : sur titres ou sur dossier, le cas échéant après entretien, pour attirer des personnes diplômées et ayant déjà connu une ou plusieurs expériences professionnelles qu'elles recrutent en qualité d'officiers sous contrat ou d'officiers commissionnés.

Ces recrutements ont augmenté dans toutes les forces armées au cours des années récentes même si certaines y recourent plus que d'autres.

En 2021, le recrutement contractuel représente ainsi 51,5 % du recrutement externe et 10 % du recrutement interne pour l'ensemble des forces armées. Il ne représente cependant que 3 % du total des recrutements de la gendarmerie quand la marine nationale y recourt majoritairement (environ 60 % de la totalité de ses recrutements).

À ces formes de recrutement qui demeurent classiques, s'ajoutent l'apport des réservistes et la perspective, ouverte avec un certain succès lors de la crise sanitaire, de permettre le retour de ceux qui ont quitté les forces armées.

### **c) Un recrutement qui demeure un défi permanent**

Outre les évolutions générales du marché de l'emploi et des comportements au travail, le Haut Comité a identifié plusieurs fragilités :

- une mauvaise connaissance de la fonction d'officier chez les jeunes, nonobstant l'impact de certains films, d'événements marquants dans lesquels un officier s'est illustré par sa bravoure ou encore de la rencontre personnelle avec l'un d'entre eux ;
- une baisse d'attractivité du recrutement interne : les sous-officiers et militaires du rang connaissant parfaitement le rôle de l'officier, mesurent le poids des sujétions qui pèsent sur eux et sont de moins en moins tentés de franchir le pas en raison de l'insuffisante compensation matérielle de ces sujétions ;
- la forte concurrence des entreprises pour le recrutement des métiers en tension, par exemple ceux qui mobilisent des compétences « cyber », dans un contexte où la perspective de « faire carrière » n'est plus un argument de recrutement aussi fort.

Pour y répondre, il préconise 4 pistes :

- faire mieux connaître la fonction de l'officier ;
- continuer à utiliser toutes les marges possibles de recrutement sans remettre en cause les fondements de l'état militaire ;
- améliorer les conditions d'exécution du service et les conditions de vie de l'officier pour susciter davantage de vocations parmi les sous-officiers et les militaires du rang ;
- anticiper les évolutions dans le cadre d'une démarche prospective rigoureuse.

## **2. Fidéliser implique d'ajuster davantage le déroulement de carrière aux attentes des officiers que les forces armées veulent garder et promouvoir**

Ce point est le plus délicat car il est à la frontière de la condition militaire : il s'agit de trouver la ligne de crête entre les besoins de gestion des forces armées pour accomplir leurs missions et les attentes des officiers.

Les forces armées pratiquent d'ores et déjà le dialogue de gestion avec leurs officiers et le Haut Comité est conscient que l'exercice devient d'autant plus difficile pour les gestionnaires de chaque armée qu'au fur et à mesure de l'avancement en grade des officiers, la maîtrise par ces gestionnaires des emplois sur lesquels ceux-ci seront effectivement nommés et le calendrier de leur nomination tend à s'effacer. Il s'agit en effet d'emplois interarmées ou pour lesquels la décision appartient au pouvoir exécutif. Or, on ne saurait méconnaître l'importance cruciale, pour les forces armées elles-mêmes, de ce rendez-vous entre le gestionnaire de l'armée en cause et l'officier identifié comme à haut ou très haut potentiel. Si ce rendez-vous est manqué ou même simplement décevant et si des réponses claires ne sont pas données à ses attentes, découragement voire amertume peuvent s'installer chez l'intéressé, avec des conséquences fortes sur l'attractivité de propositions externes, au surplus plus compétitives sur le plan financier. Ce risque doit être maîtrisé.

Les causes de départ identifiées par le Haut Comité tiennent à une conjonction de facteurs : manque de lisibilité de la suite du parcours, perspectives de nomination dans des emplois ne répondant plus aux motivations qui ont conduit à s'engager – ce peut être l'opérationnel mais ce peut être aussi une spécialité très technique, nomination même temporaire dans un poste où l'officier se sent

sous-employé, accès tardif au généralat alors que l'officier supérieur peut être confronté à des difficultés financières. Ces départs semblent toucher majoritairement des officiers supérieurs affectés en région Île-de-France mais progressent aussi parmi les officiers subalternes.

Fidéliser les officiers sur lesquels les armées ont lourdement investi et dont elles estiment avoir durablement besoin est essentiel pour notre modèle d'armée qui repose sur le principe que tous ceux qui dirigeront nos forces armées doivent d'abord avoir servi comme officiers subalternes.

Le Haut Comité propose deux types de réponse :

- connaître et analyser les raisons de ces départs : il est ainsi anormal que tout officier qui quitte les forces armées sans que ce départ corresponde à l'atteinte d'une limite d'âge ou à une décision du gestionnaire ne soit pas reçu et invité à exprimer sans détour les raisons de son départ afin que ces raisons fassent ensuite l'objet d'une analyse qui permette à l'employeur d'en tirer les conséquences pour améliorer la fidélisation ;
- utiliser les marges de flexibilité existantes pour les déroulements de carrière et permettre d'expérimenter : il invite ainsi à explorer plus avant la mise au point de parcours de carrière atypiques, pour certains profils du moins, afin de leur permettre de progresser sans pour autant être nommés dans des postes qui les éloignent de leur domaine de compétence.

Il s'interroge enfin sur l'âge relativement tardif de passage au généralat, qui commande la 3<sup>e</sup> partie de carrière pour le haut de la pyramide des officiers et sur la règle consistant à ne nommer au généralat que dans la limite des emplois vacants.

### **3. Fidéliser implique aussi d'améliorer les conditions de service des officiers qui se sont fortement détériorées à la suite des réorganisations et réductions de moyens imposées par la révision générale des politiques publiques (RGPP)**

Le manque de moyens matériels et humains pour accomplir les missions, la persistance des difficultés dans le soutien constituent des motifs récurrents d'insatisfaction des officiers et pèsent sur leur moral, au risque d'affecter leur motivation pour rester au sein de l'institution. Ils contribuent aussi à dissuader sous-officiers et militaires du rang de postuler pour devenir officiers.

Sur ce point, le Haut Comité prend note de la volonté affichée d'y remédier dans le cadre des crédits accrus de la loi de programmation militaire (LPM) et invite à s'assurer que les moyens développés permettront d'atteindre cet objectif.

### **4. Fidéliser implique enfin d'apporter les justes compensations aux sujétions imposées et d'éviter tout décrochage de rémunération**

Le constat déjà dressé d'un écrasement des grilles indiciaires de l'ensemble des militaires entre 2011 et 2023 se confirme. Pour n'en citer qu'une illustration, le bas de la grille des officiers (sous-lieutenant) ne se situe plus, en 2023, qu'à 37 points d'indice au-dessus du bas de la grille des militaires du rang quand cet écart était de 64 points en 2011. En outre, le Haut Comité met en évidence que si la moyenne des soldes des officiers paraît se maintenir un peu au-dessus de la moyenne des traitements indiciaires des fonctionnaires de l'ensemble de catégorie A (y compris les A+ mais hors enseignant), cette moyenne masque une disparité.

La solde moyenne des officiers subalternes est supérieure au traitement indiciaire des agents de la catégorie A, hors A+ et hors enseignant. En revanche, la solde moyenne des officiers supérieurs et officiers généraux des armées et celle des officiers supérieurs et officiers généraux de la gendarmerie sont inférieures au traitement indiciaire moyen des fonctionnaires civils de catégorie A+ hors enseignant et à celui des commissaires de police en 2020. Ainsi, si les officiers des trois armées et de la gendarmerie ont un positionnement favorable jusqu'à 40 ans par rapport aux fonctionnaires de la catégorie A et aux corps de la police nationale, cette situation se détériore ensuite, surtout pour les officiers supérieurs vis-à-vis des fonctionnaires de catégorie A+ et en particulier des commissaires de police. Cet écart s'est accentué depuis lors à l'égard des



fonctionnaires de la catégorie A+ à la suite de la refonte de leurs grilles indiciaires qui a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Cette situation défavorable rejaillit mécaniquement sur le montant de la pension de retraite des officiers, qui demeure calculé en fonction de la part indiciaire de la rémunération en fin de carrière.

Cette situation pèse à la fois sur l'attractivité des fonctions d'officier, notamment dans le cadre du recrutement interne, et sur la fidélisation des officiers.

Il est d'autant plus nécessaire de veiller à ce que la solde des officiers supérieurs et généraux ne décroche pas que leurs conjoints ont parfois dû renoncer à une activité professionnelle pour pouvoir les suivre dans leurs affectations successives ou, du moins, connaissent de ce fait une moindre progression de leurs responsabilités, ces mobilités géographiques perturbant fortement le déroulement de leur propre carrière. Les revenus du foyer fiscal d'un officier sont souvent inférieurs à ceux d'un ménage de fonctionnaire civil.

Cette problématique familiale est particulièrement sensible au moment où, dans le cadre de son déroulement de carrière, l'officier devenu officier supérieur, dont la première partie de carrière s'est le plus souvent déroulé en province, est tenu de rejoindre une affectation parisienne. Il est alors placé devant un choix difficile : laisser sa famille en province et assumer le coût humain très fort d'un célibat géographique, maintenir l'unité de la famille et déménager en Île-de-France en devant alors assumer le renchérissement très substantiel de certains coûts, notamment le logement.

Le Haut Comité recommande en conséquence de revoir les grilles indiciaires de l'ensemble des militaires et, en cas de séquençage dans la mise en œuvre des nouvelles grilles, de commencer par les officiers, sauf à prendre le risque d'altérer davantage l'attractivité de la fonction d'officier et d'affecter leur moral.

Enfin, constatant les faiblesses significatives des taux de remplacement (rapport entre le montant brut de la retraite et la dernière rémunération brute d'activité) pour les officiers des trois armées au regard des taux de remplacement dans la fonction publique et des officiers de gendarmerie, le Haut Comité recommande l'intégration de l'indemnité d'état militaire (IEM) dans le calcul de la pension militaire de retraite dans la mesure où elle compense les sujétions inhérentes au statut militaire.

## **5. Un besoin de pilotage transversal de la fonction militaire**

Pour éviter de risquer de porter atteinte à l'unité du statut général des militaires dans le cadre de projets de réforme étudiés au sein de chaque force armée et pour partager les bonnes pratiques mises en place, le Haut Comité invite à mettre en place un pilotage transverse de la fonction militaire au travers de rencontres régulières, sur des thèmes donnés relatifs au statut, à la gestion des ressources humaines et à la condition militaire, entre les deux principaux employeurs : le chef d'état-major des armées (CEMA) pour les armées et le directeur général de la gendarmerie nationale (DGGN) pour la gendarmerie, en présence du délégué général pour l'armement (DGA) pour l'armement, et sous l'autorité des deux ministres.

## **6. Plus largement : faire toute leur place aux officiers au sein de l'administration et leur exprimer la reconnaissance de la Nation sous d'autres formes que la rémunération**

Derrière le mal-être exprimé par certains officiers, le Haut Comité perçoit aussi de leur part une attente d'autres formes de reconnaissance. L'enjeu est donc de comprendre ces attentes et ne pas hésiter à innover.

Ils ont reçu une formation de décideurs qui ne se limite pas aux métiers des armes. Ils ont fait leurs preuves dans le cadre d'opérations difficiles et risquées. Les responsables politiques envisagent souvent de faire appel à eux dès qu'une situation de crise se présente, comme ce fut le cas pendant la crise sanitaire récente, en raison des compétences et qualités particulières qui sont les leurs. Les

entreprises privées sont de plus en plus conscientes de l'intérêt de les recruter. Dans ce contexte, les officiers supérieurs et les officiers généraux ont le sentiment d'être une sorte de « roue de secours de l'appareil d'État ». Mus par la volonté de servir la Nation, ils regrettent de ne pas pouvoir y contribuer davantage au sein de l'administration, à un niveau adéquat, hors de la seule sphère militaire.

Le Haut Comité impute pour partie cette situation à un paradoxe qui tient à ce que les fonctionnaires civils, hors le corps préfectoral, sont sans doute ceux qui connaissent le moins bien le monde militaire, en particulier les officiers des armées, depuis la suspension du service national. Illustre ce paradoxe le fait qu'alors que des écoles de commerce et des écoles civiles d'ingénieurs ont noué des partenariats avec des écoles d'officiers, l'ENA devenue INSP n'avait, jusqu'à la rentrée 2023, pas durablement institué de partenariats équivalents pour ouvrir ses élèves aux questions de défense et les mettre en contact avec des officiers. Autre illustration : les textes relatifs au statut des stagiaires de la fonction publique de l'État n'organisent pas la possibilité pour un élève de l'INSP ou d'une autre école de service public de suspendre pendant quelques mois sa scolarité ou sa prise de fonction dans l'administration pour accomplir un temps de service militaire.

Le Haut Comité formule plusieurs recommandations pour développer une meilleure connaissance du monde militaire au sein même de l'administration et permettre que les officiers supérieurs et généraux fassent pleinement partie du vivier des cadres dirigeants de l'État, y compris lorsqu'ils ont quitté les forces armées.

Dans un registre différent, le Haut Comité recommande d'accorder aux militaires et donc aux officiers un droit de priorité pour l'inscription de leurs enfants dans les établissements scolaires en cas de mutation géographique pour contribuer à compenser la sujétion liée à cette obligation de mobilité, mesure qui pourrait s'étendre à l'accès aux services sociaux, en particulier ceux en lien avec la petite enfance. Il envisage des pistes pour faciliter l'accès aux soins médicaux des membres de leur famille.

La plupart des mesures préconisées par ce rapport, qui ne concernent pas exclusivement les officiers, bénéficieront en réalité à l'ensemble de la condition militaire.

**Ainsi, partant des constatations et observations qui précèdent, le Haut Comité émet les recommandations suivantes :**

#### **Recommandation 1**

Le Haut Comité invite à donner une permanence à l'exercice de prospective en matière de RH au sein des forces armées, à lui donner une dimension véritablement anticipatrice et « critique » en ce sens qu'elle doit aller jusqu'à questionner les composantes de notre modèle d'armée.

Ces travaux devront s'appuyer sur l'observation et l'anticipation des évolutions de la société de nature à influencer directement sur l'attractivité du recrutement des officiers, leur formation, leur gestion et leur fidélisation. Ils évalueront les résultats et impacts des mesures de RH menées à leur égard dans une approche interarmées, en coordination avec la gendarmerie afin d'être en capacité, en tant que de besoin, d'adapter voire de réinventer la politique RH des forces armées, en particulier à l'égard des officiers.

À titre d'illustration de l'impact des mesures RH qui pourrait donner lieu à une évaluation, le HCECM considère que le célibat géographique mériterait un suivi particulier au regard de la singularité de l'exercice du métier des armes et de l'impact que ce célibat peut avoir sur le militaire, en particulier l'officier, et le bon accomplissement de sa mission.

#### **Recommandation 2**

Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il a faite en 2015 de répondre à un besoin de pilotage global de la fonction militaire par une démarche codirigée par le chef d'état-major des armées (CEMA) et le directeur général de la gendarmerie nationale (DGGN), en lien notamment avec le délégué général pour l'armement (DGA), sous l'autorité des deux ministres. Ce pilotage pourrait se matérialiser par des rencontres régulières d'échanges sur différents aspects de la politique RH et de la condition militaire.

**Recommandation 3**

Le Haut Comité recommande de développer différentes actions en vue de faire connaître le métier d'officier et de le valoriser auprès de l'ensemble de nos concitoyens et en particulier auprès des jeunes par des moyens très divers et adaptés à chaque catégorie de public.

Dans un but plus direct et immédiat d'accroître les candidatures aux emplois d'officier, ces actions pourraient être complétées de campagnes de recrutement ciblées sur les officiers, en recourant notamment aux voies d'information utilisées par les jeunes générations, en rendant visibles leurs fonctions au sein des forces armées, en valorisant leur rôle et en mettant en avant la diversité des emplois et des parcours de carrière, en particulier pour les métiers en forte tension.

**Recommandation 4**

Le Haut Comité recommande de poursuivre l'adaptation de la politique de rémunération des militaires en la faisant porter sur sa partie indiciaire en veillant à :

- assurer une cohérence de la politique indiciaire entre toutes les catégories de militaires pour préserver l'escalier social ;
- revaloriser le positionnement indiciaire des officiers au regard de la nouvelle grille indiciaire des administrateurs de l'État et des limites de la compensation purement indemnitaire des conséquences de la mobilité géographique, notamment sur l'emploi du conjoint et le niveau de vie des ménages ;
- respecter les équilibres indispensables à l'unité de la condition militaire et la nécessaire cohérence entre la politique de rémunération de la gendarmerie et celle des armées.

Dans le prolongement de l'annonce du ministre des armées, le Haut Comité recommande que ce chantier soit mené sans délai, dans le cadre d'un travail commun mené sous l'autorité conjointe du ministre des armées et du ministre de l'intérieur, au risque de voir se dégrader davantage l'attractivité au recrutement et la fidélisation des officiers, ce qui pourrait durablement affecter le fonctionnement et l'efficacité des forces armées. Les retards, par le passé, des transpositions des mesures de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État à la fonction militaire avaient accru le ressentiment des militaires dont le Haut Comité s'était inquiété à de nombreuses reprises. Ce type de situation est désastreux sur leur perception de la considération que la Nation leur porte.

Une fois les grilles indiciaires de l'ensemble des militaires rebâties, en cas de séquençage dans le temps et par catégorie de leur mise en œuvre, le Haut Comité insiste sur l'importance que cette mise en œuvre commence par les officiers pour redonner sans délai du sens à l'escalier social.

Il recommande en outre de prévoir un rendez-vous annuel de bilan des grilles indiciaires en place au sein des forces armées.

**Recommandation 5**

Le Haut Comité recommande d'intégrer l'indemnité d'état militaire (IEM) dans le calcul de la pension militaire de retraite, dans la mesure où elle compense les sujétions inhérentes au statut militaire.

**Recommandation 6**

Le Haut Comité recommande, à l'article 4 du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État ainsi que dans tous textes relatifs à l'accès des officiers à des emplois supérieurs de l'État, de substituer à la condition de grade édictée pour qu'un officier puisse postuler à un de ces emplois la condition d'avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires qui ont vocation à les occuper, analogue à celle permettant à un non fonctionnaire d'accéder aux mêmes emplois.

**Recommandation 7**

Le Haut Comité recommande d'étudier, promouvoir et mettre en place des formes de reconnaissance qui s'inspirent de pratiques étrangères.

Ces manifestations de reconnaissance, qui ne sont pas habituelles dans la culture française, devraient émaner en premier lieu de l'État et des personnes publiques : le droit d'inscription prioritaire dans les établissements scolaires des enfants de militaires connaissant une mobilité géographique en est un exemple.

Elles peuvent aussi venir de professionnels et ne pas seulement relever d'initiatives étatiques. Ainsi des professionnels de santé, tels des médecins ou dentistes qui refusent d'augmenter leur patientèle, pourraient déroger à cette position de principe au profit de militaires mutés.

Le bénéfice de ces mesures pourrait difficilement être limité aux officiers mais elles leur seraient particulièrement bénéfiques, à la fois parce qu'elles répondent à une attente de leur part et parce que ce sont, parmi les militaires, ceux qui connaissent le plus de mutations dans leur carrière.

Ces formes de reconnaissance « externes » viendraient compléter et non se substituer à celles, de moins en moins nombreuses, que les forces armées accordent à leurs officiers.

### **Recommandation 8**

Au regard des critiques répétées formulées sur les défaillances de l'organisation du soutien, sur le manque de moyens matériels et techniques et sur la lourdeur des tâches administratives qui pèsent sur les officiers, et des effets négatifs que cette situation provoque sur la fidélisation des officiers et sur le recrutement interne, le Haut Comité alerte sur cette situation qui démotive les officiers. Il invite à une mise en œuvre rapide des mesures récemment annoncées pour améliorer l'efficacité des soutiens, accroître les moyens et simplifier les procédures.

Il recommande également d'évaluer sans délai les effets de ces mesures pour s'assurer qu'elles apportent les améliorations qui en sont attendues

### **Recommandation 9**

Le Haut Comité recommande de multiplier les instruments de flexibilité dans la gestion des militaires de carrière et en particulier des officiers, sans s'en tenir au seul mécanisme de la promotion fonctionnelle qui a fait ses preuves et de diversifier les types de parcours, dans le cadre d'un dialogue de gestion toujours plus à l'écoute.

Il préconise d'introduire la possibilité pour les gestionnaires d'expérimenter au sein des forces armées de nouveaux dispositifs et de les évaluer pour s'assurer qu'ils apportent les améliorations qui en sont attendues sans porter atteinte aux sujétions liées à l'état militaire avant d'envisager de les généraliser.

### **Recommandation 10**

Le Haut Comité recommande de prévoir l'obligation de recevoir tout officier qui quitte les forces armées avant la fin de son contrat ou avant d'avoir atteint la limite d'âge de son grade pour connaître et analyser les raisons de son départ.

Cet entretien doit être organisé et conduit au niveau approprié pour faciliter l'expression de ces raisons et garantir la pleine exploitation de l'ensemble des données ainsi recueillies afin que les forces armées puissent en tirer les conséquences.

### **Recommandation 11**

Le Haut Comité recommande, pour développer la connaissance du monde militaire au sein de l'administration et y faciliter l'emploi des officiers :

- de modifier le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics, le cas échéant celles du décret n° 2023-30 du 25 janvier 2023 relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'Institut national du service public (INSP), pour permettre à un stagiaire de l'État et en particulier à un élève de l'INSP d'accomplir, avant sa titularisation, un temps militaire ;
- d'inscrire dans la durée la sensibilisation des élèves de l'INSP aux questions de défense et au monde militaire ;
- qu'un poste de chargé de mission, confié à un officier supérieur ou général, soit créé auprès du délégué interministériel à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) afin, notamment, de pourvoir en officiers le vivier des cadres dirigeants de l'État et de proposer des officiers figurant dans ce vivier pour occuper, à leur vacance, des emplois supérieurs de l'État.

### **Recommandation 12**

Constatant les fortes contraintes encadrant la constitution du haut encadrement militaire, qui limite le temps d'emploi des officiers généraux, le Haut Comité recommande l'engagement de travaux pour fluidifier la gestion de ce vivier essentiel aux forces armées et pour examiner la pertinence du modèle actuel. Ces réflexions pourraient notamment porter sur :

- le nombre d'officiers généraux nécessaires pour disposer d'un vivier suffisant ;
- l'âge de l'accès au généralat et l'éventualité de son abaissement, à 45 ans par exemple ;
- le développement d'une forme de contractualisation de fin de carrière avec une part croissante de promotions fonctionnelles dans les nominations des officiers généraux en

rendant possible la poursuite d'un parcours de carrière jusqu'à la limite d'âge par le recours à plusieurs périodes successives.

**Recommandation 13**

Le HCECM recommande de valoriser la richesse des expériences acquises par les officiers supérieurs et généraux, y compris ceux atteints par la limite d'âge, à travers :

- la poursuite de leur carrière dans l'encadrement supérieur de l'État ;
- l'accès d'officiers généraux à des emplois pourvus en Conseil des ministres.

**Recommandation 14**

Le Haut Comité recommande aux forces armées de maintenir un lien formel avec les officiers ayant quitté l'institution qui le souhaitent par l'organisation et l'animation d'un réseau national, voire territorial, structuré.



# LES OFFICIERS

## LES OFFICIERS

### SOMMAIRE

<b>Préambule.....</b>	<b>19</b>
<b>1 Pourquoi traiter des officiers ?.....</b>	<b>19</b>
<b>2 Éclairage historique : évolution de la figure de l'officier et de sa condition .....</b>	<b>20</b>
<b>Partie 1.....</b>	<b>25</b>
<b>État des lieux : les officiers aujourd'hui.....</b>	<b>25</b>
<b>1 Officier : une fonction singulière au service de la Nation .....</b>	<b>25</b>
<b>2 Derrière cette catégorie, les officiers, une grande hétérogénéité.....</b>	<b>26</b>
<b>2.1 Une variété des corps d'officiers qui s'explique par la diversité des missions d'une armée d'emploi.....</b>	<b>28</b>
<b>2.2 Une diversité de modes de recrutement et de profils qui s'explique par une politique de gestion propre au modèle des forces armées .....</b>	<b>30</b>
<b>2.3 La diversité des milieux d'emploi fonde des modèles de gestion des officiers différenciés .....</b>	<b>32</b>
<b>3 Du point de vue de la Nation, des officiers estimés mais peu connus.....</b>	<b>34</b>
<b>3.1 L'image de l'officier : entre méfiance, reconnaissance et ignorance .....</b>	<b>34</b>
<b>3.2 Un officier qui ressemble aux Français ? .....</b>	<b>36</b>
3.2.1 Une féminisation croissante et constante des corps d'officiers mais qui reste limitée dans le haut encadrement militaire.....	36
3.2.2 L'accès aux corps d'officiers : un escalier social.....	39
3.2.3 Des comportements sociaux et familiaux qui évoluent vers une plus grande convergence avec ceux constatés dans l'ensemble de la société .....	39
<b>4 Du point de vue de l'institution, une difficulté encore modeste, mais croissante, de recrutement et de fidélisation .....</b>	<b>40</b>
<b>4.1 Une capacité intacte à recruter ?.....</b>	<b>40</b>
4.1.1 Les caractéristiques du recrutement des officiers : des modèles qui diffèrent selon les forces armées.....	42
4.1.2 Une attractivité des carrières d'officiers qui se maintient mais qui présente des signes de faiblesse .....	44
<b>4.2 Une capacité à former les officiers, entretenir leurs compétences et sélectionner les meilleurs.....</b>	<b>50</b>
4.2.1 Formation initiale : des officiers bien formés à leur premier emploi .....	51
4.2.2 Une mise à niveau constante de l'expertise du corps des officiers.....	54
<b>4.3 Une capacité à fidéliser ?.....</b>	<b>61</b>
4.3.1 Une fidélisation globale des officiers de carrière maintenue mais qui montre des signes de fragilité chez les jeunes générations.....	61
4.3.2 Une fidélisation des officiers sous contrat qui progresse.....	64
<b>5 Du point de vue des officiers, des conditions de travail et des conditions de vie qui entament peu à peu la fidélité à l'institution .....</b>	<b>65</b>
<b>5.1 Un métier de vocation dont la motivation évolue au fil de la carrière .....</b>	<b>65</b>



<b>5.2</b>	<b>Des conditions de travail qui affectent les officiers .....</b>	<b>68</b>
5.2.1	La crainte d'une perte de compétences techniques et tactiques.....	68
5.2.2	Un commandement confronté au quotidien aux lourdeurs administratives.....	69
<b>5.3</b>	<b>Les conditions de vie de l'officier : un déclassement ? .....</b>	<b>69</b>
5.3.1	La sujétion forte de la mobilité .....	69
5.3.2	La rémunération : un apparent maintien du niveau global de rémunération des officiers qui ne suffit à dissimuler un décrochage indiciaire... ..	77
5.3.3	... et qui se répercute sur la pension militaire de l'officier .....	94
<b>6</b>	<b>Du point de vue du subordonné .....</b>	<b>104</b>
<b>Partie 2..... 107</b>		
<b>Ce qui pourrait être fait pour améliorer la condition de l'officier..... 107</b>		
<b>1</b>	<b>Rester performant dans la stratégie de recrutement et de fidélisation des officiers .....</b>	<b>107</b>
1.1	Documenter et anticiper les attentes des nouvelles générations et les évolutions qui pourraient, à terme, détériorer l'attractivité du recrutement des officiers.....	108
1.2	Faire connaître le métier d'officier .....	110
1.3	Mieux reconnaître la carrière d'officier.....	111
1.3.1	Améliorer la reconnaissance matérielle.....	112
1.3.2	Développer la reconnaissance immatérielle .....	117
<b>2</b>	<b>Conforter l'officier dans sa première partie de carrière .....</b>	<b>118</b>
2.1	Rester vigilant à ce que la formation initiale des officiers les prépare à la singularité de leurs missions .....	119
2.2	Garantir à l'officier les moyens de son commandement.....	120
2.3	Poursuivre les efforts au profit de la condition militaire .....	121
<b>3</b>	<b>Accompagner l'officier dans sa deuxième partie de carrière.....</b>	<b>122</b>
3.1	Diversifier les parcours de carrière pour assurer les besoins des forces armées .....	123
3.1.1	Un dialogue de gestion encore plus à l'écoute .....	123
3.1.2	Des évolutions de carrière plus diversifiées et plus flexibles .....	123
3.2	Analyser la cause des départs non souhaités des officiers .....	125
3.3	Développer une meilleure connaissance du monde militaire au sein de la fonction publique civile.....	126
<b>4</b>	<b>Valoriser l'officier dans sa troisième partie de carrière et après son départ des forces armées.....</b>	<b>127</b>
4.1	Valoriser le haut encadrement militaire .....	127
4.1.1	Fluidifier la gestion des officiers généraux .....	128
4.1.2	Favoriser la poursuite d'une activité professionnelle des officiers dans la haute fonction publique .....	130
4.2	Maintenir des liens avec les officiers qui quittent les forces armées .....	130

---

<b>Annexes</b> .....	133
1. Articles du code de la défense relatifs au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire .....	135
2. Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire .....	139
3. Auditions, entretiens, visites et contributions .....	141
4. Étude historique : l'officier des armes de France - statuts, militarité et représentation dans la société française - 1445-2005 .....	147
5. Les corps et statuts militaires d'officiers .....	163
6. Les officiers au sein des forces armées et des formations rattachées .....	171
7. Les officiers généraux .....	201
<b>Glossaire</b> .....	213

## PRÉAMBULE

### 1 POURQUOI TRAITER DES OFFICIERS ?

En 2012, dans son 6<sup>e</sup> rapport thématique, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire s'était intéressé à la catégorie des militaires du rang en s'attachant à donner une vision objective de leur condition et en faisant un bilan des dix premières années sans appelés, après la suspension du service militaire<sup>4</sup>. Dans son 17<sup>e</sup> rapport, le Haut Comité choisit, et pour la première fois, de s'attacher à l'étude de la catégorie des officiers qui représente l'échelon de conception dans le système hiérarchique propre aux forces armées. Ce choix s'explique par la combinaison des raisons suivantes :

- le modèle d'armées français est bâti sur le principe suivant : **les compétences militaires sont acquises au sein des forces et les responsabilités sommitales sont tenues par des personnes les ayant rejointes dès leur formation initiale**<sup>5</sup>. Concernant le domaine des opérations militaires, on n'entre pas dans la fonction militaire<sup>6</sup> « en cours de carrière ». Ce modèle s'accompagne du refus de toute idée de création d'un « grand corps » de direction militaire qui conduirait de jeunes officiers à des postes de commandement sans avoir connu la réalité que vit la troupe. L'une des raisons profondes de ce choix est la volonté de garantir les conditions d'une discipline acceptée par tous et d'un leadership s'imposant naturellement. La confiance dans la hiérarchie favorisée par ce mode d'organisation est une condition essentielle de la cohésion des forces et du succès opérationnel. Tout officier général a donc commencé lieutenant ; il faut 25 à 30 ans pour le former et il convient de recruter 3 à 4 jeunes lieutenants pour espérer faire émerger un colonel ou un général. Ce principe impose un cadre de gestion ;
- le modèle de ressources humaines des forces armées est caractérisé par l'organisation de carrières structurées et dynamiques fondées, notamment, sur des possibilités de promotion interne. Si l'expression selon laquelle « il n'est aucun soldat qui n'ait dans sa giberne son bâton de maréchal »<sup>7</sup> reste une image, **la promotion interne, ou « escalier social », est une réalité particulièrement affirmée dans les forces**. Un militaire du rang ou un sous-officier peut devenir officier. Ainsi, un peu moins de la moitié des officiers sont ainsi de recrutement interne et quelques officiers généraux ont effectivement débuté leur carrière comme homme du rang. **Ce principe impose un rôle particulier aux officiers pour détecter et accompagner les potentiels ;**
- une mission très particulière : **commander**. Le rôle de l'officier est fondamental dans l'efficacité et la crédibilité opérationnelle des forces armées. De leur comportement dépend largement celui des sous-officiers et militaires du rang placés sous leurs ordres. Par ailleurs, la fonction opérationnelle fonde la légitimité de l'officier ;
- les précédents rapports thématiques et revues annuelles de la condition militaire (RACM) du Haut Comité montrent que **les officiers sont la catégorie la plus soumise à certaines sujétions**<sup>8</sup>. Si ces sujétions ne sont pas remises en cause, elles peuvent devenir une source de tension et créer des risques pour la fidélisation. L'une de ces sujétions est l'exigence de disponibilité qui affecte profondément la vie personnelle ;

<sup>4</sup> Cf. loi du 28 octobre 1987 portant réforme du service national : « *L'appel sous les drapeaux est suspendu pour tous les Français qui sont nés après le 31 décembre 1978 et ceux qui sont rattachés aux mêmes classes de recensement. Il est rétabli à tout moment par la loi dès lors que les conditions de la défense de la Nation l'exigent ou que les objectifs assignés aux armées le nécessitent* » (article L. 112-2 du Code du service national).

<sup>5</sup> Le recrutement de militaires commissionnés, servant sous contrat, permet toutefois de recruter sur le marché de l'emploi des experts dans des domaines ciblés sans qu'ils aient eu à entrer dans la fonction militaire par une école de formation initiale et les premiers grades de leur catégorie. Les particularités de leur recrutement ont toutefois conduit le législateur à les priver de toute compétence générale de commandement en limitant leurs responsabilités à la seule fonction pour laquelle ils ont été recrutés. Les flux annuels sont très faibles.

<sup>6</sup> « *La notion de fonction militaire désigne l'ensemble des militaires qui constituent l'armée de la République, c'est-à-dire les agents publics soumis à l'état militaire et qui sont par suite régis par le statut général des militaires, autrement dit ce que la science administrative qualifie de « fonction publique militaire »* ». HCECM, 11<sup>e</sup> rapport thématique, 2017.

<sup>7</sup> Discours de Louis XVIII, le 8 août 1819, lors d'une visite aux élèves de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr.

<sup>8</sup> Notamment la mobilité géographique (cf. 16<sup>e</sup> rapport relatif à *la mobilité des militaires*).

- depuis quelques années, à l'occasion des nombreuses visites et tables rondes réalisées par le Haut Comité, les officiers rencontrés, surtout les officiers supérieurs, expriment un « **mal-être** ». Si cette situation s'est déjà manifestée dans le passé, en particulier au début des années 2000, elle apparaît plus préoccupante aujourd'hui.

Au moment où la guerre est de retour aux portes de l'Europe et où se dessinent des perspectives de ruptures technologiques majeures dans le domaine du spatial, du cyber, des drones et de l'intelligence artificielle, il est apparu pertinent au Haut Comité d'étudier la population des officiers qui est appelée à conduire les transformations des forces armées. Il s'agit de **savoir si la condition militaire des officiers, telle qu'elle est aujourd'hui définie, permettra de recruter et fidéliser les officiers dont la Nation aura besoin demain** et si leurs conditions de service et de vie sont cohérentes avec ce que la Nation leur doit.

Pour réaliser ses travaux et alimenter ses réflexions, le Haut Comité a procédé à l'audition de **19 autorités civiles et militaires** et conduit des entretiens avec des **représentants du monde professionnel** public et privé ainsi qu'avec des officiers ayant quitté l'institution militaire (Cf. annexe 3). Il a effectué des visites dans **12 unités**, dont cinq écoles de formation initiale des officiers et a tenu des séances de travail avec le collège des inspecteurs généraux, des officiers généraux, des auditeurs du Centre des hautes études militaires (CHEM) et des officiers stagiaires de l'école de guerre. Il a par ailleurs sollicité **26 contributions écrites** auprès d'autorités ou d'organismes concernés par le thème. Au total, les membres du Haut Comité ont pu s'entretenir très librement avec plus de **230 militaires et anciens militaires**, dans le cadre d'entretiens collectifs ou individuels.

Le présent rapport, qui ne traitera que des officiers d'active, est articulé en deux parties. Après la présentation, en première partie, d'un état des lieux de l'officier aujourd'hui, il présente, dans une deuxième partie, ce qui pourrait encore être fait pour améliorer sa condition militaire et expose les pistes de réflexion du Haut Comité pour adapter la condition militaire aux officiers de demain.

## 2 ÉCLAIRAGE HISTORIQUE : EVOLUTION DE LA FIGURE DE L'OFFICIER ET DE SA CONDITION

Comprendre l'officier aujourd'hui, c'est comprendre qu'il est le fruit d'un long héritage historique dont les traces sont encore visibles de nos jours (cf. étude historique en annexe 4)<sup>9</sup>.

Les cadres institutionnels de l'armée permanente se sont trouvés établis par l'ordonnance de Charles VII en 1445, afin de mettre un terme aux abus et pillages des « grandes compagnies » alors que la guerre de Cent ans s'achève, et de faire respecter le principe, aujourd'hui admis mais révolutionnaire dans le contexte de l'époque, selon lequel nul ne peut commander une troupe armée s'il n'est pas titulaire d'une commission délivrée par le Roi. Mais les cadres ne sont rien sans les hommes qui les soutiennent. La société militaire d'Ancien Régime est pleinement intégrée dans le corps social, dans la mesure où la hiérarchie militaire des gens de guerre se superpose à la hiérarchie civile et politique. Les charges de capitaine étant peu nombreuses, il est dans le contexte particulier de la fin de la période médiévale considéré comme naturel qu'elles soient attribuées à des hommes rompus à la guerre et issus de la noblesse, représentant de 60 à 70 % du corps total des gens d'armes. Le reste était occupé par des roturiers devenus officiers de fortune, blanchis sous le harnais<sup>10</sup>. Cette noblesse guerrière ne forme donc un groupe homogène ni sur le plan social, ni en termes de ressources ou d'opportunités de carrière. Les gens de guerre présentent cependant une cohésion et partagent des traditions communes, comme l'héroïsme individuel qui rend difficile leur subordination au service de l'État<sup>11</sup>.

Cette tendance se maintient durant tout l'Ancien régime notamment par l'autonomie que possèdent les capitaines dans le recrutement et l'entretien de leur compagnie.

<sup>9</sup> Cf. annexe 4, « *L'officier des armées de France : statuts, militarité et représentation dans la société française, 1445-2005* ».

<sup>10</sup> CONTAMINE Philippe. *Guerre, État et société à la fin du Moyen Âge. Tome 2 : Études sur les armées des rois de France 1337-1494*, Paris : Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 2004.

<sup>11</sup> CHAUVIRÉ Frédéric. « *L'ethos chevaleresque dans l'éthique militaire aristocratique* », *Inflexions*, vol. 27, no. 3, 2014.

Cependant, les réformes débutées sous Richelieu et Mazarin s'emploient à professionnaliser le service des officiers en définissant leurs fonctions et le périmètre de leurs actions, cristallisant ainsi l'exaspération des gens de guerre à l'occasion de la Fronde (1648). En formalisant les prémices d'un statut d'officier, la monarchie fait émerger une ébauche de condition militaire en assurant des compensations aux sujétions de la vie militaire, notamment celles liées à la blessure, à l'infirmité ou à la mort avec la création de l'hôtel des Invalides en 1670.

Depuis les réformes de Louis XIV, les principes méritocratiques tendent à s'affirmer dans les armées et peuvent enfin s'épanouir grâce à l'abolition des privilèges durant la Révolution. La démission massive des officiers issus de la noblesse, formant plus de 70 % du corps des officiers de l'armée royale en 1792, promeut un mouvement d'ouverture du corps des officiers. Face à cette situation inédite, l'assemblée constituante engage un mouvement de légalisation de la fonction militaire. Partant du soldat, la loi Jourdan (1798) régit la conscription mais ne dote pas l'officier d'un véritable statut<sup>12</sup>. Bien que la conscription fasse apparaître l'armée dans la nation, une distinction apparaît entre l'officier installé dans la carrière militaire et le jeune conscrit qui demeure un civil. Amené à effectuer son service dans la durée, l'officier doit bénéficier d'un véritable statut conformément aux principes de la loi, d'autant plus que le recrutement interne devient la norme en vigueur à partir de la Révolution<sup>13</sup>. La loi Gouvion Saint-Cyr (1818) qui esquisse le principe de progressivité dans le grade selon des critères d'ancienneté est complétée par la loi Soult (1832) sur le recrutement et la loi sur l'état général des militaires de 1834, qui introduisent des principes novateurs. Elles reconnaissent que l'officier est titulaire d'un grade, assurant sa fonctionnarisation par le statut<sup>14</sup>. Ces mesures règlent donc l'admission dans le corps, le rythme de l'avancement, la rémunération et définissent un statut de l'officier qui restera en vigueur jusqu'en 1972.

En qualité de premier fonctionnaire du pays, la fonction d'officier constitue une promotion sociale indéniable. La sécurité de l'emploi et le prestige social associé à la fonction compensent l'inconfort de la vie militaire, la médiocrité des soldes et l'excès d'autorité, perçus comme des motifs de déclassement social. Le regard porté sur la fonction d'officier fluctue, comme le fait remarquer Julien Sorel dans *Rouge et le Noir* (1830). La perception de l'officier du XIX<sup>e</sup> siècle oscille entre un dédain assumé et un prestige retrouvé, notamment via ses nouvelles fonctions d'éducateur de la jeunesse qui font de lui un « agent du culte patriotique » après l'instauration du service national obligatoire.

La défaite de 1870 et l'élan réformateur immédiat contribue à parfaire le statut afin de valoriser la carrière de l'officier avec la loi sur l'organisation et la formation des cadres de 1873 qui instaure une École militaire supérieure, future école de guerre<sup>15</sup>. Ces réformes ne modernisent pas la condition de l'officier, qui connaît même une régression puisqu'on lui impose une restriction de ses droits civiques et religieux et qu'on le force à accepter de fortes contraintes dans la sphère privée. Les officiers sont cantonnés à une neutralité politique qui leur garantit une protection statutaire mais qui leur impose en échange un total loyalisme, trop souvent synonyme d'absence de propositions techniques et d'avis spécialisés sur la politique militaire des gouvernements<sup>16</sup>. L'armée française devient donc la « Grande muette » et le haut encadrement militaire ne semble guère se soucier des revendications de son corps d'officiers<sup>17</sup>. En dépit de l'affaire Dreyfus (1894-1906) qui bouscule les cadres militaires, puis de la Grande guerre qui les décime, le début du XX<sup>e</sup> siècle accuse un retard criant au regard de la condition de l'officier. Son loyalisme exacerbé entrave ses capacités d'initiatives et de réflexions, comme le regrette Marc Bloch dans son récit sur la bataille de France en 1940.

<sup>12</sup> CRÉPIN Annie, *Défendre la France : Les Français, la guerre et le service militaire, de la guerre de Sept Ans à Verdun*. Rennes, PUR, 2005.

<sup>13</sup> FORCADE Olivier, « Les officiers et l'État 1900-1940 », BARUCH Marc Olivier éd., *Serviteurs de l'État*. Paris, La Découverte, 2000.

<sup>14</sup> CRÉPIN Annie, « Gouvion-Saint-Cyr et la loi fondatrice de 1818 ». BIARD Michel, et al. *La plume et le sabre*. Paris : Éditions de la Sorbonne, 2002.

<sup>15</sup> BONIFACE Xavier, « La réforme de l'armée française après 1871 », *Inflexions*, vol. 21, no° 3, 2012.

<sup>16</sup> SERMAN William, *Les officiers français dans la nation (1848-1914)*, Paris, Aubier, 1982.

<sup>17</sup> BOULÈGUE Jean, « L'officier dans la société française : l'héritage de la Troisième République », *Revue française de sociologie*, vol. 44, no° 4, 2003.

Dès 1945, Edmond Michelet, ministre des Armées, « constate qu'une crise morale affecte l'armée et détache d'elle l'opinion publique »<sup>18</sup>. La réorganisation de l'armée française, conduite de 1945 à 1947 sous l'égide du général de Lattre de Tassigny, marque une transformation de grande ampleur. Abstraction faite du dégageant des cadres qui renvoie dans leurs foyers près de 12 000 officiers de carrière, des mesures sont mises en place pour reconnaître les spécificités professionnelles des militaires<sup>19</sup>. Le droit à la sécurité sociale ainsi que le rétablissement du droit de vote des militaires sont garantis par une ordonnance du 17 août 1945, qui favorise l'intégration à la société civile<sup>20</sup>. Ces mesures sont également complétées par l'ancrage de la rémunération des militaires au système de rémunération de la fonction publique élaboré en 1948<sup>21</sup>.

Malgré des mesures incitatives, l'éloignement des valeurs traditionnelles de la vie militaire par rapport aux aspirations de la société française ne permet plus de rendre le métier d'officier de nouveau attractif. Plus largement, les années de la guerre d'Indochine puis de la guerre d'Algérie accentuent le malaise du corps des officiers. Née de l'humiliation des défaites, de Dien Bien Phu et des combats de l'Algérie, cette crise traduit un sentiment d'éloignement des armées vis-à-vis de la France métropolitaine. Selon le contrôleur général des armées Alain Valtaud, « ce malaise est aggravé par l'état de « nomadisme » permanent des cadres, stigmatisés par l'éloignement de la famille, la médiocrité des soldes et un vrai déclassé du niveau de vie par rapport aux civils de catégorie comparable »<sup>22</sup>. Cette rupture sociale favorise le retour au « vieil esprit de bande » et fait peser le risque d'une perte en compétence des cadres des armées à l'horizon 1960-70, comme le souligne le général Caminade dans son rapport en 1955<sup>23</sup>.

Sous l'impulsion du Conseil supérieur de la fonction militaire créé en 1969, la condition militaire devient un instrument de l'action publique pour rénover le statut juridique et les conditions de vie de l'officier. Ce sera chose faite avec l'adoption du statut général des militaires en 1972. Ce nouveau statut énonce pour la première fois les droits et libertés des militaires, leurs sujétions aussi, et « prévoit des compensations aux contraintes [...] de la vie dans les forces armées ». Il entame également une rénovation de la situation matérielle, avec la mise en œuvre d'un plan triennal de revalorisation de la condition militaire dès 1974. La condition générale des militaires devient un véritable levier d'action pour rénover le statut de l'officier.

En dépit des différents plans de revalorisation de la condition militaire, les officiers continuent d'éprouver de l'insatisfaction dans leur commandement à la fin du XX<sup>e</sup> siècle. Celle-ci dépasse fréquemment les problèmes inhérents à la condition militaire telle que la mobilité ou la rémunération, laissant présager un malaise plus profond : « Celui de ne pas se sentir aimé, reconnu par le monde civil »<sup>24</sup>. Avec la fin de la guerre froide et la montée en puissance graduelle de l'Union européenne, l'outil de défense est contraint de se réorganiser vers une armée de taille restreinte, fortement rationalisée, avec une force professionnelle (Force Action Rapide) engagée dès la guerre du Golfe<sup>25</sup>. Les plans successifs ont insisté sur le volet indemnitaire et social afin de rattraper les rémunérations de la fonction publique civile, sans pour autant poser le problème de la place de l'officier dans la société.

En effet, la réduction de l'assise territoriale des armées, combinée à la suspension du service national engagée à partir de 1996, effective dès 2001, accentue la crainte d'un délitement du lien armée-nation. La question de la visibilité des militaires et donc leur reconnaissance par la communauté nationale<sup>26</sup> redouble alors d'acuité.

<sup>18</sup> DOISE Jean, VAÏSSE Maurice, *Diplomatie et outil militaire, 1871-1991* ; Paris, Éditions du Seuil, 1992.

<sup>19</sup> Contrôleur général des Armées VALTAUD Alain. « La condition militaire en France de 1945 à nos jours », *Revue Défense Nationale*, vol. 808, n° 3, 2018.

<sup>20</sup> FORCADE Olivier, « Les officiers et l'État 1900-1940 », *op cit.*

<sup>21</sup> Décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnel civils et militaires de l'État relevant du régime général des retraites.

<sup>22</sup> Contrôleur général des Armées VALTAUD Alain *op.cit.*

<sup>23</sup> Rapport de la commission chargée de l'étude de la revalorisation de la fonction militaire, commission instituée par décision ministérielle 15-375 DN CAB EMP du 16 juin 1955.

<sup>24</sup> BONIFACE Pascal, *L'armée, enquête sur 300 000 soldats méconnus* ; Paris, Éditions n° 1, 1990.

<sup>25</sup> VALTAUD Alain. « La condition militaire en France de 1945 à nos jours », *Revue Défense Nationale*, vol. 808, n° 3, 2018, pp. 20-28.

<sup>26</sup> PIERRE Hervé. « La « grande invisible ». Du soldat méconnu au soldat inconnu », *Inflexions*, vol. 20, no. 2, 2012, pp. 65-73.

La professionnalisation des forces induit de nouvelles problématiques, notamment celle de développer une logique de métier. En effet, elle identifie le militaire à un domaine et à un mode de vie, notamment grâce aux opérations extérieures, sans pour autant permettre aux civils d'en distinguer les nuances. Face à cette singularité de l'état militaire, qui n'a assurément jamais été autant marquée par rapport à la société civile, il est nécessaire d'engager un travail d'adaptation de la condition juridique des officiers.

Le nouveau statut général des militaires publié en 2005, fondé sur les travaux de la commission de révision présidée par Renaud Denoix de Saint Marc, vice-président du Conseil d'État, rappelle les fondamentaux de l'état militaire et démontre que les champs d'application de la condition militaire restent identiques à travers le temps : les moyens de préparation à la mission, la vie familiale et sociale, le logement, la rémunération, la reconnaissance<sup>27</sup>. C'est dans ce contexte qu'a été institué le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

---

<sup>27</sup> JOANA Jean, « La « condition militaire » : inventions et réinventions d'une catégorie d'action publique », *Revue française de science politique*, vol. 52, n° 4, 2002.





## PARTIE 1

## ÉTAT DES LIEUX : LES OFFICIERS AUJOURD'HUI

Après une présentation de la singularité du rôle de l'officier et de l'hétérogénéité de la catégorie des officiers, l'approche choisie pour cet état des lieux de leur condition militaire s'appuie sur la prise en compte de la perception des officiers du point de vue de la Nation, de l'institution militaire, de l'officier lui-même et enfin du subordonné.

## 1 OFFICIER : UNE FONCTION SINGULIÈRE AU SERVICE DE LA NATION

« L'armée de la République<sup>28</sup> est au service de la Nation. Sa mission est de préparer et d'assurer par la force des armes la défense de la Patrie et des intérêts supérieurs de la Nation. » Ces termes sont ceux de l'article L3211-2 du code de la défense, pour définir la mission des forces armées, et ceux de son article L4111-1, en introduction au statut général des militaires, pour définir la mission de ceux qui servent en leur sein et qui constituent la fonction militaire, c'est-à-dire les agents publics qui sont régis par le statut général des militaires.

La **mission des armées** recouvre la dimension militaire de la politique de défense qui a pour objet d'assurer l'intégrité du territoire et la protection de la population contre les agressions armées tout en contribuant à la lutte contre les autres menaces susceptibles de mettre en cause la sécurité nationale, en pourvoyant au respect des alliances, des traités et des accords internationaux et en participant à la politique européenne de sécurité et de défense commune<sup>29</sup>.

La **gendarmerie** contribue aussi à la défense de la Patrie et des intérêts supérieurs de la Nation, notamment au travers de ses missions militaires (prévôté, protection des installations critiques...) tout en assurant le contrôle et la sécurité des armements nucléaires<sup>30</sup>. En outre, force armée instituée pour veiller à l'exécution des lois en vertu de l'article L421-1 du code de la sécurité intérieure, elle a pour mission d'assurer la protection des institutions, la sécurité publique et l'ordre public, en particulier dans les zones rurales et périurbaines ainsi que sur les voies de communication. « Police des territoires », elle contribue ainsi à l'articulation entre la sécurité nationale et la défense opérationnelle du territoire. Elle tire de son identité militaire des modalités d'intervention spécifiques.

Au même titre que tous les militaires, **l'officier est donc au service de la Nation** pour assurer ces différentes missions dont les particularités constituent la singularité de l'état militaire.

Ainsi que le souligne l'introduction du rapport rédigé en 2003 par le groupe de travail sur le statut des militaires présidé par M. Renaud Denoix de Saint Marc<sup>31</sup>, dont les travaux sont à l'origine de l'article L4111-1 du code de la défense, **cette singularité de l'état militaire trouve son fondement dans le recours légitime à la force :**

« (...) Or, l'armée est une invention de la civilisation pour faire pièce à la violence. Il est en effet des situations dans lesquelles, face à cette violence, le dialogue et la diplomatie sont inopérants. Seule la force est alors appropriée pour défendre les intérêts supérieurs de la Nation et parfois même garantir sa sauvegarde. Le militaire est celui qui a le devoir, et l'honneur, de mettre en œuvre au nom de l'État cette force qui s'impose dès lors que tout le reste a échoué. Deux exigences en découlent nécessairement : la force des armes doit être légitime ; elle doit être efficiente.

Elle doit être légitime, car son usage est en soi contraire à une exigence morale fondamentale : le respect de la vie humaine. Le militaire peut en effet être conduit à donner la mort délibérément, sans se trouver en état de nécessité ou de légitime défense. Il ne saurait donc agir que par délégation de la Nation et cette dernière doit avoir la certitude et la garantie qu'il en ira bien ainsi. D'où un impératif particulièrement fort de loyalisme et

<sup>28</sup> L'armée de la République regroupe les forces armées qui, selon l'article L3211-1 du code de la défense, comprennent l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air, la gendarmerie nationale, les services de soutien et les organismes interarmées ainsi que les formations rattachées.

<sup>29</sup> Cf. 3<sup>e</sup> alinéa de l'article L1111-1 du code de la défense.

<sup>30</sup> Article L3211-2 du code de la défense.

<sup>31</sup> Rapport de la commission de révision du statut général des militaires présidée par M. Renaud Denoix de Saint Marc, 29 octobre 2003.

*de neutralité afin que la puissance que détiennent les forces armées ne soit jamais utilisée que « pour l'avantage de tous », qu'il revienne à l'autorité politique de définir.*

*La force des armes doit être efficiente : il faut en effet qu'elle prenne l'ascendant sur le violent, qu'elle soit « plus forte que la violence ». Plusieurs exigences s'imposent à cette fin. La discipline tout d'abord : non seulement elle assure l'efficacité de l'action collective mais encore elle garantit que l'usage de la force restera approprié, maîtrisé, sans jamais devenir pure violence. La disponibilité ensuite. Elle n'est certes pas l'apanage des militaires, mais elle évoque pour eux, et pour leur famille, bien plus que la mobilité géographique ou le temps d'activité professionnelle. La disponibilité du militaire concrétise en effet son engagement permanent à servir sur ordre en tout temps, en tout lieu, pour toute mission et si besoin jusqu'au sacrifice. Exigence de solidarité et de cohésion enfin, qui consacre la primauté de l'intérêt collectif sur les inclinations individuelles. »*

Les officiers sont précisément chargés de commander et d'encadrer les unités des forces armées : à ce titre, ils peuvent être conduits à mener au combat les soldats placés sous leurs ordres, à leur enjoindre de faire usage des armes ou au contraire de ne pas en faire usage. **Ils assument la responsabilité d'ordres pouvant conduire, lorsque la mission l'exige, à frapper l'ennemi et le tuer et, par là-même, mener des camarades ainsi qu'eux-mêmes à la mort ou à la blessure<sup>32</sup>. Ces responsabilités hors du commun** nécessitent une préparation personnelle constante : physique, intellectuelle, psychologique, morale, affective et spirituelle afin d'acquiescer **la force morale** nécessaire.

Cette singularité s'exprime en particulier dans la formule d'investiture prononcée lors de l'attribution d'un commandement par l'autorité supérieure devant la formation rassemblée pour la prise d'armes : « *Officiers, sous-officiers et militaires du rang du (...); vous reconnaitrez désormais pour votre chef le capitaine/colonel/général X, ici présent, et vous lui obéirez en tout ce qu'il vous commandera pour le bien du service, l'exécution des règlements militaires, l'observation des lois et le succès des armes de la France* » ainsi que la lettre de commandement du Président de la République qui l'accompagne lorsqu'il s'agit du commandement d'un régiment ou d'un bateau<sup>33</sup>.

Cette singularité des missions trouve son pendant dans les sujétions attachées à l'état militaire. Aux termes du deuxième alinéa de l'article L4111-1, en effet, « *l'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité* ». Ces obligations revêtent à l'égard des militaires une nature et une intensité toute particulière. L'exigence de disponibilité prend en particulier une dimension particulière depuis que le Conseil constitutionnel a, dans sa décision n° 2014-432 QPC du 28 novembre 2014, dégagé l'exigence constitutionnelle de « *nécessaire libre disposition de la force armée* », laquelle fonde **des sujétions exceptionnelles notamment en termes de disponibilité et « implique[nt] que l'exercice par les militaires de certains droits et libertés reconnus aux citoyens soit interdit ou restreint<sup>34</sup> »** par la loi. Elles justifient de plus l'exigence d'un statut qui leur soit propre. Il est d'ailleurs tout à fait significatif que les prémisses de ces règles statutaires, qui remontent à 1834, concernaient d'abord les officiers<sup>35</sup> sur lesquels ces sujétions pèsent très fortement.

Cette singularité explique sans doute que les jeunes qui s'engagent pour servir comme officier indiquent le faire par « vocation ».

## 2 DERRIÈRE CETTE CATÉGORIE, LES OFFICIERS, UNE GRANDE HÉTÉROGÉNÉITÉ

L'article L4131-1 du code de la défense détermine la hiérarchie militaire générale qui se constitue des corps des militaires du rang, des sous-officiers et officiers marins, des officiers et enfin des amiraux de France et amiraux de France.

<sup>32</sup> Entre 2005 et 2021, les forces armées ont eu à déplorer 223 militaires décédés en opérations extérieures (OPEX) et plus de 800 blessés par armes ou engins explosifs. 68 officiers des armées sont morts en service entre 2000 et 2022. Entre 2003 et 2022, 215 gendarmes (dont 3 réservistes) sont décédés dans l'exercice de leurs fonctions, dont 11 officiers.

<sup>33</sup> Formule citée par le général Wirth en p.139 de son ouvrage « La condition militaire » aux éditions Dalloz.

<sup>34</sup> Considérant 6 de la décision n° 2014-450 du 27 février 2015.

<sup>35</sup> La loi sur l'état des officiers de 1834, dite communément « loi Soult », a été suivie par la loi sur l'état des sous-officiers en 1928, puis par le statut général des militaires regroupant en 1972 toutes les dispositions légales applicables aux militaires quelle que soit leur catégorie de grade, qui sera profondément renouvelé en 2005. Le statut général des militaires est désormais codifié dans la partie IV du code de la défense.

Il définit la catégorie officiers par des grades, de sous-lieutenant ou enseigne de vaisseau de deuxième classe à général de division, général de division aérienne ou vice-amiral<sup>36</sup>.

En 2021, on dénombrait près de **41 000 officiers** dont environ 34 000 servant au sein du ministère des armées et près de 6 500 au sein du ministère de l'intérieur, représentant 13 % des effectifs des forces armées<sup>37</sup>, à comparer aux 56 % de sous-officiers qui en constitue la colonne vertébrale. En 2021, on distinguait :

- 692 officiers généraux en première section<sup>38</sup>, dont 145 au sein de la gendarmerie nationale ;
- 18 026 officiers supérieurs ; dont 2 539 au sein de la gendarmerie nationale ;
- 21 638 officiers subalternes, dont 3 899 au sein de la gendarmerie nationale.

Parmi eux, plus de 5 900 officiers<sup>39</sup> servent dans des organismes interarmées en et hors métropole et 962 officiers<sup>40</sup> en organisations internationales ou dans des postes permanents à l'étranger relevant de la direction générale des relations internationales et de la stratégie (DGRIS) du ministère des armées ou de la direction de la coopération de sécurité et de défense (DCSD) du ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE). En 2023, 138 officiers de la gendarmerie nationale sont également affectés à l'étranger.

L'emploi des officiers au sein des forces est majoritaire. 72 % des officiers du ministère des armées servent en états-majors des forces ou en unités opérationnelles et 17 % en administration centrale ou dans les états-majors centraux, même si plus d'un quart des officiers servent en Île-de-France<sup>41</sup>.

**Tableau 1 – Effectif (nombre) des militaires officiers, par ministère d'emploi, par armée, direction, service, et par grade, en 2021**

	OGX	Officier supérieur			Officier subalterne			Total hors OGX
		COL	LCL	CDT	CNE	LTN	SLT	
<i>Ministère des armées</i>								
Armée de terre	531	904	2 682	2 707	5 061	2 577	943	<b>14 874</b>
Marine nationale		317	787	875	1 506	1 019	263	<b>4 767</b>
Armée de l'air et de l'espace		384	1 204	912	2 322	1 191	303	<b>6 316</b>
Direction générale de l'armement		617	410	516	432	/	/	<b>1 975</b>
Service du commissariat des armées		173	316	467	441	288	107	<b>1 792</b>
Service de l'énergie opérationnelle		20	48	59	52	37	8	<b>224</b>
Service d'infrastructure de la défense		68	129	137	320	/	/	<b>654</b>
Service de santé des armées		2 482 <sup>(1)</sup>						
Affaires pénales militaires	/	0	1	6	15	9	0	<b>31</b>
Contrôle général des armées <sup>(2)</sup>	71							
<b>Total MinArm</b>	<b>33 717</b>							
<i>Ministère chargé de la mer</i>								
AAM et PEM <sup>(3)</sup>	16	77	91	93	73	9	7	<b>350</b>
<i>Ministère de l'intérieur</i>								
Gendarmerie nationale <sup>(4)</sup>	145	593	867	1 079	2 262	1 519	118	<b>6 438</b>
<i>Ensemble des ministères</i>								
<b>Total</b>	<i>par grade<sup>(5)</sup></i>	<b>692</b>	<b>3 153</b>	<b>6 535</b>	<b>6 851</b>	<b>12 484</b>	<b>6 649</b>	<b>1 749</b>
	<i>par catégorie<sup>(5)</sup></i>		<b>16 539</b>			<b>20 882</b>		
	<i>ensemble</i>		<b>40 666<sup>(6)</sup></b>					

Sources : réponses des armées, directions et services à un questionnaire du HCECM ; bureau des officiers généraux ; rapport d'activité 2021 du CGA.

Champ : ensemble du personnel militaire officier, hors aspirant/volontaire aspirant au 31 décembre 2021.

Grades : OGX : officiers généraux ; COL : colonel et grade assimilé ; LCL : lieutenant-colonel et grade assimilé ; CDT : commandant et grade assimilé ; CNE : capitaine et grade assimilé ; LTN : lieutenant et grade assimilé ; SLT : sous-lieutenant et grade assimilé.

<sup>36</sup> « Les généraux de division, les généraux de division aérienne et les vice-amiraux peuvent respectivement recevoir rang et appellation de général de corps d'armée, de général de corps aérien ou de vice-amiral d'escadre et de général d'armée, de général d'armée aérienne ou d'amiral » (article L4131-1 du code de la défense).

<sup>37</sup> Le taux d'encadrement dans les forces armées varie légèrement à la hausse depuis 2007 (12,3 % en 2007), l'armée de l'air et de l'espace se démarquant toutefois nettement avec un taux d'encadrement passant de 13,2 % en 2007 à 16,6 % en 2021.

<sup>38</sup> En mars 2023, 695 officiers généraux en première section et 5 116 en deuxième section.

<sup>39</sup> Cf. RACM 2022, page 34. Au 31 décembre 2021, 28 945 militaires servent dans des organismes interarmées en métropole et hors métropole : 25 605 militaires, dont 4 817 officiers, en métropole et 3 340 militaires hors métropole, dont 1 116 officiers.

<sup>40</sup> Source : DRH-MD.

<sup>41</sup> Cf. annexe 6 relative aux officiers au sein des forces armées et formations rattachées.

(1) Praticiens des armées (2 243), et, militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées « officiers » (239) ; hors élèves praticiens et internes des hôpitaux des armées (618).

(2) Le contrôle général des armées dispose d'une hiérarchie propre composée de trois grades, contrôleur adjoint, contrôleur et contrôleur général des armées, qui « ne comporte aucune assimilation avec les grades des autres corps militaires<sup>42</sup> ».

(3) AAM : administrateurs des affaires maritimes ; PEM : professeurs de l'enseignement maritime.

(4) Y compris gendarmeries spécialisées : gendarmerie de l'air, gendarmerie de l'armement, gendarmerie maritime, gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires.

(5) Hors CGA.

(6) 40 666 = FOGX (692) + officiers supérieurs (16 539) + officiers subalternes (20 882) + Contrôle général des armées (71) + service de santé des armées (2 482).

À côté des officiers d'active, on dénombre **12 000 officiers dans la réserve opérationnelle de premier niveau**, ou réserve d'emploi, regroupant des volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR)<sup>43</sup>, soit 17 % des effectifs de cette réserve et 22,7 % de l'ensemble des officiers d'active et de réserve (1 officier de réserve pour 3,4 officiers d'active).

Derrière cette donnée globale, les officiers se répartissent dans 29 corps militaires différents<sup>44</sup>.

### Schéma 1 – Les corps et statuts militaires d'officiers



Source : traitement HCECM.

## 2.1 UNE VARIÉTÉ DES CORPS D'OFFICIERS QUI S'EXPLIQUE PAR LA DIVERSITÉ DES MISSIONS D'UNE ARMÉE D'EMPLOI

Outre l'héritage historique esquissé précédemment, **la diversité des corps d'officiers est le résultat d'une politique de défense et d'un modèle d'armée** dont les fondamentaux ont été définis dans les années 1960, remis à jour dans les années 1990 et confirmés dans les livres blancs de 2008 et 2013 et dans les revues stratégiques de défense et de sécurité nationale de 2017 et 2022 autour de la dissuasion nucléaire, des capacités de projection et d'intervention et les forces de souveraineté en métropole comme outre-mer.

Ainsi, comme le précise le code de la défense dès son premier article L1111-1, « *la politique de défense a pour objet d'assurer l'intégrité du territoire et la protection de la population contre les*

<sup>42</sup> Article L4131-1 du code de la défense.

<sup>43</sup> Cf. RACM 2022, page 47.

<sup>44</sup> Les officiers généraux ne constituent pas un corps à part, mais appartiennent à une vingtaine de corps d'officiers régis chacun par son statut particulier. Quelques dispositions, incluses dans les articles L4141-1 à L4141-7, leur sont toutefois propres.

*agressions armées* », dans le cadre d'un objectif d'autonomie stratégique. Si « *l'ensemble des politiques publiques concourt à la sécurité nationale* », la place que tiennent les forces armées dans la politique de défense est primordiale. En effet, la mission de l'armée de la République est « *de préparer et d'assurer par la force des armes la défense de la patrie et des intérêts supérieurs de la Nation* »<sup>45</sup>. En son sein, la gendarmerie nationale « *participe à la défense de la patrie et des intérêts supérieurs de la Nation* »<sup>46</sup>.

Cette mission, qui fonde les exigences singulières de l'état militaire<sup>47</sup>, est aujourd'hui mise en œuvre dans un contexte stratégique en « *dégradation rapide et durable* » comme cela était souligné dans la Revue stratégique nationale de novembre 2022<sup>48</sup>, alors que la France assume dans le même temps des responsabilités internationales liées à sa géographie et son histoire. Elle est présente aux **Antilles**, en **Guyane**, dans l'**océan Indien** et dans l'**océan Pacifique** et doit assurer la surveillance de 10,8 millions de km<sup>2</sup> de **zone économique exclusive**, et exerce pleinement ses obligations de membre de l'OTAN. Elle est enfin, depuis le *Brexit*, parmi les pays de l'Union européenne, le seul pays **membre permanent du conseil de sécurité de l'ONU**, et la seule **puissance nucléaire**.

Pour mener toutes ces missions et responsabilités dans une situation géostratégique complexe, l'autorité politique a fait le choix de disposer de forces armées « *capables d'opérer sur tout le spectre, ce qui justifie le maintien d'un modèle d'armée complet et équilibré, condition de l'autonomie stratégique française* ». Les forces doivent disposer en conséquence « *de l'ensemble des aptitudes et capacités, y compris les plus critiques et les plus rares, pour atteindre les effets militaires recherchés* ». Ce « *modèle d'armée complet et d'emploi, [...] modèle dynamique qui s'adapte à l'évolution de la conflictualité* »<sup>49</sup>, est déployé en France métropolitaine, dans les régions et collectivités d'outre-mer et aussi à l'étranger. Il est capable de soutenir dans la durée ses contrats opérationnels et d'être en mesure de renforcer des aptitudes clés : renseigner et commander, entrer en premier, combattre et protéger, soutenir et durer.

Pour cela, **la loi de programmation (LPM) 2019-2025**, avec un effort de 198 milliards d'euros sur les cinq premières années de la LPM, soit jusqu'en 2023, puis portant l'effort de défense à 2 % de la richesse nationale à l'horizon 2025, fixait comme objectif de donner aux armées les moyens des missions ainsi définies en visant le renouvellement des capacités opérationnelles, en accélérant la modernisation des équipements, l'innovation, pour préparer la supériorité opérationnelle et technologique future des armées, et l'autonomie stratégique nationale et européenne. Dans sa dimension « *placer la LPM à hauteur d'homme* », à travers en particulier la mise en œuvre du plan Famille, elle plaçait enfin le militaire et sa famille au cœur du modèle.

L'évolution du contexte, dont la perception de nouveaux risques et ruptures technologiques majeures dans le domaine du spatial, du cyber, des drones et de l'intelligence artificielle, implique une transformation des armées, pour s'adapter aux nouvelles conflictualités. Aussi, avec 413 milliards d'euros de dépenses militaires prévues pour les sept prochaines années, le projet de **LPM 2024-2030** ambitionne « *un modèle rénové pour nos armées, au service d'une France souveraine qui défend son autonomie stratégique, puissance indépendante, libre de ses choix et de ses alliances et fiable comme partenaire diplomatique et militaire* ». Il justifie une transformation du modèle d'armée qui « *sera renforcé pour disposer d'une armée durcie et résiliente, apte à répondre à des situations d'intensité d'engagement diverses et potentiellement simultanées (crise sur le territoire national, singulièrement dans nos territoires d'outre-mer, menaces sur des ressortissants français ou engagement majeur)* ».

**Le modèle d'armée complet et d'emploi impose aux forces armées de disposer d'un large spectre de métiers et de compétences qui concerne toutes les catégories de militaires, dont les officiers.** Ce large spectre s'étend du combat terrestre à pied à la mise en œuvre de l'arme nucléaire, en passant par l'appui à la mobilité, la logistique opérationnelle, le combat blindé, l'action aéroportée,

<sup>45</sup> Article L3211-2 du code de la défense.

<sup>46</sup> Article L3211-3 du code de la défense.

<sup>47</sup> Article L4111-1 du code de la défense.

<sup>48</sup> *Revue nationale stratégique*, novembre 2022. L'ambition stratégique de la France pour 2030 « *doit se déployer au prisme de la fracturation de l'ordre mondial, notamment mise en évidence par la guerre en Ukraine. Ce contexte questionne le modèle d'armée français actuel, conçu dans une logique principalement expéditionnaire. Ce modèle en 2030 devra fournir à la France les capacités de faire face à une nécessité d'accroître prévention et influence, un éventuel retour d'un conflit interétatique de haute intensité, et aux stratégies hybrides déployées par nos compétiteurs.* »

<sup>49</sup> *Revue stratégique de défense et de sécurité nationale* de 2017.

la conduite d'aéronefs de combat ou de drones, l'engagement d'une marine hauturière disposant d'une capacité aéronavale, l'acquisition de renseignements tactiques ou stratégiques par des moyens humains ou technologiques, l'action des forces spéciales ou le combat numérique.

Parallèlement, la fonction militaire exerce dans d'autres champs : la gendarmerie, force militaire de sécurité intérieure et de police judiciaire aux armées en campagne, les unités militaires contribuant à la sécurité civile (unité d'instruction et d'intervention de la sécurité civile (UIISC), brigade de sapeurs-pompiers de Paris (BSPP), bataillon de marins-pompiers de Marseille (BMPM)), celles qui participent à l'action de l'état en mer et à la police des pêches (forces navales, affaires maritimes) ou à des politiques sociales (régiments du service militaire adapté (SMA), centres du service militaire volontaire (SMV)...). Par ailleurs, le modèle d'armée d'emploi exige que les unités militaires soient à même de fonctionner, dans la durée, de façon autonome. Il est donc nécessaire qu'elles intègrent en leur sein des compétences, certes disponibles dans d'autres univers, mais dont l'insertion dans la manœuvre militaire nécessite qu'elles soient détenues par des militaires. C'est le cas des militaires du service de santé des armées (SSA), ceux du service du commissariat des armées (SCA), du service de l'énergie opérationnelle (SEO), du service d'infrastructure de la défense (SID) ou du service interarmées des munitions (SIMU) qui contribuent au soutien direct des forces sur les théâtres d'opérations.

Enfin, comme toute grande organisation, les forces armées ont besoin de compétences de direction, de contrôle, d'administration générale et de conduite de projets complexes. Pour une large part des emplois concernés, une expérience « du cœur de métier » est indispensable à l'articulation de la fonction militaire avec les processus administratifs, industriels et interministériels nécessaires à l'exécution de ces missions<sup>50</sup>.

Ainsi, la complexité et le haut niveau technologique des opérations d'armement conduites par la direction générale de l'armement (DGA) nécessitent que la fonction militaire parvienne à faire converger, grâce à une ressource humaine sélectionnée, les enjeux de technologie et les attentes des armées exprimées en besoins capacitaires. C'est cette expertise qu'apportent les ingénieurs des corps de l'armement<sup>51</sup>.

De même, afin d'apporter une assistance de haut niveau au ministre des armées sur tout le périmètre ministériel<sup>52</sup>, le Contrôle général des armées (CGA), service d'inspection générale, s'appuie sur un corps militaire<sup>53</sup> de deuxième partie de carrière composé de personnes issues de divers horizons, anciens officiers de carrière ou certains anciens membres des corps de la fonction publique de l'État ayant servi au ministère des armées (officiers, ingénieurs, administrateurs maritimes, administrateurs civils...).

Enfin, la diversité des corps des officiers s'illustre au travers de fonctions très spécifiques, comme la fonction d'auxiliaire de justice exercée au profit des Affaires pénales militaires (APM) par les officiers greffiers du service de la justice militaire, le soutien religieux des militaires des armées et formations rattachées ainsi que de la gendarmerie nationale assuré par les aumôniers militaires, ou la direction des formations musicales assurée par les chefs de musique dans les armées et la gendarmerie nationale.

---

## 2.2 UNE DIVERSITE DE MODES DE RECRUTEMENT ET DE PROFILS QUI S'EXPLIQUE PAR UNE POLITIQUE DE GESTION PROPRE AU MODELE DES FORCES ARMEES

---

Le modèle d'organisation et de gestion des forces armées françaises est fondé sur une pyramide d'**officiers d'active qui sont en grande majorité de carrière**. Ils sont ainsi 74,3 % en 2021, à être de

<sup>50</sup> La fonction militaire a besoin que les directions d'administration centrale du ministère de la défense ou de l'intérieur disposent d'experts et de cadres dirigeants dotés d'une expérience militaire. De même, la complexité et le haut niveau technologique des opérations d'armement conduites par la DGA nécessitent que la fonction militaire parvienne à faire converger, grâce à une ressource humaine sélectionnée, les enjeux de technologie et les attentes des armées exprimées en besoins capacitaires.

<sup>51</sup> Ingénieurs de l'armement et ingénieurs (IA) et Ingénieurs des études et techniques de l'armement (IETA).

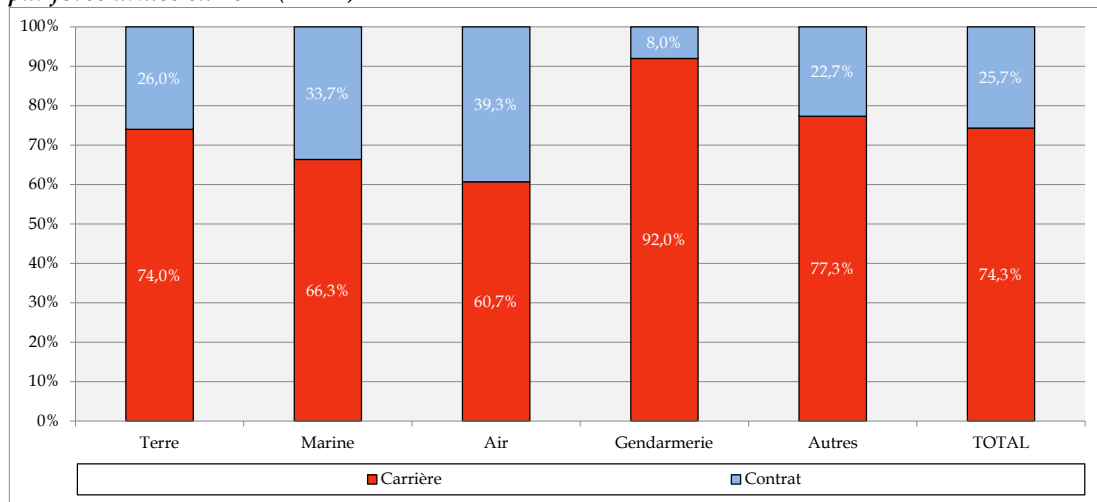
<sup>52</sup> « Le contrôle général des armées assiste le ministre de la défense pour la direction du ministère en vérifiant, dans tous les organismes soumis à son autorité ou à sa tutelle, l'observation des lois, règlements et instructions ministérielles ainsi que l'opportunité des décisions et l'efficacité des résultats au regard des objectifs fixés et du bon emploi des deniers publics », (article D3123-1 du code de la défense).

<sup>53</sup> Décret n° 2008-951 modifié du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps militaire du contrôle général des armées.

carrière au sein des forces armées contre 25,7 % sous contrat. Cette répartition varie cependant selon la force armée ; ainsi si 92 % des officiers servant au sein de la gendarmerie nationale sont de carrière, ils ne sont que 60,7 % au sein de l'armée de l'air et de l'espace, en 2021.

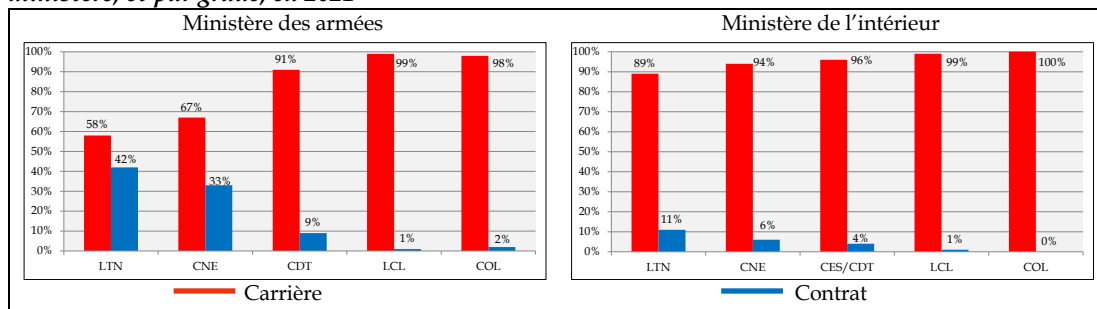
Cependant, pour compléter cette pyramide et assurer les besoins des forces armées, celles-ci recrutent parallèlement des officiers sous contrat, qui effectuent des carrières courtes ou rythmées par des contrats successifs, et très ponctuellement des officiers commissionnés pour disposer de compétences rares qui n'existent pas de manière continue dans les forces armées. Ainsi, depuis 2015, **la part des officiers sous contrat croît dans toutes les forces armées** : dans la gendarmerie, la part des officiers sous contrat passe de 5,9 % en 2015 à 8 % en 2021, dans la marine, de 26,9 % à 33,7 %, dans l'armée de terre, de 22,5 % à 26 % et dans l'armée de l'air et de l'espace, de 32,7 % à 39,3 %<sup>54</sup>. À titre de comparaison, la catégorie A de la fonction publique de l'État (FPE) est composée à 32 % de contractuels en 2020<sup>55</sup>.

**Graphique 1 - Répartition du personnel militaire officier selon le statut, « carrière » ou « contrat », par force armée en 2021 (ETPT)**



Sources : ministère de la défense/des armées, rapport social unique ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.  
 Champ : officiers de la gendarmerie nationale et officiers sous PME A du ministère des armées.  
 Autres : SCA, SSA, SEO, SID, DGA, CGA, APM.

**Graphique 2 - Répartition (%) des officiers de carrière et des officiers servant sous contrat, par ministère, et par grade, en 2021**



Sources : réponses à un questionnaire adressé à la DRH-MD et à la DPMGN.  
 Champs : MinArm : ensemble des officiers sous PME A du ministère des armées en décembre 2021, y compris gendarmerie sous PME A du MinArm, hors aspirants (volontaires), hors élèves officiers et hors officiers généraux. MinInt : ensemble des officiers de la gendarmerie nationale en décembre 2021, hors officiers généraux.

Grades : COL : colonel et grade équivalent ; LCL : lieutenant-colonel et grade équivalent ; CDT : commandant et grade équivalent ; CES : chef d'escadron ; CNE : capitaine et grade équivalent ; LTN : lieutenant et grade équivalent.

<sup>54</sup> Source : RACM 2022, page 37.

<sup>55</sup> Cf. rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2022 / Titre 2 Faits et chiffres.

Ce graphique 2 montre que la part des officiers sous contrat décroît fortement au fur et à mesure que l'on s'élève en grade, ce qui est assez logique car ils sont pour l'essentiel recrutés en bas de pyramide et que l'accès aux grades supérieurs implique, le plus souvent, « l'activation ». Ce graphique est intéressant pour les ordres de grandeur qu'il exprime mais doit être pris avec précaution pour les taux eux-mêmes dans la mesure où les chiffres communiqués au HCECM pour l'établir ne sont pas parfaitement cohérents avec ceux émanant des DRH d'armées. En particulier, ils n'incluent pas les élèves officiers en écoles. C'est pourquoi le graphique commence à partir du grade de lieutenant.

La variété des compétences requises et les différences de statuts se traduisent également par la **diversité des modes de recrutement**, qui peuvent différer entre les corps, que ce soit pour le recrutement externe d'officiers de carrière : sur concours, sur titres, ou sous contrat, ou pour le recrutement interne semi-direct ou rang. Ces différentes voies d'accès génèrent **des différences d'âge et d'expériences au recrutement**, par ailleurs renforcée par la variété des viviers académiques de recrutement (scientifique, littéraire, économique, sciences humaines, linguistique...). Cette diversité se retrouve ensuite dans chaque grade composant la hiérarchie des officiers, l'impératif de jeunesse propre à la singularité militaire imposant par ailleurs des limites d'âge plus basses que dans la fonction publique civile<sup>56</sup>, même si, là encore, des spécificités existent en fonction des corps d'officiers.

En définitive, **les officiers des forces armées françaises sont d'une incroyable diversité** : diversité d'armées ou de services, de modes de recrutement, de statuts, de corps, d'âges, de métiers exercés... Ils sont la somme de flux et même de micro-flux dont certains revêtent une importance stratégique. C'est le cas par exemple des nucléaristes pour la mise en œuvre de la dissuasion. Cette diversité rend très complexe la politique des ressources humaines.

Prenant en compte non seulement la singularité de l'état militaire mais aussi le déroulement de carrière, le statut général des militaires permet, dans un cadre général unique, la réalisation de parcours de carrière très variés qui s'adaptent aussi bien aux besoins de chaque force armée qu'aux aspirations personnelles. Pour les officiers, les carrières sont diversifiées selon les corps et selon leurs missions. Les durées passées dans chaque grade, les limites d'âge, les conditions d'avancement ont été définies pour chaque corps en fonction de la nature des services que l'on attend des intéressés et des pyramides d'emploi calculées pour tenir compte à la fois des nécessités de l'encadrement et des garanties de carrière moyenne correspondant au type et au niveau de recrutement. Les statuts des praticiens des armées illustrent parfaitement ces différences puisque la progression en grade des intéressés ne passe ni par l'école de guerre ni par le CHEM mais par des concours réguliers qui leur sont propres.

De cette hétérogénéité de recrutements, de statuts, de corps, de parcours de carrière, il ressort une grande diversité d'officiers qui ont des attentes très différentes. Tout l'enjeu pour les forces armées est de conduire des politiques de ressources humaines à même d'entretenir la pyramide des officiers, dont la structure est essentielle pour remplir les missions d'une armée d'emploi. Celles-ci passent notamment par la conservation d'une attractivité au recrutement et par la fidélisation des compétences et des talents indispensables au bon fonctionnement des forces armées.

---

### 2.3 LA DIVERSITE DES MILIEUX D'EMPLOI FONDE DES MODELES DE GESTION DES OFFICIERS DIFFERENCIES

---

Les contraintes des milieux d'emploi façonnent les modes d'action, les cultures d'armée et les systèmes d'hommes. C'est pourquoi **les chefs d'état-major de chaque armée<sup>57</sup> et le directeur général de la gendarmerie nationale<sup>58</sup> sont responsables de la gestion et de l'administration du personnel militaire**. À ce titre, ils ont la charge du recrutement, de la formation, de la discipline, de la condition militaire, du parcours de carrière, de la gestion des emplois et des compétences des officiers à l'exception des officiers généraux et sous réserve des attributions des services de soutien

<sup>56</sup> Ainsi, au sein du ministère des armées, en 2021, les officiers sont âgés en moyenne de 39 ans (35,3 ans pour les femmes), mais **31 ans pour les officiers sous contrat et 42,2 ans pour les officiers de carrière**. En comparaison, dans les trois versants de la fonction publique, les agents de catégorie A+ ont en moyenne 50 ans, contre 43 ans pour les agents de catégorie A.

<sup>57</sup> Article R\*3121-25 du code de la défense.

<sup>58</sup> Articles D3122-5 et D3122-6 du code de la défense.



interarmées<sup>59</sup>. Les directeurs des services de soutien interarmées et les chefs des formations rattachées ont des responsabilités similaires pour les corps d'officiers sur lesquels ils ont autorité<sup>60</sup>.

**Les forces armées et les formations rattachées ont ainsi constitué des modèles distincts de gestion des officiers** qui ont leurs règles et leur identité propres. En marge des attributions de chaque gestionnaire et en plus de son action centrale dans la cohérence statutaire (statut général et statuts particuliers, y compris pour la gendarmerie), la direction des ressources humaines du ministère des armées (DRH-MD) assure une mission essentielle dans le pilotage de comités concernant des spécialités et métiers particuliers (dits « comités de familles professionnelles ») et au travers d'un dialogue entretenu avec les gestionnaires.

**Cette gestion déconcentrée répond au besoin des forces armées et des formations rattachées de disposer de modèles adaptés à leurs réalités.** Elle satisfait également les attentes des officiers, très attachés au milieu d'emploi qu'ils ont rejoint et dont ils revendiquent la spécificité. En effet, les jeunes ne s'engagent pas au ministère des armées ni au ministère de l'intérieur mais dans une armée, dans la gendarmerie ou pour un métier.

Il convient cependant de **veiller à ce qu'elle s'exerce sans affecter la gouvernance des ressources humaines (RH) au sein des armées** c'est-à-dire sans porter atteinte à la mission de pilotage du **chef d'état-major des armées (CEMA)**. Celui-ci est en effet responsable de l'expression des besoins en matière de ressources humaines militaires des armées, participe à la définition et met en œuvre la politique RH du ministère des armées<sup>61</sup>. Or, il dispose de peu de prérogatives RH vis-à-vis des gestionnaires et de la DRH-MD<sup>62</sup>.

Il existe également un besoin de **pilotage global de la fonction militaire**. La nécessaire diversité des modèles de gestion RH introduit un risque de fragilisation de l'unité du statut général des militaires entre gendarmerie et armées placées sous l'autorité de deux ministres distincts et alors que la gendarmerie ne peut ignorer l'évolution des statuts de la police nationale. Or, la réalité montre qu'une rupture d'équilibre peut apparaître régulièrement au sein de la fonction militaire, notamment entre la gendarmerie et les armées (application de la directive n° 2003/88/CE<sup>63</sup> relative au temps de travail<sup>64</sup>, protocoles RH successifs au sein du ministère de l'intérieur se traduisant par des mesures statutaires, indemnitaires ou indiciaires pour les différentes catégories de gendarmes, intégration d'indemnités spécifiques dans le calcul des pensions, réflexions sur les modèles RH officiers...). Cette situation qui affecte les équilibres au sein de la fonction militaire, renforce le besoin d'un pilotage global de la fonction militaire pour éviter toute divergence qui pourrait affecter à terme l'unité du statut général. Les évolutions statutaires et indiciaires au sein de la fonction militaire doivent être guidées par une cohérence d'ensemble. Cela suppose de renforcer les liens entre la gendarmerie et les armées.

<sup>59</sup> Article R3231-6 du code de la défense.

<sup>60</sup> Articles L3211-1 et L3211-1-1 du code de la défense, article R3211-2 pour les formations rattachées (contrôle général des armées vis-à-vis du corps du contrôle général des armées, direction générale de l'armement vis-à-vis des corps d'officiers de l'armement, service d'infrastructure de la défense vis-à-vis des ingénieurs militaires d'infrastructure, service de la justice militaire vis-à-vis des corps des affaires pénales militaires et direction des affaires maritimes pour les corps des affaires maritimes), article R3232-9 pour le SCA vis-à-vis du corps des commissaires des armées, article R3233-2 pour le service de santé vis-à-vis des corps militaires spécifiques à ce service et article R3241-29 pour le service de l'énergie opérationnelle pour les corps d'officiers qui lui sont propres (article R3241-31).

<sup>61</sup> Articles R\*3121-2 et D3121-11 du code de la défense.

<sup>62</sup> Articles D3121-11, D3121-12 et D3121-13 du code de la défense.

<sup>63</sup> Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Elle fixe la durée maximale du travail hebdomadaire à quarante-huit heures et celle du travail de nuit à huit heures. En outre, elle définit des règles fixant des périodes minimales de repos, notamment un repos journalier de onze heures consécutives au moins par période de vingt-quatre heures, un temps de pause dès lors que le temps de travail journalier est supérieur à six heures, un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures au cours de chaque période de sept jours et un congé annuel de quatre semaines.

<sup>64</sup> Nonobstant le risque d'atteinte au principe de disponibilité inhérent à son statut militaire et sans attendre la transposition de la directive n° 2003/88/CE, la gendarmerie a adopté une instruction provisoire applicable à partir de septembre 2016, reprenant une partie des dispositions prévues par la directive dont le repos physiologique de onze heures consécutives par période de vingt-quatre heures (Instruction provisoire n° 36132/GEND/DOE/SDPSR/BSP du 8 juin 2016 relative aux positions de service et au repos physiologique journalier des militaires d'active de la gendarmerie).

Si la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), comptable des équilibres généraux des fonctions publiques, doit veiller aux évolutions statutaires, indiciaires et indemnitaires, elle n'a pas de rôle à tenir dans le pilotage de la fonction militaire. De même, la DRH-MD, acteur central de la cohérence statutaire (statut général et statuts particuliers y compris pour la gendarmerie), ne peut cependant se substituer aux gestionnaires pour embrasser l'hétérogénéité des enjeux de gestion auxquels les forces armées et les formations rattachées sont confrontées.

### 3 DU POINT DE VUE DE LA NATION, DES OFFICIERS ESTIMÉS MAIS PEU CONNUS

#### 3.1 L'IMAGE DE L'OFFICIER : ENTRE MÉFIANCE, RECONNAISSANCE ET IGNORANCE

Alors que, dans leurs missions, les officiers de la gendarmerie, force de sûreté ancrée dans les territoires grâce à son maillage territorial et dont l'action est fondée sur la proximité avec la population, font partie intégrante du quotidien des Français, en métropole comme outre-mer, et que l'ensemble des officiers sont des Français comme les autres, vivant à leurs côtés et confrontés aux mêmes réalités quotidiennes, les Français connaissent peu les officiers.

**En arrière-plan, la mémoire du rôle majeur d'officiers dans l'histoire de France récente a pu nourrir un sentiment de défiance à l'égard de tous les officiers au cours du XX<sup>e</sup> siècle.**

À plusieurs reprises au cours des 250 dernières années, des officiers ont été amenés à jouer un **rôle politique de premier plan**. On peut ainsi citer la prise du pouvoir par Bonaparte, l'élection à la présidence de la République du maréchal Mac Mahon (1873), commandant de l'armée, vainqueur de la Commune, qui a rétabli l'ordre public et l'autorité du gouvernement légal sur Paris, le général Boulanger, ancien ministre de la guerre qui organise une mobilisation populaire pour renverser le gouvernement en 1894, la nomination du général Galiffet, participant actif à la répression des Communards comme ministre de la guerre (1898), sans oublier le rôle du maréchal Pétain durant l'occupation et celui des militaires dans le retour au pouvoir du général De Gaulle en 1958.

Dans un autre ordre d'idées, l'affaire Dreyfus (1894 - 1906) a durablement terni l'image des officiers dans l'opinion publique.

Enfin, la deuxième partie du XX<sup>e</sup> siècle entretient ce climat de méfiance vis-à-vis des militaires surtout en direction des officiers<sup>65</sup>. À la Libération, la presse et les forces politiques refusent à l'armée le fruit de la victoire, son rôle est minimisé, nul ne la défend, alors même que de nombreux militaires, dont beaucoup d'officiers, ont été des figures de la résistance, notamment le général Delestraint, le général Frère ou le lieutenant de vaisseau Honoré d'Estienne d'Orves, comme de l'armée de la France libre. Les guerres de décolonisation, en Indochine et en Algérie, accentuent l'indifférence, voire le rejet, d'une partie de la population française envers son armée, sentiment ponctuellement amplifié à l'encontre des officiers au moment du putsch des généraux à Alger en 1961.

Cet héritage a participé à un certain antimilitarisme rémanent d'importance variable, également entretenu par la contrainte du service national<sup>66</sup>. Par son positionnement dans la hiérarchie militaire, et alors même que ses missions lui sont confiées par la Nation, l'officier est le premier concerné par ce ressentiment et cette méfiance. Cette perception négative a pu, en sens inverse, inciter les armées à se replier sur elles-mêmes et contribuer à « l'autorecrutement »/au recrutement endogamique notamment au travers de la promotion interne.

**Une reconnaissance pour le rôle récent des forces armées et, en leur sein, de certains militaires**

À partir de 1976, les interventions extérieures se succèdent (Kolwezi, Liban puis guerre du Golfe, ex-Yougoslavie, Kosovo, Afghanistan, Mali...). Souvent accompagnées d'actions humanitaires, elles font l'objet d'une couverture médiatique et suscitent l'adhésion de la Nation.

<sup>65</sup> CHERON Bénédicte. « Un pont entre deux mondes », *Inflexions*, vol. 42, no. 3, 2019, pp. 13-23.

<sup>66</sup> Le service militaire devient national en 1965.

Cette adhésion se renforce avec la décision de professionnalisation des armées en 1996. Même si leur intérêt reste cependant mitigé pour les opérations militaires internationales, où le rôle de la France est parfois difficilement perceptible, les Français marquent leur reconnaissance pour les faits d'armes accomplis, en particulier quand ils se traduisent par le sacrifice de vies de militaires. Pour les officiers, cette reconnaissance s'illustre notamment au travers du sacrifice du colonel de gendarmerie Arnaud Beltrame<sup>67</sup> le 23 mars 2018 ou des 6 officiers tués le 25 novembre 2019 lors de l'opération Barkhane au Mali<sup>68</sup>. **En Afghanistan et au Mali, 13 % des militaires de l'armée de terre qui ont été tués étaient des officiers<sup>69</sup>.**

Aujourd'hui, les Français ont une excellente image des forces armées, notamment liée à leur professionnalisme, en qui ils ont confiance, y compris les jeunes de 15 à 29 ans et sont reconnaissants de l'action qu'ils mènent. Ainsi, le baromètre externe DICO-D-Harris Interactive<sup>70</sup> d'octobre 2022 montre que les armées bénéficient d'un très haut niveau de confiance dans l'opinion française (82 %), et ceci depuis plus de 10 ans. De même, le baromètre annuel<sup>71</sup> de la confiance politique réalisé par le centre d'études de la vie politique de Sciences Po (CEVIPOF) et « OPINIONWAY », montre que l'opinion publique place toujours les forces armées parmi les institutions bénéficiant d'un très haut niveau de confiance. Plus de trois français sur quatre ont confiance dans les armées (75 % en 2022). De manière très anecdotique, un intérêt plus particulier s'est manifesté médiatiquement pour des élèves officiers à travers la victoire, portée par un vote en ligne, d'une promotion de Saint-Cyr à l'émission de télévision « *la France a un incroyable talent* ».

En outre, l'officier, au même titre que tout militaire, est porteur de valeurs dans lesquelles une majorité de Français disent se reconnaître. Ainsi, le sens de l'engagement, la discipline, le courage, le goût de l'effort, la fraternité, le don de soi, la confiance, la gratitude font partie de ces références qui rejoignent notamment un certain nombre d'aspirations des jeunes générations. Selon une étude réalisée en 2021 par l'institut de recherche stratégique de l'École militaire (IRSEM), l'armée tient la deuxième place des institutions envers lesquelles les jeunes de la génération Z ont le plus confiance (82 %), derrière les petites et moyennes entreprises<sup>72</sup>. En comparaison, 42 % ont peu ou pas du tout confiance dans la police.

Il convient toutefois **d'appréhender cette image positive**, qui concerne les militaires dans leur ensemble plus que les officiers, **avec prudence** compte tenu de la versatilité de l'opinion publique. Elle pourrait se retourner à la faveur de tout événement ponctuel (affaires de bizutages au sein de lycées militaires, décès d'un élève officier lors d'une séance de transmission des traditions à Saint-Cyr...).

Cette perception positive des armées par l'opinion publique se traduit parallèlement par une adhésion majoritaire à l'effort budgétaire accru consenti au profit de la défense et de la sécurité intérieure. Les investissements consacrés aux forces armées ne font plus polémique comme c'était le cas à la fin du XX<sup>e</sup> siècle. Après les attaques terroristes, le retour de la guerre de haute intensité en Europe avec l'invasion de l'Ukraine par la Russie renforce cette nécessité. Elle remet par ailleurs l'officier en lumière dans les médias au travers des nombreux anciens militaires sollicités, officiers généraux en deuxième section pour la plupart, pour expliquer les situations opérationnelles.

### **La méconnaissance du métier d'officier reste cependant très grande.**

Celle-ci s'est accrue avec la suspension du service national. Ceux qui l'ont effectué gardent de leur période de service national une opinion sur les officiers qui varie, selon les cas, de très positive à mitigée, voire très négative. Malgré des efforts de communication déployés par les forces armées, la connaissance des armées reste très superficielle.

<sup>67</sup> Officier adjoint commandement du groupement de gendarmerie départementale de l'Aude, Le colonel Beltrame se substitue à un otage retenu dans un supermarché de la ville de Trèbes, permettant ainsi sa libération, avant d'être gravement blessé par un terroriste islamiste et de décéder des suites de ses blessures le 24 mars 2018.

<sup>68</sup> 13 militaires, dont 6 officiers, sont tués lors d'un accident en vol de deux hélicoptères au cours d'une opération de combat.

<sup>69</sup> 129 militaires sont décédés sur les théâtres d'opérations en Afghanistan et au Mali dont 17 officiers.

<sup>70</sup> La DICO-D a conduit du 25 octobre au 3 novembre 2022 une nouvelle vague de son baromètre annuel d'image des armées auprès d'un échantillon de 5 274 personnes, représentatif des Français de 15 ans et plus.

<sup>71</sup> Étude réalisée entre le 27 avril et le 23 mai 2022 auprès d'un échantillon représentatif de 5 979 personnes inscrites sur les listes électorales.

<sup>72</sup> MUXEL Anne, « *Observatoire de la génération Z* », étude n° 89 de l'IRSEM, octobre 2021.

Cette ignorance n'est pas sans conséquences sur l'attractivité au recrutement des officiers et aussi sur l'emploi des officiers en dehors de son cœur de métier au sein de l'administration publique et sur leur reconversion après leur départ des forces armées.

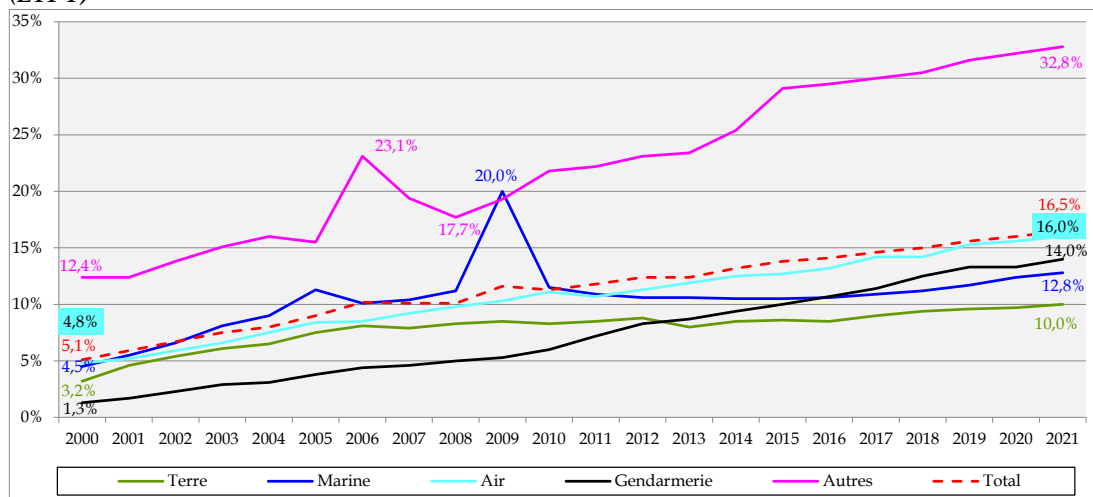
### 3.2 UN OFFICIER QUI RESSEMBLE AUX FRANÇAIS ?

Si les officiers constituent une communauté humaine avec des particularités, certaines se résorbent : cette évolution se manifeste notamment à travers une progression de la féminisation ainsi que des comportements sociaux et familiaux qui évoluent vers une plus grande convergence avec ceux constatés dans l'ensemble de la société civile.

#### 3.2.1 Une féminisation croissante et constante des corps d'officiers mais qui reste limitée dans le haut encadrement militaire

Si l'ouverture des écoles d'officiers au recrutement féminin a débuté à la fin des années 70<sup>73</sup>, la féminisation des corps d'officiers s'est faite lentement. Avec la professionnalisation des armées à la fin des années 90, la féminisation des forces armées se généralise dans toutes les catégories. Cette féminisation croissante permet à la France d'être aujourd'hui la 4<sup>e</sup> armée la plus féminisée dans le monde<sup>74</sup>. Pour les officiers, le taux de féminisation, porté en particulier par une ouverture plus large à tous les métiers<sup>75</sup>, a évolué significativement depuis le début des années 2000. Il passe ainsi de 5,1 % en 2000 chez les officiers à 16,5 % en 2021.

**Graphique 3 - Évolution du taux de féminisation des officiers dans les forces armées depuis 2000 (ETPT)**



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; ministère de l'intérieur et DGGN à partir de 2009.

Champ : officiers féminins de la gendarmerie nationale et officiers féminins sous PMEAs du ministère des armées.

On relève toutefois des disparités entre les armées, directions et services. Depuis 2000, le taux de féminisation des officiers croît régulièrement dans les trois armées et la gendarmerie nationale tout en atteignant en 2021 un niveau inférieur au taux de féminisation de l'ensemble des forces armées (17,7 %), prenant en compte toutes les catégories de militaires. Certains services se démarquent fortement tels que le SSA ou le SCA avec respectivement 47,5 % et 32,6 % de femmes parmi les officiers. De même, 31 % des administrateurs des affaires maritimes sont des femmes<sup>76</sup> quand la parité est atteinte chez les officiers greffiers militaires.

<sup>73</sup> L'École polytechnique s'ouvre aux femmes en 1972, l'École de l'air en 1976, l'École spéciale militaire de Saint-Cyr en 1983, l'École des officiers de la gendarmerie nationale en 1987 et l'École navale en 1992.

<sup>74</sup> SAUZOT Marie, « La féminisation des armées : une question ancienne, un débat actuel », site de l'antenne International Security and Defense, Sorbonne pour l'Organisation des Nations Unies, décembre 2020.

<sup>75</sup> En 2018, les sous-marins nucléaires lanceurs d'engins peuvent accueillir des officiers féminins.

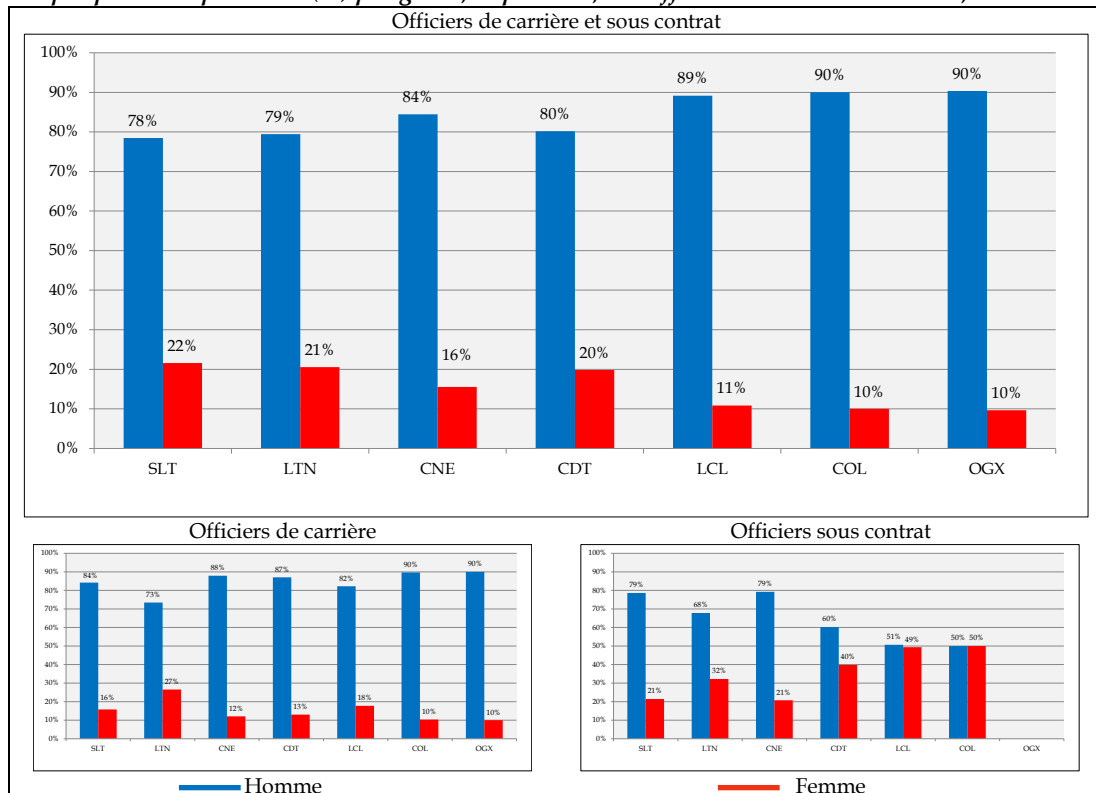
<sup>76</sup> 109 officiers sur 351.

Au sein même de chaque armée ou service, des disparités existent entre spécialités, armes ou métiers. Ainsi, par exemple :

- au sein de l'armée de terre, les femmes sont davantage représentées dans le corps technique et administratif (32 %) que dans le corps des officiers des armes (6 %) et plus faiblement représentées dans certaines spécialités (3 % des officiers des forces spéciales et 6,8 % des pilotes de l'aviation légère de l'armée de terre - ALAT) ;
- dans la marine nationale, les femmes sont plus représentées au sein des officiers spécialisés de la marine (20 %) qu'au sein des officiers de marine (8 %) ;
- dans l'armée de l'air et de l'espace, les femmes sont plus nombreuses au sein du corps des officiers des bases de l'air (30 %) qu'au sein du corps des officiers mécaniciens (16 %) ou celui des officiers de l'air (5 %) ;
- dans la gendarmerie nationale, les femmes sont davantage représentées au sein des officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie (53 % des effectifs) qu'au sein des officiers de gendarmerie (11 %) ;
- 62 % des officiers du corps des pharmaciens militaires sont des femmes.

Ces contrastes s'observent également au travers des grades. Ainsi, dans les armées, les femmes sont moins représentées après le grade de commandant. Si elles représentent 22 % des sous-lieutenants et 20 % des commandants, elles ne représentent plus que 10 % des colonels et 10 % des officiers généraux. On relève enfin une plus forte représentativité au sein des officiers sous contrat que chez les officiers de carrière, atteignant même une quasi parité aux grades de lieutenant-colonel et colonel. Dans la gendarmerie (où la féminisation des officiers est intervenue à la fin des années 1980), seulement 3 % des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section sont des femmes, 3,5 % des colonels mais 21,4 % des commandants. Elles sont 18 % parmi les officiers généraux de la DGA.

**Graphique 4 - Répartition (%) par grade, et par sexe, des officiers au sein du MinArm, en 2021**



Source : réponse à un questionnaire adressé à la DRH-MD.

Champ : ensemble des officiers sous PMEA du ministère des armées en décembre 2021, y compris gendarmerie sous PMEA du MinArm, hors aspirant (volontaires) et élève officier.

Grades : SLT : sous-lieutenant et grade équivalent ; LTN : lieutenant et grade équivalent ; CNE : capitaine et grade équivalent ; CDT : commandant et grade équivalent ; LCL : lieutenant-colonel et grade équivalent ; COL : colonel et grade équivalent ; OGX : officiers généraux.

Au sein des écoles d'officiers de recrutement externe et interne<sup>77</sup>, la proportion de femmes est en hausse constante depuis 2014, passant de 9 % en 2014 à 15 % en 2022.

Il existe cependant de forts contrastes suivant la force armée ou le service :

- **dans l'armée de terre**, le taux de féminisation est fluctuant mais reste globalement stable pour le recrutement externe de carrière (11 % en 2021) et pour le recrutement interne (5 % en 2021). La féminisation est également très variable dans le recrutement contractuel (50 % pour le recrutement des officiers sous contrat (OSC) spécialistes, 12 % pour les OSC encadrement et 8 % pour les OSC pilotes ;
- **dans la marine**, le taux de féminisation est également globalement stable pour le recrutement externe de carrière (11 % en 2021) mais en forte progression dans le recrutement interne (23 % en 2021 et 20 % en 2020 contre 6 % en 2016) ;
- **dans l'armée de l'air et de l'espace**, la féminisation est globalement stable et à un haut niveau aussi bien dans le recrutement externe de carrière (21 % en 2021) que dans le recrutement interne (32 % en 2021) ;
- **dans la gendarmerie**, le taux de féminisation est en progression constante dans le recrutement interne (10 % en 2021 contre 5 % en 2014) mais baisse dans le recrutement externe tout en demeurant à un haut niveau (25 % en 2021 contre 34 % en 2015) porté notamment par le recrutement universitaire et scientifique.

**Tableau 2 - Taux de féminisation du recrutement des officiers issus du recrutement direct et semi-direct, de 2013 à 2022**

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Recrutement externe grande école	ESM <sup>(1)</sup>	12 %	4,3 %	10,1 %	9,8 %	11,6 %	9,1 %	6,4 %	7,8 %	10,9 %	12,6 %
	EN <sup>(2)</sup>	7,2 %	4,8 %	13,2 %	7,1 %	8,1 %	6,5 %	15,2 %	13,8 %	11,3 %	11,3 %
	EAE <sup>(3)</sup>	26 %	12,5 %	14,3 %	16,9 %	22,5 %	18,1 %	27,5 %	16,1 %	21,3 %	22,7 %
	EOGN <sup>(4)</sup>	34,1 %	53,1 %	34,4 %	28,1 %	43,2 %	37,8 %	30,2 %	33,3 %	25,5 %	28,6 %
	ECA <sup>(5)</sup>	53,3 %	28 %	37,9 %	23,3 %	46,9 %	18,2 %	47,5 %	37,8 %	57,1 %	40,5 %
	ESA <sup>(6)</sup>	52,5 %	52,3 %	51,4 %	53,8 %	50,9 %	59,3 %	54,2 %	53,0 %	53,9 %	51,2 %
Promotion interne semi-direct	EMIA <sup>(7)</sup>	2,3 %	4,3 %	7,6 %	8,8 %	5,2 %	11,3 %	5 %	3,9 %	5 %	5,6 %
	EMF <sup>(8)</sup>	17,4 %	14,3 %	10 %	5,6 %	4,3 %	4 %	12 %	20 %	22,7 %	9,1 %
	CI-EAE <sup>(9)</sup>	38,3 %	25 %	28,6 %	29 %	35 %	16,7 %	26,3 %	32,5 %	32 %	23,8 %
	EOGN	3,3 %	5,3 %	7,4 %	6,6 %	7,3 %	6,2 %	11,4 %	10 %	9,6 %	11,2 %
	ECA	25 %	71,4 %	42,9 %	42,9 %	20 %	30 %	25 %	80 %	0 %	54,5 %

Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.

Champ : armée de terre, marine nationale, armée de l'air et de l'espace, gendarmerie nationale, SCA et SSA.

<sup>(1)</sup> École spéciale militaire de Saint-Cyr, <sup>(2)</sup> École navale, <sup>(3)</sup> École de l'air et de l'espace, <sup>(4)</sup> École des officiers de la gendarmerie nationale, <sup>(5)</sup> École des commissaires des armées, <sup>(6)</sup> École de santé des armées - médecins, pharmaciens, <sup>(7)</sup> École militaire interarmes, <sup>(8)</sup> École militaire de la flotte, <sup>(9)</sup> École militaire de l'air (EMA) jusqu'en 2017<sup>78</sup> puis concours interne de l'École de l'air et de l'espace (CI-EAE).

Pour soutenir la féminisation des armées, le ministère a déployé, en mars 2019, un plan mixité<sup>79</sup> visant à favoriser l'attractivité de l'institution, à fidéliser les femmes militaires pour éviter notamment qu'elles ne quittent la filière opérationnelle ou l'institution faute de pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée et à valoriser l'image des femmes dans les armées. Cette action est

<sup>77</sup> Pour le recrutement externe, l'École spéciale militaire de Saint-Cyr (ESM), l'École navale (EN), l'École de l'air et de l'espace (EAE) et l'École des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN) et pour le recrutement interne, l'École militaire interarmes (EMIA), l'École militaire de la flotte (EMF), École militaire de l'air (EMA) jusqu'en 2017 puis concours interne de l'École de l'air et de l'espace (CI-EAE) et l'EOGN semi-direct.

<sup>78</sup> Abrogé par décret n° 2017-1131 du 3 juillet 2017 - art. 3 relatif à la formation initiale des officiers de l'armée de l'air et modifiant le décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air, et des officiers des bases de l'air.

<sup>79</sup> Les mesures du plan mixité portent notamment sur :

- la diversification des profils recrutés dans les corps d'officiers ;
- l'assouplissement de la gestion pour l'accès aux grades et aux responsabilités, en particulier en comptabilisant les congés parentaux et les disponibilités prises pour élever un enfant, en développant l'accompagnement dans l'avancement dans le grade et dans l'ancienneté de service ;
- la mise en place de référents « mixité-égalité », afin de mieux prévenir, conseiller et appuyer le commandement en matière d'équité hommes-femmes ;
- le renforcement de la féminisation du haut commandement en fixant des objectifs chiffrés, dont certains déjà atteints en 2021 (10 % de femmes chaque année parmi les lauréats du concours de l'école de guerre ; 10 % de femmes parmi les officiers généraux d'ici 2022 ; doublement de la part des femmes parmi les officiers généraux d'ici 2025).

par ailleurs soutenue par les mesures du plan Famille (garde d'enfants, accompagnement de la mobilité géographique...).

En définitive, les forces armées laissent une place croissante aux femmes dans les corps des officiers. Même si leur représentativité demeure encore faible dans le haut encadrement militaire, une carrière d'officier est possible jusqu'au plus haut niveau de la hiérarchie. Il existe ainsi de nombreux parcours prestigieux de femmes officiers dans lesquels peuvent s'identifier de jeunes françaises attirées par le service au sein des forces armées<sup>80</sup>.

### 3.2.2 L'accès aux corps d'officiers : un escalier social

68 % des Français estiment les armées, au sein desquelles les officiers ne constituent ni des « clans » ni une « caste », ouvertes à la diversité<sup>81</sup>.

Si l'expression selon laquelle « *il n'est aucun soldat qui n'ait dans sa giberne son bâton de maréchal* »<sup>82</sup> reste une image, la promotion interne est une réalité particulièrement affirmée dans les forces armées et quelques officiers généraux ont effectivement débuté leur carrière comme homme du rang ou gendarme adjoint volontaire. Cette voie d'accès complète celle des concours aux grandes écoles d'officiers, marquée déjà par une grande variété des formations académiques, en diversifiant davantage les origines sociales. Comme on le verra plus loin, près de **40 % des officiers sont issus des corps de sous-officiers** via le recrutement interne<sup>83</sup>.

### 3.2.3 Des comportements sociaux et familiaux qui évoluent vers une plus grande convergence avec ceux constatés dans l'ensemble de la société

Les modes de vie de l'officier et de sa famille tendent à rejoindre ceux du reste de la population française.

Comme le relève une étude de la DRH-MD<sup>84</sup>, « *la catégorie hiérarchique et l'armée d'appartenance n'ont pas un impact déterminant sur la situation familiale des militaires contrairement au sexe et à l'âge. Ainsi, le cycle de vie des militaires est comparable à celui de l'ensemble de la population française* ».

On retrouve des comportements familiaux identiques, même si la comparaison des populations est difficile en raison des différences de structure :

- la part des Français en couple (69 %) est ainsi inférieure à celle des officiers supérieurs (89 %), mais supérieure aux officiers subalternes (65 %) ;
- la part de couples mariés diminue, tandis que la part de couples pacsés augmente ;
- le taux d'emploi des conjoints d'officiers progresse dans des proportions comparables, même s'il demeure affecté par la mobilité géographique (cf. ci-après) ;
- un nombre d'enfants par foyer qui baisse entre 2009 et 2017, même si avec 2,5 enfants en 2019 chez les officiers supérieurs (2,8 en 2009) et 2,1 enfants chez les officiers subalternes, ce nombre est plus important que la moyenne de 1,87 en France ;
- à l'instar de la société française, les femmes officiers obtiennent davantage la garde de leurs enfants en cas de séparation et se retrouvent plus souvent seules avec des enfants que leurs homologues masculins ;
- une aspiration à une meilleure conciliation vie personnelle et vie privée ;
- un besoin en hausse de connectivité<sup>85</sup>.

<sup>80</sup> On peut ainsi citer les parcours de l'ingénieure générale de classe exceptionnelle de l'armement Monique Legrand-Larroche, inspectrice générale des armées - armement, première femme promue générale 5 étoiles ou la médecin général des armées Maryline Gyax Généro, directrice centrale du service de santé des armées de 2017 à 2020, première femme à accéder à la direction d'un service interarmées.

<sup>81</sup> Baromètre externe des armées DICO-D-Harris Interactive, octobre 2021.

<sup>82</sup> Louis XVIII, lors d'une visite aux élèves de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr au château de Saint-Cloud, le 8 août 1819.

<sup>83</sup> 72 % dans la gendarmerie en 2021, 45 % dans l'armée de terre, 22 % dans la marine et 35 % dans l'armée de l'air et de l'espace. Pour l'armée de terre, il est à noter par ailleurs que 3,5 % des officiers recrutés en 2021 étaient des militaires du rang.

<sup>84</sup> Repère RH n° 14 « *Panorama de la famille des militaires* », DRH-MD, septembre 2019.

<sup>85</sup> Par exemple, sans avoir de distinction par catégorie, 52 % des marins embarqués considèrent que le manque de liaison satellitaire est un frein à l'embarquement. « *Contrairement aux idées reçues, ce ne sont pas les plus jeunes qui se montrent les plus mécontents. Le manque de lien avec les familles et la difficulté à réaliser des démarches administratives*

## 4 DU POINT DE VUE DE L'INSTITUTION, UNE DIFFICULTE ENCORE MODESTE, MAIS CROISSANTE, DE RECRUTEMENT ET DE FIDELISATION

### 4.1 UNE CAPACITE INTACTE A RECRUTER ?

En 2021, tous types de recrutements confondus, c'est **près de 2 300 civils et militaires qui ont rejoint les corps d'officiers des forces armées**<sup>86</sup>.

**Tableau 3 – Répartition du recrutement dans les armées, directions, services, et la gendarmerie, en 2021**

		Terre	Marine	Air	Gend.	Autres <sup>(5)</sup>	Total
Recrutement externe	Recrutement externe grandes écoles sur concours <sup>(1)</sup> et titres	185	82	85	61	231	<b>644</b>
	Recrutement externe OSC <sup>(2)</sup>	212	164	152	32	124	<b>684</b>
	<b>Total</b>	<b>397</b>	<b>246</b>	<b>237</b>	<b>93</b>	<b>355</b>	<b>1 328</b>
Promotion interne	Recrutement interne semi-direct sur concours et sur titres <sup>(4)</sup>	121	23	50	61	65	<b>320</b>
	Recrutement interne OSC <sup>(4)</sup>	27	55	13	0	0	<b>95</b>
	Recrutement interne semi-direct tardif et officier rang	226	36	84	177	0	<b>523</b>
	<b>Total</b>	<b>374</b>	<b>114</b>	<b>147</b>	<b>238</b>	<b>65</b>	<b>938</b>
<b>Total</b>		<b>771</b>	<b>360</b>	<b>384</b>	<b>331</b>	<b>420</b>	<b>2 266</b>

Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.

<sup>(1)</sup> filières baccalauréat, MP, PC, PSI, PT, Lettres, SES, universitaires, scientifiques, titres, École spéciale militaire de Saint-Cyr (ESM), École navale (EN), École de l'air et de l'espace (EAE), École des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN direct), École des commissaires des armées (ECA), École de santé des armées (ESA), École nationale supérieure de techniques avancées Bretagne (ENSTA Bretagne), École nationale supérieure des ingénieurs de l'infrastructure militaire (ENSIM).

<sup>(2)</sup> OSC pilote – élève officier pilote de l'aéronautique navale (EOPAN) - OSC personnel naviguant (PN) - OSC personnel non navigant (PNN) - Officier de marine sous contrat (OM/SC) - Officier spécialisé de la marine sous-contrat (OSM-SC) - OSC encadrement - OSC spécialiste - OSC SCA - OSC SSA dont les officiers commissionnés (hors SEO et SSA).

<sup>(3)</sup> concours scientifiques, lettres, SES, concours sur titre, école militaire interarmes (EMIA), école militaire de la flotte (EMF), École militaire de l'air (EMA) jusqu'en 2017<sup>87</sup> puis concours interne de l'École de l'air et de l'espace (CI-EAE), EOGN semi-direct, ECA semi-direct, tour normal grade contrôleur adjoint des armées, polytechniciens, grandes écoles, Officiers des armées.

<sup>(4)</sup> OSC pilote - EOPAN - OSC PN - OSC PNN - Officier de marine sous contrat (OM/SC) - Officier spécialisé de la marine sous-contrat (OSM-SC).

<sup>(5)</sup> DGA, SCA, SSA, SID, SEO, CGA, APM, affaires maritimes.

Après une forte progression du recrutement d'officiers dans les armées entre 2015 et 2017, rendue nécessaire avec la remontée des effectifs suite aux attentats de 2015, principalement portée par l'armée de terre et l'armée de l'air et de l'espace, le recrutement s'est depuis stabilisé. Il est cependant maintenu à un haut niveau puisque le nombre d'officiers recrutés en 2021 est supérieur de près de 50 % par rapport aux niveaux antérieurs à 2014. Après avoir atteint un pic en 2019, le recrutement des officiers de la gendarmerie a diminué pour atteindre un niveau inférieur à celui de 2013.

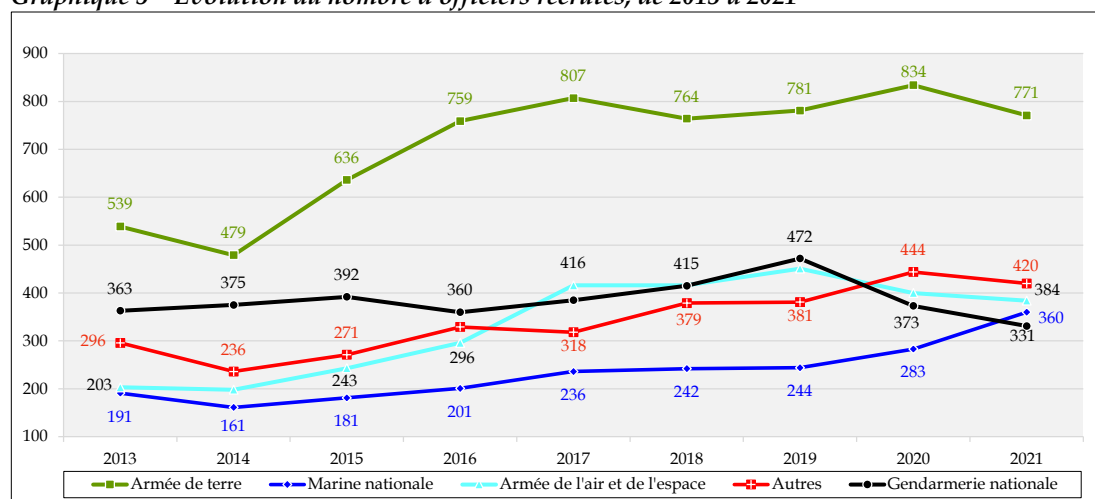
impactent toutes les tranches d'âges » (enquête sociologique « Accompagner le marin et sa famille », DPMM, octobre 2022).

<sup>86</sup> 35,8 % sont recrutés par l'armée de terre, 16,7 % par l'armée de l'air et de l'espace, 15,7 % par la marine, 14,4 % par la gendarmerie nationale, 9,1 % par le SSA.

<sup>87</sup> Abrogé par décret n° 2017-1131 du 3 juillet 2017 - art. 3 relatif à la formation initiale des officiers de l'armée de l'air et modifiant le décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air.



Graphique 5 – Évolution du nombre d'officiers recrutés, de 2013 à 2021



Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.

Champ : armée de terre, marine nationale, armée de l'air et de l'espace, gendarmerie nationale, autres (SSA, SEO, DGA, SCA, APM, CGA, SID, AFF MAR).

Le recrutement des officiers est soumis aux conditions communes à tout recrutement sous statut militaire, telles que définies par le code de la défense<sup>88</sup>.

Quels que soient l'armée, la direction ou le service, les officiers d'active<sup>89</sup> sont recrutés par voie externe (ou recrutement direct), et/ou par voie interne (ou recrutement semi-direct) :

- la voie externe correspond aux différents processus de recrutement direct des officiers depuis la société civile :
  - o à travers des concours (sur épreuves, sur titres...)
  - o à travers la signature d'un contrat d'engagement (officiers commissionnés, officiers sous contrat...)
- la voie interne, ou encore appelée promotion interne, correspond aux différents processus de recrutement semi-directs des officiers accessibles de façons différenciées aux militaires<sup>90</sup>, voire à d'autres catégories de candidats énumérés dans les statuts particuliers :
  - o par concours (sur épreuves, sur titres...)
  - o par examen ;
  - o au choix (sur entretien, sur dossier...).

Ces voies de recrutement font aussi l'objet d'une classification visant à les distinguer en fonction de la plus ou moins grande jeunesse de ceux qu'ils permettent de recruter :

- on parlera de « recrutement jeune » pour le recrutement direct et le recrutement semi-direct ouvert aux militaires avant un certain âge et/ou ancienneté de services ;
- on parlera de « recrutement tardif » pour le recrutement semi-direct ouvert aux militaires après un certain âge et/ou ancienneté de services ;
- on parlera de « recrutement ancien » pour le recrutement semi-direct ouvert aux militaires plus ou moins proches de leurs limites de services.

<sup>88</sup> Article L4132-1 du code de la défense :

- « Nul ne peut être militaire :
- 1° S'il ne possède la nationalité française, sous réserve des dispositions de l'article L. 4132-7 ;
- 2° S'il est privé de ses droits civiques ;
- 3° S'il ne présente les aptitudes exigées pour l'exercice de la fonction ;
- 4° S'il n'est âgé de dix-sept ans au moins, ou de seize ans pour recevoir une formation générale et professionnelle en qualité de volontaire dans les armées ou en qualité d'engagé dans une école militaire. »

<sup>89</sup> Hors réserve, telle que prévue à l'article L4211-1 et suivants du code de la défense.

<sup>90</sup> Officiers sous contrat, sous-officiers et militaires du rang.

**Tableau 4 – Les modalités et les types de recrutement des officiers au sein des forces armées**

Types de recrutement		Modalités de recrutement	Âge au recrutement <sup>(3)</sup>	
Recrutement externe (ou recrutement direct)	Concours sur épreuves	Les <u>officiers directs de carrière</u> <sup>(1)</sup> sont recrutés au sein la population civile : - sur épreuves : avec des épreuves d'admissibilité et d'admission (à l'issue du baccalauréat ou des classes préparatoires) ; -sur titres (bac +5) : avec uniquement des épreuves d'admission pour intégrer les écoles militaires de formation initiale.	Variable de 17 à 25 ans	
	Concours sur titres			
	Sélection sur dossier, entretien et diplôme	Les <u>officiers sous contrat</u> <sup>(1)</sup> sont recrutés au sein la population civile sur dossier et diplôme ; Les <u>officiers commissionnés</u> sont recrutés sur diplôme pour satisfaire aux besoins immédiats des armées et formations rattachées afin d'occuper des emplois de spécialistes à caractère scientifique, technique ou pédagogique faisant l'objet d'une vacance temporaire. Ils servent sous contrat.	À partir de 18 ans	
Recrutement / promotion interne (ou recrutement semi-direct)	Semi-direct	Concours sur épreuves	Les <u>officiers semi-directs de carrière</u> <sup>(2)</sup> issus de la promotion interne, sont recrutés parmi les militaires du rang, les sous-officiers et les officiers sous contrat. Ce recrutement est réalisé sur épreuves (admissibilité et admission) ou sur titres (admission) pour intégrer les écoles militaires.	Avant 35 ans
		Concours sur titres		
	Semi-direct tardif	Concours sur épreuves	Les <u>officiers semi-directs tardifs de carrière</u> sont recrutés parmi les sous-officiers et militaires du rang. Ce recrutement est réalisé sur épreuves (admissibilité et/ou admission).	Avant 45 ans
	Rang et OSC	Sélection sur dossier et/ou entretien et/ou diplôme	Les <u>officiers issus du rang</u> sont recrutés parmi les sous-officiers ou officiers mariniers. Ils sont de carrière.	Avant 50 ans
Les <u>officiers sous contrat</u> sont recrutés parmi les sous-officiers ou officiers mariniers. Ils servent sous contrat			À partir de 18 ans	

Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.

Champ : armées, directions, services et gendarmerie nationale.

(1) École spéciale militaire de Saint-Cyr (ESM), École navale (EN), École de l'air et de l'espace (EAE), École des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN direct), École des commissaires des armées (ECA), École de santé des armées (ESA) École nationale supérieure de techniques avancées Bretagne (ENSTA Bretagne), École nationale supérieure des ingénieurs de l'infrastructure militaire (ENSIM), élève officier en formation initiale en Allemagne (EOFIA), élève français en formation à l'école navale allemande (EFENA).

(2) École militaire interarmes (EMIA), École militaire de la flotte (EMF), École militaire de l'air (EMA) jusqu'en 2017<sup>91</sup> puis concours interne de l'École de l'air et de l'espace (CI-EAE), EOGN semi-direct, ECA semi-direct, tour normal grade contrôleur adjoint des armées, polytechniciens, grandes écoles, Officiers des armées.

(3) À titre d'exemple, les limites d'âge varient selon la force armée et le type de recrutement.

#### 4.1.1 Les caractéristiques du recrutement des officiers : des modèles qui diffèrent selon les forces armées

##### 4.1.1.1 Des voies de recrutement, interne ou externe, qui diffèrent selon les forces armées

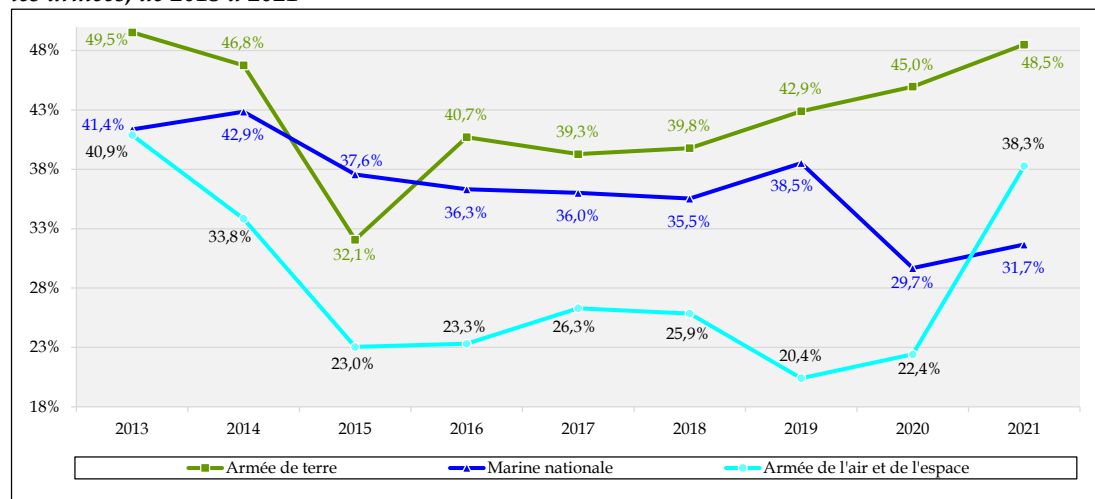
En 2021, le recrutement des officiers au sein des forces armées est constitué à **60 % par le recrutement externe et à 40 % par le recrutement interne**. Toutefois des fortes distinctions apparaissent entre les forces armées :

- **un recrutement majoritairement d'origine interne dans la gendarmerie** (72 % en 2021, niveau stable depuis 2013)
- **un recrutement équilibré dans l'armée de terre** (48,5 % de recrutement interne, niveau en forte progression depuis 2015 qui retrouve les niveaux antérieurs à 2014) ;
- **un recrutement majoritairement externe dans la marine (68,3 %) et dans l'armée de l'air et de l'espace (61,7 %).**

<sup>91</sup> Abrogé par décret n° 2017-1131 du 3 juillet 2017 - art. 3 relatif à la formation initiale des officiers de l'armée de l'air et modifiant le décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air.

Ceci explique toute l'importance, surtout pour la gendarmerie et l'armée de terre, de maintenir l'attractivité du recrutement interne, au risque de modifier profondément les modèles de recrutement de ces forces armées et la constitution d'une ressource humaine très expérimentée chez les officiers subalternes. Au-delà, c'est aussi le principe d'escalier social qui est en jeu car il permet à des sous-officiers, voire des militaires du rang<sup>92</sup>, de monter dans la hiérarchie militaire en devenant officier.

**Graphique 6 – Évolution de la part de recrutement interne d'officier dans le recrutement total, dans les armées, de 2013 à 2021**



Sources : réponses à un questionnaire du HCECM, bilan social 2013 à 2020 et RSU 2021.

Champ : armée de terre, marine nationale et armée de l'air et de l'espace.

#### 4.1.1.2 Un recrutement en majorité sous le statut de carrière

**Les officiers sont recrutés en majorité sous le statut d'officiers de carrière (65,6 % en 2021) sauf dans la marine où le recrutement contractuel est prépondérant (61 % du recrutement interne et externe<sup>93</sup>).**

Dans les armées, après une forte augmentation du recrutement d'officiers sous contrat entre 2014 et 2017 (le nombre d'OSC recrutés a pratiquement quadruplé), celui-ci a diminué (baisse de 19 % entre 2019 et 2021) tout en demeurant à un niveau élevé, très supérieur aux niveaux antérieurs à 2016.

**Le recrutement contractuel <sup>94</sup> représente 51,5 % du recrutement externe en 2021<sup>95</sup> et 10 % du recrutement interne<sup>96</sup>.**

<sup>92</sup> Ainsi, dans l'armée de terre, 101 militaires du rang sont devenus officiers entre 2017 et 2021 (source : bilan social 2017 à 2020 et RSU 2021).

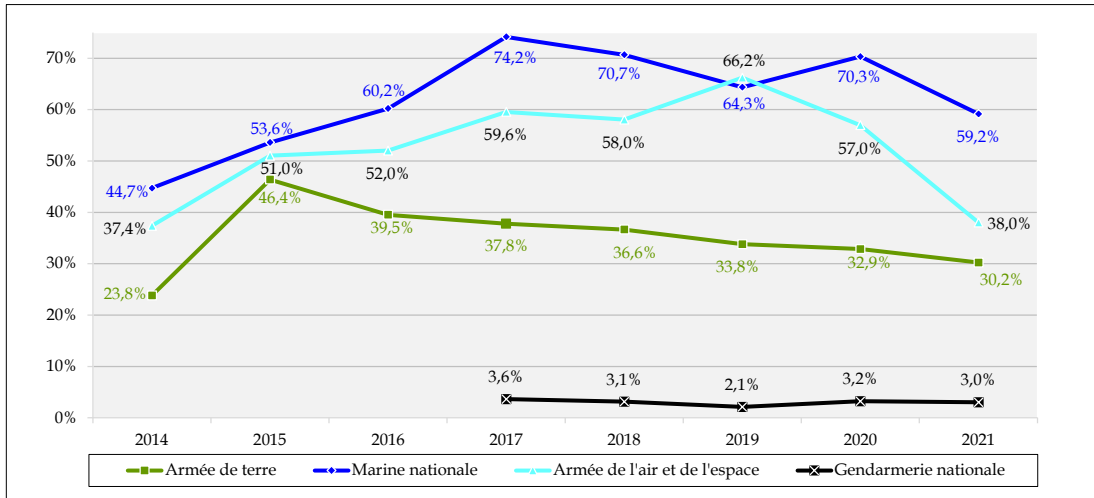
<sup>93</sup> Sur les 360 officiers recrutés en 2021 dans la marine, 219 sont sous contrat (dont 6 officiers commissionnés).

<sup>94</sup> Dont les officiers commissionnés : 55 officiers commissionnés recrutés en 2021 dont 22 dans la gendarmerie, 19 dans l'armée de l'air et de l'espace, 6 dans l'armée de terre et 6 dans la marine.

<sup>95</sup> 31 % dans l'armée de terre, 24 % dans la marine, 22 % dans l'armée de l'air et de l'espace notamment.

<sup>96</sup> Le recrutement d'officiers sous contrat par la voie interne concerne principalement la marine (55 % du recrutement OSC par voie interne), l'armée de terre (28 %) et l'armée de l'air et de l'espace (14 %).

**Graphique 7 – Évolution de la part du recrutement d'officiers sous contrat, dans les forces armées, de 2014 à 2021**



Sources : réponses à un questionnaire du HCECM, bilan social 2017 à 2020 et RSU 2021.

Champ : ensemble des OSC de recrutement interne et externe, armée de terre, marine nationale, armée de l'air et de l'espace et gendarmerie nationale.

À la différence des armées, la gendarmerie a un recrutement très faible en officiers sous contrat, avec en moyenne 12 recrutements par an depuis 2017 (3 % du recrutement des officiers).

#### 4.1.2 Une attractivité des carrières d'officiers qui se maintient mais qui présente des signes de faiblesse

Si globalement l'attractivité de la carrière d'officier se maintient et permet de répondre aux besoins des forces armées, dans le détail, le Haut Comité a détecté des fragilités aussi bien dans le recrutement externe que dans le recrutement interne à travers l'étude de la sélectivité.

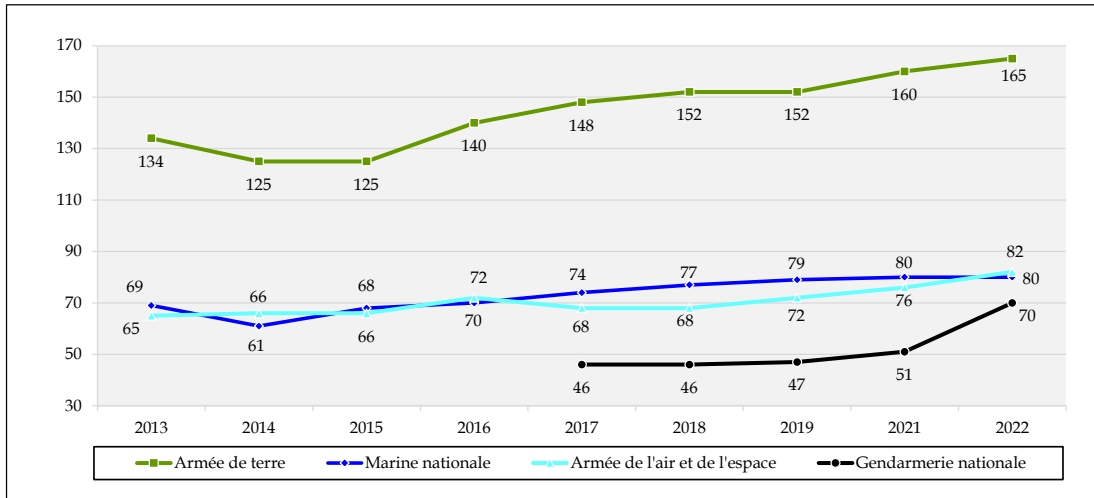
##### 4.1.2.1 Une sélectivité qui présente des fragilités dans le recrutement externe

En matière de recrutement externe, le Haut Comité a concentré son étude sur la sélectivité aux concours d'entrée des grandes écoles d'officiers des forces armées (ESM St-Cyr, École navale, École de l'air et de l'espace et EOGN) et sur celle du recrutement des officiers sous contrat.

##### 4.1.2.1.1 La forte sélectivité apparente des concours aux grandes écoles d'officiers masque une dégradation de la participation des candidats aux épreuves orales d'admission dans certaines écoles

Depuis 2014, le volume des recrutements, sur titres et sur concours, dans les grandes écoles militaires a très fortement progressé, de près de 67 %, passant d'un recrutement de 295 officiers en 2014 à 442 en 2022. Le recrutement sur titres a pratiquement triplé quand le recrutement sur concours a augmenté de 40 % sur la même période.

**Graphique 8 – Évolution du nombre d'officiers de recrutement direct, concours sur épreuves, de 2013 à 2022**



Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.

Champ : recrutements externes sur épreuves aux grandes écoles (ESM, EN, EAE, EOGN), hors concours sur titres, EOFIA et EFENA.

Grandes écoles :

- ESM filières CPGE ;
- EN filière CPGE ;
- EAE filières CPGE, licence option « sciences », « sciences politiques » ;
- EOGN filières universitaires, titres, scientifiques.

L'année 2020 n'est pas recensée en l'absence d'épreuves orales (Covid).

En parallèle, signe, en apparence, du maintien d'une forte attractivité de la carrière d'officier, **le volume des candidats aux concours des grandes écoles militaires a également fortement augmenté**. Ainsi, entre 2015 et 2022, alors que le nombre des officiers recrutés par la voie des concours aux grandes écoles militaires a progressé de 38 %, le nombre de candidats a augmenté de 28 % pour l'ESM de Saint-Cyr, de 48 % pour l'École navale, de 88 % pour l'École de l'air et de l'espace et de 11 % pour l'École des officiers de la gendarmerie nationale (mais avec une baisse de 7 % entre 2021 et 2022).

**Cette situation se traduit par un haut niveau de sélectivité aux concours<sup>97</sup>** d'entrée dans les grandes écoles d'officiers des armées et de la gendarmerie nationale. Ainsi en 2022, cette sélectivité est de 20,3 candidats pour 1 admis.

Toute comparaison de sélectivité entre grandes écoles doit être faite avec prudence, en raison de la différence de modalités d'inscription aux concours de recrutement. En effet, les concours scientifiques<sup>98</sup> de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr et de l'École de l'air et de l'espace sont regroupés au sein de la banque d'épreuves du « concours commun des instituts nationaux polytechniques » (CCINP) et ceux de l'École navale au sein de la banque d'épreuves du concours « Centrale-Supélec »<sup>99</sup>, contrairement au concours d'entrée à l'École des officiers de la gendarmerie nationale qui est spécifique à la gendarmerie.

Toutefois, l'évolution de la sélectivité par école peut témoigner de l'évolution dans le temps de l'intérêt des étudiants pour une candidature à ces voies de recrutement et donc à ces carrières. Ainsi, en 2022, en distinguant par école, alors que les sélectivités aux concours d'entrée à l'École spéciale militaire de Saint-Cyr (13 candidats pour 1 admis), à l'École navale (18,5 candidats pour 1 admis) et à l'École de l'air et de l'espace (41,2 candidats pour 1 admis) atteignent leur plus haut niveau, celle aux concours d'entrée à l'École des officiers de la gendarmerie nationale est à son plus bas niveau (8,5 candidats pour 1 admis).

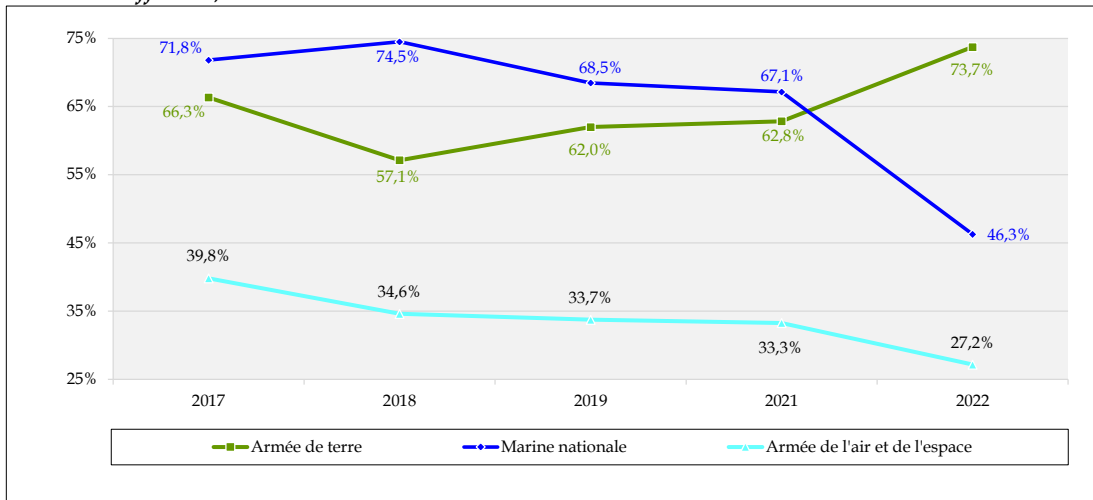
<sup>97</sup> La sélectivité aux concours est le rapport entre le nombre de candidats qui se sont présentés à l'une des épreuves du concours et le nombre d'admis sur la liste principale.

<sup>98</sup> Les concours scientifiques regroupent les filières mathématiques-physique (MP), physique-chimie (PC) et physique-sciences de l'ingénieur (PSI).

<sup>99</sup> Le concours littéraire et le concours en sciences économiques et sociales d'admission à l'ESM de Saint-Cyr sont respectivement rattachés à la banque d'épreuves littéraires (BEL) et à la banque commune d'épreuves (BCE). Le concours de la filière physique-technologie (PT) d'admission à l'École de l'air et de l'espace est rattaché à la banque d'épreuves physique et technologie.

Cependant, **cette approche ne permet pas de rendre pleinement compte de l'attractivité des concours d'entrée aux grandes écoles d'officiers**. En effet, à l'occasion de ses travaux, le Haut Comité a constaté une évolution contrastée de la participation des candidats admissibles aux épreuves orales d'admission. Si les candidats admissibles sont, pour une très grande part, présents aux oraux d'admission dans les concours de l'EOGN<sup>100</sup> (entre 87 % et 96 % de présence entre 2017 et 2022) et dans une moindre mesure aux oraux d'admission aux concours de l'ESM de Saint-Cyr (entre 57 % et 73 %), depuis 2017, **le Haut Comité relève une dégradation continue de la participation des candidats admissibles aux épreuves orales d'admission aux concours de l'École navale (46,3 % en 2022) et de l'École de l'air et de l'espace (27,2 %)**, ce qui entraîne une baisse de la sélectivité à l'oral<sup>101</sup>.

**Graphique 9 – Évolution du taux de candidats admissibles se présentant aux oraux des concours externes d'officiers, de 2013 à 2022**



Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.

Champ : recrutement aux grandes écoles (armée de terre, marine nationale et armée de l'air et de l'espace), hors candidats aux concours sur titres.

L'année 2020 n'est pas recensée en l'absence d'épreuves orales (Covid).

**Cette situation invite à prendre avec prudence les données reposant sur la seule augmentation du nombre total des candidats<sup>102</sup> pour évaluer l'attractivité des grandes écoles d'officiers.**

#### 4.1.2.1.2 *Fragilisée par la hausse importante des volumes de recrutement depuis 2015, la sélectivité du recrutement des officiers sous contrat par la voie externe retrouve un niveau satisfaisant*

Après les attentats de 2015 et la remontée des effectifs dans les forces armées, **le recrutement des officiers sous contrat (OSC) par la voie externe s'est fortement développé** (multiplié par 2,5 entre 2014 et 2021) pour répondre aux besoins des forces armées. Après un pic en 2017, le volume de recrutement s'est maintenu jusqu'en 2020 avant de baisser de 27 % en 2021 (507 officiers sous contrat recrutés). Son évolution est très différente entre les forces armées :

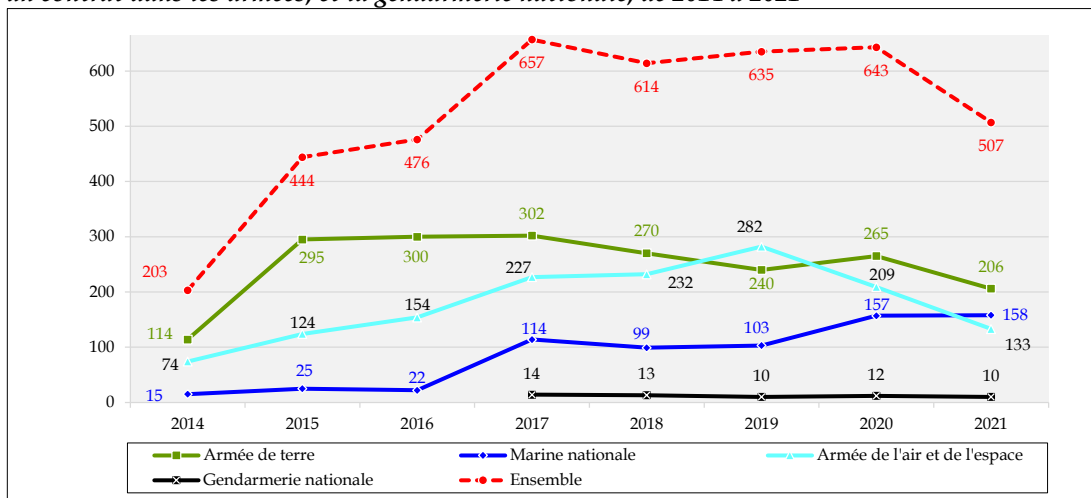
- avec une moyenne de 12 officiers recrutés par an depuis 2017, **il reste marginal dans la gendarmerie** ;
- **il a fortement progressé dans la marine** (158 recrutements en 2021, soit dix fois plus qu'en 2014) ;
- même s'il demeure à un niveau élevé, **il a fortement baissé dans l'armée de terre** (206 recrutements en 2021, soit une baisse de 45 % depuis 2016) **et dans l'armée de l'air et de l'espace** où il a retrouvé son niveau de 2015 (133 recrutements en 2021).

<sup>100</sup> À titre de comparaison, en 2022, l'École polytechnique a un taux de participation aux épreuves orales d'admission de 98,1 %, le SSA, 87,4 % (recrutement concours niveau Bac) et le SCA, 81,3 %.

<sup>101</sup> Par exemple, pour l'École navale la sélectivité était de 5,4 candidats à l'oral pour 1 admis en 2015, elle est de 3,9 candidats à l'oral pour 1 admis en 2022.

<sup>102</sup> La hausse du nombre de candidats peut aussi s'expliquer par le fait que les concours aux écoles d'officiers sont gratuits, qu'ils peuvent donc servir de galop d'essai pour d'autres concours.

**Graphique 10 – Évolution du nombre d'officiers sous contrat de recrutement externe ayant souscrit un contrat dans les armées, et la gendarmerie nationale, de 2014 à 2021**



Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.

Champ : armée de terre, marine nationale (uniquement OSC OPS de 2014 à 2016), armée de l'air et de l'espace et gendarmerie nationale.

Reprise du recrutement OSC en gendarmerie à partir de 2017.

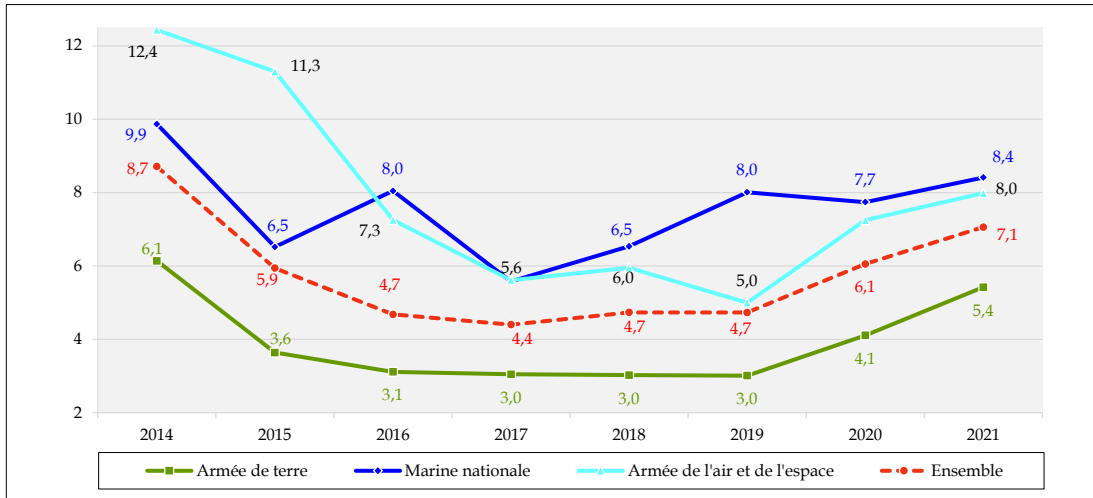
Partant d'une situation en 2014 où la sélectivité était très forte dans toutes les armées en raison d'une politique de recrutement plus restrictive, la sélectivité s'est fortement dégradée jusqu'en 2017 en raison de la forte augmentation des volumes de recrutements (4,5 candidats pour 1 admis en 2017 contre 8,7 candidats pour 1 admis en 2014). Sans retrouver ses niveaux antérieurs, mais grâce à une très forte progression du nombre de candidats<sup>103</sup>, **la sélectivité du recrutement des officiers sous contrat par voie externe se maintient à un niveau satisfaisant**. Elle tend même à progresser depuis 2017 (7,4 candidats pour 1 admis en 2021).

La sélectivité est très forte dans la gendarmerie (21,9 candidats pour 1 admis en 2021). Elle est toutefois à relativiser en raison du faible niveau de recrutement. L'évolution de la sélectivité est similaire entre les armées, même si les niveaux diffèrent :

- **une sélectivité qui retrouve un niveau plus satisfaisant dans l'armée de terre** (5,4 candidats pour 1 admis), après plusieurs années sous pression de l'important volume de recrutement (3 candidats pour 1 admis entre 2016 et 2019) ;
- **une sélectivité qui progresse fortement et de manière continue dans la marine** pour atteindre en 2021 un haut niveau (8,4 candidats pour un admis) ;
- après une forte dégradation dans l'armée de l'air et de l'espace, **la sélectivité retrouve également un haut niveau** (8 candidats pour un admis en 2021).

<sup>103</sup> Le volume de candidats a plus que doublé entre 2014 et 2021. Attirés par la croissance de son recrutement en OSC, le nombre de candidats a été multiplié par 9 pour la marine. Dynamisé par les campagnes de recrutement après 2015, le nombre de candidats reste globalement stable dans l'armée de terre (en hausse de 60 % en 2021 par rapport aux niveaux avant 2015). Avec la même politique de recrutement dans l'armée de l'air et de l'espace, après un pic en 2020, le nombre de candidats retrouve un niveau comparable à celui de 2014.

**Graphique 11 – Évolution de la sélectivité du recrutement externe des OSC dans les armées, de 2014 à 2021**



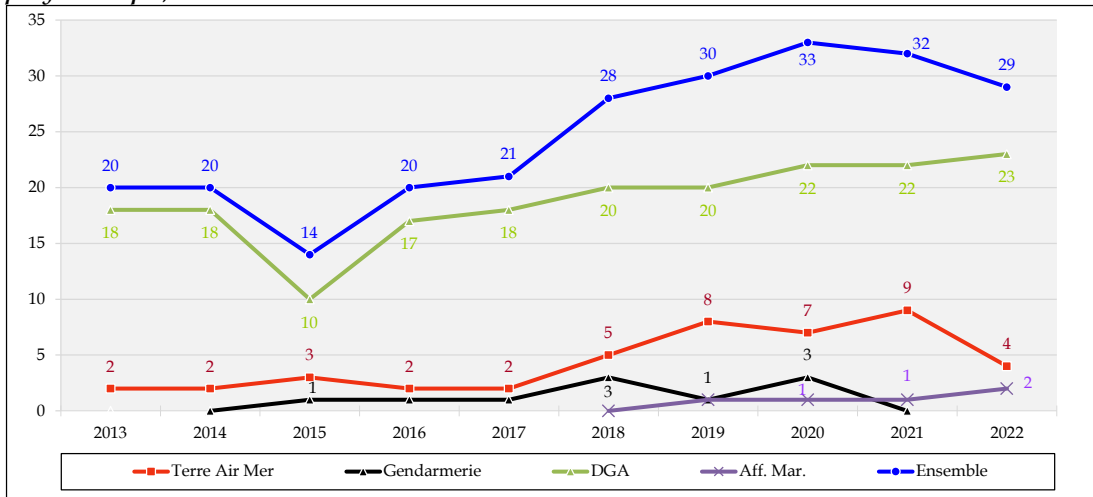
Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.

Champ : armée de terre, marine nationale (uniquement OSC OPS de 2014 à 2016) et armée de l'air et de l'espace.

#### 4.1.2.2 Une attractivité des carrières d'officiers en forte progression chez les polytechniciens

Dans cet environnement, le Haut Comité souligne la **forte progression de l'attractivité des carrières d'officiers à la sortie de l'École polytechnique**. Celle-ci se traduit non seulement par une augmentation des recrutements de la DGA, mais également, depuis 2017, par un engagement en forte hausse dans les armées, en particulier dans l'armée de terre (25 polytechniciens recrutés entre 2017 et 2022). En outre, il convient de signaler le recrutement de 5 polytechniciens par les affaires maritimes entre 2019 et 2022.

**Graphique 12 – Nombre d'élèves choisissant une orientation militaire en sortant de l'école polytechnique, de 2013 à 2022**



Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.

Champ : élèves issus de l'École polytechnique rejoignant la fonction militaire.

#### 4.1.2.3 Une sélectivité en baisse dans le recrutement interne

La baisse de l'attractivité du recrutement interne se traduit notamment par la baisse du taux de sélectivité. Il apparaît que l'accès à « l'épaulette » (accès à la catégorie des officiers), qui implique des responsabilités accrues, une mobilité plus fréquente et le recul de 10 ans pour l'accès à la pension à liquidation immédiate (PLI), est moins recherché depuis quelques années. Or ce mode de recrutement est particulièrement important : **il représente plus de 40 % du recrutement en 2021.**



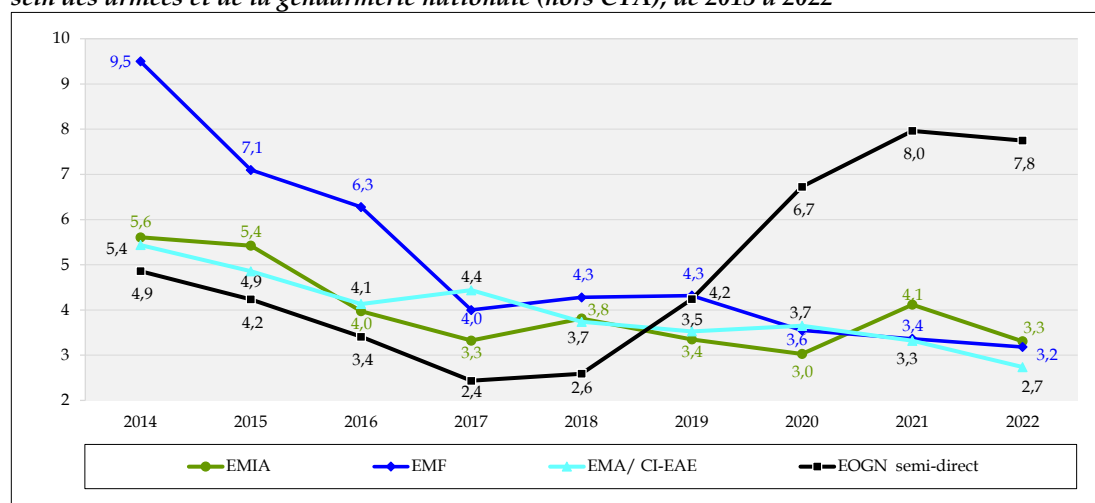
Le recrutement interne se répartit entre **recrutement semi-direct par voie de concours** (34 % en 2021), **recrutement OSC** (10 %) et **recrutement semi-direct tardif** (56 %).

Le HCECM a étudié la sélectivité du **recrutement semi-direct par voie de concours aux écoles d'officiers** : l'École militaire interarmes de l'armée de terre (EMIA), l'École militaire de la flotte de la marine (EMF), le concours interne de l'École de l'air et de l'espace (CI-EAE) et l'École des officiers de la gendarmerie nationale, voie semi-direct (EOGN semi-direct).

Il ressort de cette analyse :

- une **fragilisation de la sélectivité à l'EMIA** (3,31 candidats pour 1 admis en 2022 contre 5,61 candidats pour 1 admis en 2014), qui s'explique surtout par la forte hausse des places offertes (+ 55 % entre 2014 et 2022) accompagnée d'une baisse du nombre de candidats malgré une légère remontée en 2021 (le nombre de candidats a ainsi été divisé par 2 entre 2013 et 2019) ;
- une **forte dégradation de la sélectivité à l'EMF** (3,18 candidats pour 1 admis en 2022 contre 9,5 candidats pour 1 admis en 2014) qui s'explique uniquement par une baisse continue et importante du nombre de candidats (- 54 % entre 2013 et 2022). Cette situation rappelle celle qui a conduit à la mise en sommeil de l'École navale interne (ENI) en 2014<sup>104</sup>.
- une **forte dégradation de la sélectivité au CI-EAE** (2,74 candidats pour 1 admis) qui s'explique également par une baisse continue du nombre de candidats (- 68 % entre 2013 et 2022) ;
- *a contrario*, une **forte amélioration de la sélectivité à l'EOGN** (7,75 candidats pour 1 admis), **mais qu'il convient de relativiser** : malgré une baisse du nombre de candidats (- 16 % entre 2013 et 2022), elle s'explique surtout par la forte diminution du volume de recrutement par cette voie (volume divisé par 2 depuis 2018<sup>105</sup>), la gendarmerie privilégiant la voie du recrutement rang.

**Graphique 13 – Évolution de la sélectivité de la promotion interne aux concours semi-direct au sein des armées et de la gendarmerie nationale (hors CTA), de 2013 à 2022**



Sources : réponses à un questionnaire du HCECM.

Champ : EMIA, EMF, CI-EAE, EOGN semi-direct.

**Dans la marine**, la baisse d'attractivité pour ce type de recrutement est compensée par **un attrait de plus en plus important pour le statut d'officier sous contrat**, cette voie ouvrant sur une formation plus courte, tout en étant exigeante. L'intégration contractuelle au corps d'officier correspond davantage aux aspirations des marins ainsi qu'à une volonté de la direction du personnel de la marine (DPM) de conserver un escalier social grâce à une voie d'accès rapide pour le personnel non officier à fort potentiel. Ceci explique le développement de cette voie qui représente en 2021 48 % du recrutement interne dans la marine, avec une moyenne de 57 places ouvertes chaque année depuis 2017. Le nombre de candidats augmente de manière continue sur la

<sup>104</sup> École accessible par un concours interne très exigeant dont la formation était identique à celle délivrée aux élèves issus des concours externes. Malgré une baisse du nombre de places offertes (15 places en 2008 à 5 en 2014) la baisse continue du nombre de candidats (- 50 % entre 2008 et 2014) a conduit à la mise en sommeil du dispositif.

<sup>105</sup> 61 places ouvertes en 2014 contre 28 en 2022.

même période (+ 10 %) permettant d'obtenir une sélectivité satisfaisante pour un recrutement interne (4,8 candidats pour 1 admis en 2021 par exemple). Par comparaison, la sélectivité est de 1,3 candidat pour 1 admis dans l'armée de terre, cette voie de recrutement étant par ailleurs marginale (7 % du recrutement interne).

**Dans les autres forces armées, le recrutement interne repose principalement sur le recrutement semi-direct tardif** : plus de 60 % dans l'armée de terre, 57 % dans l'armée de l'air et de l'espace et 74 % dans la gendarmerie. Cette voie donne une souplesse aux gestionnaires en ciblant les compétences à privilégier et, parallèlement, elle répond davantage aux aspirations des sous-officiers : elle permet de limiter les effets de la mobilité géographique, offre un recul des limites d'âges et est le signe d'une reconnaissance professionnelle et sociale.

#### 4.2 UNE CAPACITE A FORMER LES OFFICIERS, ENTRETENIR LEURS COMPETENCES ET SELECTIONNER LES MEILLEURS

Le modèle de gestion des officiers repose sur le facteur structurant de l'impératif de jeunesse qui se combine avec la nécessité de disposer de cadres expérimentés et hautement qualifiés dans trois types de domaines : opérationnel, soutien opérationnel et technique, administratif.

Les exigences du combat requièrent une armée composée de militaires jeunes et aptes, notamment, à supporter les contraintes physiques auxquelles les combattants sont exposés<sup>106</sup>. Les officiers n'y font pas exception. Cet **impératif de jeunesse** impose un renouvellement important et permanent des forces opérationnelles qui structure la gestion de la ressource humaine :

- il génère un *turn-over* important des officiers dans les fonctions opérationnelles qui structure les temps de commandement et de responsabilité et nécessite un dispositif développé de formation interne tout au long de la carrière ;
- il nécessite le recours au contrat pour rendre flexible la gestion du personnel ;
- il impose des limites d'âge<sup>107</sup> ou de durée de services<sup>108</sup> qui réduisent significativement la longévité de la vie active par rapport au monde civil ;
- il requiert une politique de gestion des départs adaptée et déclinée tout au long des carrières des officiers à laquelle les particularités des pensions militaires de retraite participent pleinement, même si elles ne sont pas les seules.

Parallèlement, la conduite des opérations, leur complexité et le haut niveau technologique des équipements nécessitent de **disposer, en même temps, d'officiers expérimentés et hautement qualifiés dans les centres de décision**, quel que soit le domaine, sélectionnés et formés tout au long de leur carrière. L'originalité du modèle militaire français tient au fait que c'est le même vivier qui, à des moments différents de la carrière, va assurer ces deux types de fonctions : le haut encadrement militaire (les officiers expérimentés et hautement qualifiés) est exclusivement alimenté par des officiers qui ont commencé au contact de la troupe.

Cette nécessité structure les politiques de gestion des forces armées dont l'objectif principal est d'entretenir la pyramide des officiers. Elles se traduisent par :

- **une priorité au recrutement direct** qui fonde la base de la pyramide des officiers et justifie la prédominance du statut de carrière, les autres voies de recrutement (OSC, officiers commissionnés ou recrutement interne) servant à consolider cette pyramide par l'apport de profils expérimentés plus âgés ou d'une ressource temporaire ciblée ;

<sup>106</sup> Pour illustrer cet impératif de jeunesse et les contraintes physiques auxquelles sont exposés les militaires, on peut citer les exemples suivants : le poids de l'équipement d'un fantassin engagé en opérations dans la bande sahélo-saharienne est de 25 kg ; une patrouille Sentinelle à pied effectue 20 km par jour en moyenne avec près de 20 kg d'équipements (cf. 10<sup>e</sup> rapport du HCECM, p. 61) ; un pilote de Mirage 2000 ou de Rafale peut, potentiellement, encaisser 9 G dans certaines phases de vol, notamment en combat aérien ; un équipage embarqué fonctionne par quart et passe en moyenne 92 jours en mer (cf. 11<sup>e</sup> rapport du HCECM, p. 39).

<sup>107</sup> Globalement les limites d'âge sont inférieures à 60 ans pour les officiers (cf. article L4139-16 du code de la défense) quand la limite d'âge des fonctionnaires de la catégorie sédentaire est de 67 ans et celle de la catégorie active, aujourd'hui de 62 ans, sera demain de 64 ans.

<sup>108</sup> La limite de durée de service d'un officier sous contrat est fixée à 20 ans et celle d'un militaire commissionné à 17 ans. Les officiers sous contrat et les militaires commissionnés peuvent être maintenus en service pour une durée supplémentaire maximum de 10 trimestres.

- **une forte sélectivité** tout au long de la carrière de l'officier qui pourrait être décomposée en trois parties (en unité opérationnelle, en état-major ou en administration, dans des fonctions de conception ou de direction) ;
- **un investissement conséquent et un temps important consacrés à la formation continue** des officiers pour assurer une diversification des parcours après la première partie de carrière ;
- **un dialogue de gestion** entre le gestionnaire et l'officier avec pour objectif d'assurer les besoins des forces armées, aujourd'hui et demain.

L'équilibre entre impératif de jeunesse et expérience est toutefois diversement appréhendé dans la fonction militaire. Ainsi, les trois armées sont davantage contraintes par l'impératif de jeunesse du fait des exigences du combat de haute intensité. Ceci se traduit par une gestion de « flux » plus marquée qui s'exprime par un recours plus important aux officiers sous contrat. À l'inverse, la gendarmerie et certaines directions ou services (DGA, CGA, SID, SSA et, dans une moindre mesure, le SCA), s'appuient davantage sur une gestion de « stock » où l'expérience est privilégiée à la jeunesse. Ceci explique notamment des divergences dans les voies de recrutement : c'est le cas de la gendarmerie qui favorise un fort recrutement interne.

Pour le Haut Comité, cela justifie que les forces armées et les formations rattachées aient des modèles distincts de gestion de leurs ressources humaines, adaptés à leurs réalités. Toutefois, le poids croissant des compétences transverses interarmées exige également une cohérence entre les modèles et un lien fort entre les gestionnaires et les employeurs non-gestionnaires pour renforcer l'attractivité des affectations des officiers dans des structures qui ne relèvent pas de leur force armée ou de leur formation tout en répondant à l'intérêt partagé du gestionnaire et de l'employeur.

Le modèle de gestion des officiers donne globalement satisfaction : il permet de répondre aux besoins des forces armées.

#### 4.2.1 Formation initiale : des officiers bien formés à leur premier emploi

Au vu des nombreuses visites réalisées par le Haut Comité ces dernières années au sein des unités des forces armées, en métropole, outre-mer ou sur les théâtres d'opérations, il apparaît que **l'officier est bien préparé à son premier emploi opérationnel et qu'il donne satisfaction.**

Cette perception positive est le résultat d'un investissement important des forces armées<sup>109</sup> dans la formation initiale des officiers quel que soit leur mode de recrutement.

Ainsi, dans les armées, pour les officiers de recrutement direct en grande école militaire<sup>110</sup>, la formation initiale est particulièrement complète. Étendue sur trois années, elle s'articule autour de trois axes complémentaires :

- une **formation académique** (délivrante un diplôme d'ingénieur ou un grade universitaire reconnu) ;
- une **formation militaire générale** propre au milieu d'emploi (terre, air, mer) ;
- une **formation humaine** (éthique, déontologie, leadership).

Le défi pour les grandes écoles militaires est de jongler avec l'accroissement des programmes qui sont devenus « obèses » sous la contrainte de la double diplomation - académique et militaire - sans éloigner trop les élèves officiers de la militarité qui les attire, du milieu d'emploi pour lequel ils se sont engagés et de la nécessité de les préparer aux nouveaux enjeux. Malgré l'allongement des durées de scolarité dans les années 1980, les difficultés sont réelles. Une partie significative du temps en école relève de la formation académique.

<sup>109</sup> Même s'il convient d'être très prudent dans cette évaluation, selon chaque armée, le coût de la formation initiale d'un élève officier de l'ESM Saint-Cyr est estimé à 132 K€, celui d'un élève officier de l'École navale à 53 K€ (sans la mission « Jeanne d'Arc », 234 K€ par élève) et celui d'un élève officier de l'École de l'air et de l'espace de la filière ingénieur à 72 K€ (111 K€ pour les élèves officiers de la filière sciences-politiques). Le coût estimé pour un élève officier de l'EOGN est de 8,3 K€ par an.

<sup>110</sup> Élèves des grandes écoles militaires issus du recrutement direct par la voie des classes préparatoires : École spéciale militaire de Saint-Cyr, École navale, École de l'air et de l'espace.

Afin d'assurer une diplomation certifiée par les organismes d'évaluation et de certification<sup>111</sup>, les écoles sont confrontées à des volumes d'enseignement incompressibles. Processus indispensable pour valoriser l'enseignement délivré au sein des grandes écoles militaires, il a pour effet, bien souvent, d'installer l'élève officier dans une suractivité, situation que le futur chef pourrait être amené à reproduire en unité. En effet, le risque est, pour l'élève officier, de ne pas prendre suffisamment de recul, ni de savoir faire la part, pour eux et pour ceux qui seront demain sous leurs ordres, entre vie professionnelle et vie personnelle. En outre, le risque sous-jacent est de couper le jeune officier du monde extérieur, risque qui peut par ailleurs être amplifié par l'isolement des sites des écoles et la faible ouverture des formations au monde civil.

Quel que soit leur statut, les grandes écoles militaires ne sont pas figées dans des organisations immuables et adaptent régulièrement la formation des officiers pour les préparer aux compétences et métiers de demain. Cela est illustré par l'ouverture à l'internationale (un semestre obligatoire à l'ESM de Saint-Cyr) ou au monde de l'entreprise (12 semaines de stage de fin d'études à l'École navale, stage de fin d'étude à l'École de l'air et de l'espace), sans compter les nombreux partenariats lancés avec des écoles civiles de l'enseignement supérieur (avec la possibilité pour certains élèves de réaliser un semestre dans une école partenaire) ou avec des grandes entreprises. Le Haut Comité a ainsi pu relever des initiatives très pertinentes des écoles pour mieux préparer l'élève officier. On peut citer notamment la richesse des programmes de formation humaine ou la préparation à l'exercice de l'autorité. Ainsi :

- à l'ESM de Saint-Cyr, même si l'initiative n'est pas récente, le stage de trois mois d'immersion dans un régiment en qualité de sous-officier, en début de cursus, plonge d'emblée l'élève officier dans la réalité militaire et lui fait voir le rôle de l'officier du point de vue des subordonnés ainsi que la réalité concrète des fonctions de lieutenant qui l'attendent en sortie d'école ;
- à l'École de l'air et de l'espace, la notion de promotion unique est mise en avant au travers d'un cursus commun de quelques semaines en début de scolarité pour rapprocher les élèves officiers provenant de recrutements différents et créer ainsi des liens plus étroits et une estime réciproque entre officiers de recrutement direct et du concours interne. Un système de compagnonnage est par ailleurs mis en place entre les élèves officiers de 2<sup>e</sup> et 1<sup>re</sup> année ;
- le dernier semestre à l'École navale au sein de l'école d'application des officiers de marine, avec la mission « Jeanne d'Arc », permet de réunir les officiers-élèves issus de l'École navale et de l'École militaire de la flotte (EMF) et les autres officiers du monde maritime militaire (les médecins militaires et commissaires des armées qui servent ensuite dans la Marine ainsi que les administrateurs des affaires maritimes) tout en étant mis régulièrement en situation de commandement ;
- pour toutes les écoles, la participation à l'encadrement de préparations militaires ou l'implication des élèves officiers aux « cordées de la réussite », une forme de tutorat<sup>112</sup>, permet aux élèves officiers, d'une part, de s'exercer à l'encadrement et, d'autre part, d'être sensibilisés au rôle social de l'officier.

L'attention portée à la formation des officiers sous contrat ou à ceux issus du recrutement interne porte la même ambition, soit en les intégrant directement dans la formation des officiers de recrutement direct, soit en créant une formation dédiée. En fonction du type de recrutement, la durée de formation est variable, soit exclusivement concentrée sur la formation militaire et de milieu, soit conservant une part de formation académique<sup>113</sup>.

Le Haut Comité souligne les efforts engagés par les armées dans la formation initiale de tous les officiers, quel que soit le recrutement. En particulier, la valorisation du cadre de formation des officiers sous contrat est notable.

<sup>111</sup> La commission des titres d'ingénieur (CTI) par exemple pour délivrer le titre d'ingénieur aux officiers sortant des filières scientifiques des trois écoles précitées.

<sup>112</sup> Les « cordées de la réussite » consistent, pour les élèves officiers et ingénieurs d'une grande école d'officiers, à parrainer des élèves de la 4<sup>e</sup> à la terminale dans le cadre d'un continuum d'accompagnement du collège à l'enseignement supérieur. Support d'une politique d'égalité des chances, elles visent à faire de l'accompagnement à l'orientation un réel levier pour lutter contre l'autocensure, ouvrir les possibles et susciter l'ambition scolaire.

<sup>113</sup> C'est notamment le cas pour l'École militaire interarmes (EMIA) de l'armée de terre, dont l'organisation de la scolarité permet l'obtention d'un grade de licence universitaire, ou d'un master pour ceux qui accèdent en scolarité en étant déjà titulaires d'une licence.

Elle explique en partie l'attractivité de cette voie de recrutement. Le cas de l'École militaire des aspirants de Coëtquidan (EMAC) illustre parfaitement cette valorisation. Proposant des formations diversifiées en fonction du cursus et du contrat choisi, l'identité de l'EMAC a par ailleurs été renforcée en juillet 2021 en lui donnant une symbolique forte identique aux écoles de recrutement direct et semi-direct de l'armée de terre avec la remise de son drapeau et le port d'une tenue de tradition.

La formation initiale est le plus souvent complétée par une formation spécialisée liée au métier d'emploi dont la durée est très variable en fonction de la spécialité choisie<sup>114</sup>. Cette formation complémentaire favorise le brassage des recrutements et prépare au premier emploi. Les formations longues, notamment celles des pilotes dans les trois milieux, sont parfois les plus sensibles car elles obéissent à une programmation très normée, sanctionnée par une succession de qualifications. Elles sont également tributaires des moyens disponibles pour assurer ces formations. Le manque de moyens matériels et humains peut conduire à des retards parfois longs dans les temps de formation<sup>115</sup> ce qui peut affecter, voire démotiver, le jeune officier qui attend de rentrer dans l'apprentissage de son futur métier.

**L'École des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN)** offre une formation tout aussi complète. Elle se distingue cependant par le fait qu'une même promotion regroupe tous les types de recrutements. La durée de scolarité varie selon l'origine du recrutement des élèves officiers :

- deux ans pour les recrutements universitaires, titres, scientifiques et semi-directs ;
- un an pour les recrutements grandes écoles militaires, officiers des armes, officiers sous contrat encadrement.

Ce brassage des recrutements permet de créer une forte identité de l'officier de la gendarmerie, offrant par ailleurs un lieu de formation unique pour les officiers de gendarmerie (OG) et les officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale (OCTAGN).

La scolarité des officiers est constituée à 60 % d'enseignements pratiques, dont une partie est dispensée en dehors de l'EOGN, dans des centres d'expertise de la gendarmerie (centre national d'entraînement des forces de gendarmerie, centre national de formation à la police judiciaire, centre national de formation à la sécurité routière), et également au sein de l'armée de terre (académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan, école des troupes aéroportées...). Elle forme au premier emploi de l'officier de la gendarmerie en s'appuyant sur trois piliers : une formation militaire qui vise à développer un esprit de décision, une formation éthique et déontologique et un développement de la cohésion, ciment de l'identité militaire.

L'EOGN développe par ailleurs des partenariats avec d'autres écoles de l'enseignement supérieur civil et offre un tronc commun de formation de la haute fonction publique avec les écoles du réseau de l'institut national du service public (INSP)<sup>116</sup>.

**L'École des commissaires des armées (ECA)**<sup>117</sup> est également très atypique. Seule école interarmées avec cinq ancrages (terre, marine, air et espace, santé et armement), elle veille à conserver une part importante de la formation initiale à la découverte du milieu d'emploi. Ainsi, sur une période de formation de 2 ans, outre une période de formation militaire de deux mois et demi en début de cursus, huit mois sont consacrés à la formation spécifique d'ancrage en fin de parcours :

<sup>114</sup> Les cours de spécialités dans la marine, les écoles d'armes dans l'armée de terre ou les formations pilotes dans l'armée de l'air et de l'espace ou dans l'aéronautique navale par exemple.

<sup>115</sup> L'attente peut durer de 4 à 6 mois pour certains stages d'apprentissage de pilote faute d'instructeurs ou de matériels.

<sup>116</sup> 15 écoles constituent ce réseau : l'INSP, l'École nationale de la magistrature (ENM), l'École nationale supérieure de la Police (ENSP), l'École nationale d'administration pénitentiaire (ENAP), l'Institut national des études territoriales (INET), l'École des hautes études en santé publique (EHESP), l'École nationale supérieure de sécurité sociale (EN3S), l'École nationale des services vétérinaires (ENSV), l'École nationale de la statistique et de l'administration économique (ENSAE), l'École nationale supérieure de techniques avancées (ENSTA), l'École nationale supérieure des mines de Paris (MINES PARIS TECH), l'Institut national des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AGRO PARIS TECH), l'École nationale des ponts et chaussées (ENPC), l'École nationale supérieure d'arts et métiers (ENSAM) et l'EOGN.

<sup>117</sup> L'École des commissaires des armées est l'héritière des trois écoles du commissariat des armées, commissariat de l'armée de terre, de la marine nationale et de l'armée de l'air. Elle a été créée en 2013 en même temps que le corps des commissaires des armées.

- **pour l’ancrage armée de terre**, une formation de combattant (stages d’aguerrissement, chef de section, tir...) et fondamentaux du métier de commissaire avec un stage de deux mois en régiment ;
- **pour l’ancrage marine nationale**, apprentissage des fondamentaux du métier de commissaire embarqué (service administratif à la mer, formation chef de quart, droit de la mer...) et mission « Jeanne d’Arc » de cinq mois ;
- **pour l’ancrage armée de l’air et de l’espace**, apprentissage des fondamentaux du métier de commissaire (droit aérien et spatial, soutien, finances, RH...) et formation aéronautique avec des stages en unité durant trois mois (grand commandement, base aérienne...) ;
- **pour l’ancrage service de santé des armées**, découverte du domaine (management hospitalier, stage de six mois à l’EHESP<sup>118</sup>), et une période de 4 mois avec différents stages au sein d’un hôpital interarmées et d’un établissement public de santé ainsi que des formations opérationnelles ;
- **pour l’ancrage armement**, une formation aux métiers de la DGA (achat, finances, gestion de projets...) et trois stages de 2 à 3 mois (management de la qualité, achats et finances dans les unités de management chargées de conduire les programmes d’armement).

#### 4.2.2 Une mise à niveau constante de l’expertise du corps des officiers

La formation initiale doublée d’une formation complémentaire adaptée au premier emploi ouvre sur la carrière d’officier dont, on l’a vu plus haut, le parcours-type peut être décomposé en trois parties.

**La première partie de carrière**, jusqu’au grade de commandant ou capitaine de corvette, est celle des emplois technico-opérationnels dont la nature est généralement liée à la spécialité acquise lors de la formation initiale de l’officier. Les officiers sous contrat sont employés pendant la durée de leur contrat selon les mêmes principes que les officiers de carrière. Ces deux recrutements s’intègrent dans une filière professionnelle où le niveau des responsabilités confiées croît avec le niveau d’expertise. Les emplois s’exercent généralement au sein de chaque force armée, parfois dans des organismes interarmées. Cette période variable entre les forces (9-12 ans) constitue un socle commun essentiel pour acquérir une expérience de commandement<sup>119</sup> et une connaissance précise du système d’arme qui est servi et qui fonde la légitimité de l’officier en vue de la suite de la carrière. Elle s’achève avec l’étape décisive de l’enseignement militaire supérieur du deuxième degré (EMS2) et le concours de l’école de guerre qui constitue un couperet dans la carrière de l’officier.

**La deuxième partie de carrière** débute entre 15 et 20 ans de services après clarification de la situation de l’officier vis-à-vis du concours de l’école de guerre. Les officiers sont alors employés selon leurs compétences qu’ils soient brevetés de l’enseignement militaire supérieur (BEMS) ou pas (détenteurs d’un diplôme de l’enseignement militaire du 1<sup>er</sup> degré/EMS1, d’un diplôme d’état-major...). Les premiers ont vocation à évoluer vers des postes de conception qui font appel aussi bien à des connaissances précises (parfois acquises par une formation complémentaire dans un nouveau domaine<sup>120</sup>) qu’à une maîtrise des problématiques générales de la défense ou des forces armées, et vers des temps de commandement<sup>121</sup> ou de responsabilité. Les seconds ont un parcours dans les domaines opérationnels ou technico-opérationnels et peuvent également se voir confier des emplois à responsabilités<sup>122</sup>. Ces emplois s’exercent davantage au sein des états-majors de chaque force armée ou des armées, d’organismes interarmées, de l’administration centrale ministérielle, en interministériel ou en interalliés.

<sup>118</sup> École des hautes études en santé publique.

<sup>119</sup> Elle se termine par exemple dans l’armée de terre par le temps de commandement d’une unité élémentaire ou dans la gendarmerie une compagnie de gendarmerie.

<sup>120</sup> Par exemple, dans l’armée de terre, sept dominantes sont proposées aux officiers (opérations, soutien, systèmes d’information et de communication, renseignement, ressources humaines, relations internationales et capacités). Chacun, au sein de son parcours individuel, deviendra alors expert de sa dominante. Une dominante correspond à un champ très large de compétences acquises par la formation et/ou l’expérience.

<sup>121</sup> Temps de commandement de régiment dans l’armée de terre ou de niveau 3 dans la marine.

<sup>122</sup> Temps de responsabilité valorisé (TRV de 1<sup>er</sup> ou de 2<sup>e</sup> niveau) ou un temps de commandement de diplômé dans l’armée de terre.

**La troisième partie de carrière** ne concerne qu'une petite partie de la pyramide des officiers. Elle porte sur les fonctions du plus haut niveau de la hiérarchie militaire, le haut encadrement militaire, qui sont tenues par les officiers généraux. Elle peut s'ouvrir à compter du grade de colonel ou capitaine de vaisseau et est offerte aux officiers qui peuvent prétendre à un enseignement militaire de 3<sup>e</sup> niveau (EMS3) ou à d'autres formations de haut niveau.

L'objectif des forces armées est d'entretenir la pyramide des officiers en assurant les compétences à chaque niveau de la hiérarchie militaire et avec la nécessité d'anticiper les besoins futurs. Les politiques de gestion des forces armées visent **deux objectifs à la temporalité distincte : honorer les postes du temps présent** (notamment par la voie des mobilités géographiques et fonctionnelles) et **préparer l'avenir** (au travers du parcours de carrière et des dispositifs qui l'accompagnent tels que, par exemple, l'orientation, la formation continue, l'évaluation et la sélection ou l'aide au départ).

#### **4.2.2.1 Une forte sélectivité tout au long du parcours de carrière des officiers pour construire la pyramide des officiers**

Le parcours de carrière des officiers est caractérisé par une très forte sélectivité que l'on ne retrouve pas de manière aussi formelle dans d'autres modèles de gestion du secteur public ou privé. Outre les processus d'évaluation que l'on retrouve communément dans toute organisation, la sélectivité s'opère également au travers des concours à la sortie de la première partie de carrière (EMS1 et EMS2), d'une désignation à suivre les formations de l'EMS3 (CHEM ou formations de niveau équivalent) en fin de deuxième partie de carrière et, plus généralement, d'une inscription au tableau d'avancement pour le grade supérieur ou à la liste d'aptitude pour ceux qui peuvent prétendre au rang d'officier général.

Cette sélectivité continue porte à la fois sur les compétences détenues par l'officier (connaissances militaires, techniques, académiques...), sur son parcours de carrière (parcours professionnel, commandement, variété des expériences...) ainsi que sur son potentiel et ses perspectives de carrière. Alors que pendant la première partie de carrière, seules comptent les compétences et aptitudes, la jeunesse et la capacité à dérouler une carrière longue sont également prises en compte pour l'avancement à partir de la deuxième partie de celle-ci.

##### **4.2.2.1.1 Une sélectivité des officiers par l'accès à l'enseignement militaire supérieur**

La deuxième partie de carrière débute par une sélection des officiers fondée sur l'obtention d'un diplôme de l'enseignement militaire supérieur du 1<sup>er</sup> (EMS1<sup>123</sup>) ou du 2<sup>e</sup> degré (EMS2) qui détermine les parcours qu'ils vont suivre et l'avancement. Ainsi, pour les officiers plus anciens, principalement de recrutement semi-direct, les détenteurs du diplôme d'aptitude aux emplois d'officier supérieur (DAEOS) conduit au grade de commandant, le parcours du diplôme technique de l'EMS1 (ou du diplôme d'état-major) permet d'atteindre le grade de lieutenant-colonel, ou équivalent, tandis que le parcours de breveté (EMS2) mène au grade de colonel.

**Le concours de l'école de guerre** constitue ainsi un rendez-vous déterminant dans le parcours des officiers. Pour les forces armées, l'école de guerre est la première étape qui permet de construire le haut de la pyramide des officiers, l'EMS2 ouvrant l'accès aux postes à hautes responsabilités. Les officiers brevetés de l'EMS2 constituent par exemple le vivier qui est utilisé pour attribuer les temps de commandement de régiments, de niveau 3 dans la marine nationale ou les groupements de gendarmerie. En complément, l'EMS2 ouvre à des parcours diversifiés de haut niveau dans des domaines d'expertise en s'appuyant sur des formations *ad hoc*, notamment dans l'enseignement supérieur civil<sup>124</sup>.

<sup>123</sup> Dans la marine, la place de l'EMS1 dans le cursus de carrière est un peu différente. Elle varie en fonction de la filière professionnelle et des spécialités initiales des officiers : l'EMS1 intervient soit rapidement après la formation initiale officiers, soit après quatre à six années d'emploi d'enseigne de vaisseau de 1<sup>re</sup> classe/lieutenant de vaisseau.

<sup>124</sup> À titre d'illustration, dans la gendarmerie, parmi ces scolarités, le cycle de l'Institut national du service public (INSP) à Strasbourg, l'executive MBA d'HEC Paris, mais également des formations techniques et scientifiques, comme l'executive master de l'École polytechnique, des masters spécialisés de centrale supélec, ou l'executive master « Digital Humanities » dispensé par Science po Paris.

La sélectivité au concours est d'environ 1 admis pour 3 candidats dans les forces armées, même si des distinctions existent entre armées et entre corps d'officiers au sein de chaque force<sup>125</sup>. La très grande majorité des lauréats du concours de l'EMS2 sont des officiers de recrutement direct<sup>126</sup>.

Depuis 2019, le concours est ouvert aux officiers sous contrat<sup>127</sup>. Les femmes y sont diversement représentées : 15 % sur l'ensemble de la promotion en 2023, mais avec une différence marquée entre la DGA et les services (37 %) et les armées (7 % pour l'armée de terre, 2 % pour la marine, 3 % pour l'armée de l'air et de l'espace et 24 % pour la gendarmerie).

Parallèlement une sélectivité s'opère également pour l'accès à l'enseignement militaire de 1<sup>er</sup> degré (EMS1). Les forces armées offrent ainsi aux diplômés techniques une deuxième partie de carrière qui peut se construire autour d'une nouvelle dominante (opérationnel, capacitaire, renseignement, ressources humaines, finances, relations internationales, systèmes d'information et de communication, soutien...). Les compétences spécifiques ainsi développées répondent aux besoins des forces, en organisation et pour les engagements opérationnels.

La sélectivité, tout comme la formation du haut encadrement militaire, se poursuit ensuite au travers de l'accès à l'**enseignement militaire de 3<sup>e</sup> degré (EMS3)**. Il ouvre la porte à la troisième partie de carrière et aux fonctions des hauts de pyramide. La sélectivité est très forte<sup>128</sup> et les types d'enseignements diversifiés en France<sup>129</sup> comme à l'international (formations identiques aux USA, au Royaume-Uni ou en Allemagne notamment<sup>130</sup>).

En particulier, le choix des officiers retenus pour suivre l'enseignement du **centre des hautes études militaires (CHEM)** fait l'objet d'une sélection approfondie fondée sur les données de gestion (par exemple, les évaluations, notations, potentiel, formations déjà suivies, employabilité...) et une étude détaillée suivant un processus très encadré propre à chaque armée<sup>131</sup>. Au sein des armées, la liste des candidats est ainsi arrêtée par le chef d'état-major des armées en comité des chefs d'état-major (COCEM) et soumise à la validation du ministre des armées. Sauf de rares exceptions, les auditeurs sont issus du recrutement direct et viennent très majoritairement des filières opérationnelles<sup>132</sup>. Les officiers féminins sont peu représentés (2 femmes sur 25 dans la promotion de 2023, issues de l'armée de l'air et de l'espace et de la DGA).

L'enseignement au CHEM est doublé par le suivi de la session nationale « Politique de défense » de l'Institut des hautes études de la défense nationale (IHEDN) qui participe à l'ouverture des auditeurs en interagissant avec des hauts responsables civils issus de tous les secteurs d'activité et en créant ainsi un réseau au sein des administrations comme de la société.

<sup>125</sup> Ainsi, la sélectivité est de 34 % dans l'armée de terre (mais aucun officier du corps technique et administratif après 2016), de 28 % dans la marine, de 38 % dans la gendarmerie. Pour l'armée de l'air et de l'espace, la sélectivité est de 30 % pour les officiers de l'air, 23 % pour les officiers mécaniciens de l'air et 15 % pour les officiers des bases.

<sup>126</sup> En 2021, 93 % dans l'armée de terre, 93 % dans la marine, 92 % dans la gendarmerie

<sup>127</sup> Dans l'armée de terre, 2 OSC/spécialistes ont réussi le concours en 2019, 1 OSC/encadrement en 2020 et 1 en 2021. Dans la marine, 3 OSC en 2019, 2 en 2020 et 2 en 2021.

<sup>128</sup> 25 officiers pour la promotion 2022-2023 du CHEM (10 de l'armée de terre, 5 de la marine, 5 de l'armée de l'air et de l'espace, 2 de la gendarmerie, 2 du service du commissariat des armées et 1 de la direction générale de l'armement).

<sup>129</sup> Outre le CHEM, pour la gendarmerie, au sein de l'Institut des hautes études du ministère de l'intérieur (IHEMI), de l'Institut des hautes études scientifiques et technique (IHEST) ou le cycle international de l'Institut des hautes études pour l'innovation et l'entrepreneuriat (IHEIE). Pour les armées ou la DGA au sein de la session nationale « armement et économie de défense » (AED) de l'IHEDN.

<sup>130</sup> Par exemple, les scolarités réalisées dans les organismes étrangers suivants: National Defense University (USA), Royal College of Defence Studies (UK), Higher Command and Staff Course (UK), NATO Defense College (Rome) Higher Command and Staff Course (Estonie), College of Information and Cyberspace (USA), Istituto Alti Studi per la Difesa (Italie), Bundesakademie für Sicherheitspolitik (Allemagne).

<sup>131</sup> À titre d'illustration, pour l'armée de terre, le vivier initial est élaboré par la DRHAT. Il est ensuite partagé avec les pilotes de domaines (officiers généraux en charge de superviser la population d'une des douze dominantes du haut encadrement de l'armée de terre) et les officiers généraux membres du comité stratégique de l'armée de terre (COSTRAT). Ces autorités émettent des avis sur ces viviers tout en ayant la possibilité de demander l'ajout de candidats supplémentaires. Ces itérations permettent in fine la présentation de projets lors d'une réunion du COSTRAT, après laquelle le CEMAT sélectionne une liste qui est ensuite proposée au CEMA en comité des chefs d'état-major (COCEM).

<sup>132</sup> 1 officier d'origine semi-directe entre 2013 et 2023, en provenance de l'armée de terre. Les OCTA sont également très rares (1 femme depuis 2013). Dans la marine, les officiers viennent très majoritairement de la filière « opérations » (2 officiers filière « énergie » dans les 5 dernières années et 1 femme en 2020). Dans l'armée de l'air et de l'espace, 4 femmes depuis 5 ans et 90 % d'officiers de l'air (1 officier mécanicien par an, épisodiquement 1 officier des bases).



Cette formation d'une année leur permet d'acquérir une culture de défense globale qui les prépare à leurs fonctions futures et « à ce qui n'a jamais été » (Paul Valéry).

#### 4.2.2.1.2 Une évaluation continue qui oriente l'avancement

L'évaluation de l'officier s'appuie sur une **notation** annuelle dont les principes et la procédure sont communs à l'ensemble de la communauté militaire et définis dans le code de la défense<sup>133</sup> et qui est complétée ponctuellement lorsque l'officier est placé sous les ordres d'une autre autorité d'emploi que celle de la formation administrative principale (notamment dans le cadre d'une opération extérieure, d'une mission intérieure ou de courte durée ou lors d'un stage). Cette évaluation, faisant appel à plusieurs notateurs de niveaux différents, permet dès le début de carrière de disposer d'un regard diversifié sur l'officier.

Cette évaluation se renforce au fil de la carrière, alors que l'officier monte en responsabilités dans la hiérarchie militaire. Ainsi, **les forces armées ont développé des processus d'évaluation s'apparentant à une vision 360°**, notamment pour les officiers brevetés de l'EMS2<sup>134</sup>, pour avoir une perception plus large de l'officier, vue de ses supérieurs, pairs et subordonnés.

Le Haut Comité souligne, notamment, le dispositif particulièrement développé dans la gendarmerie qui s'appuie sur une structure dédiée. Les processus d'évaluation peuvent intervenir très tôt dans la carrière<sup>135</sup>. Cela tient aux fonctions territoriales exercées par les officiers de gendarmerie dans un environnement complexe et en relation avec de multiples acteurs (préfet, administration judiciaire...). Ainsi, les responsables territoriaux de la gendarmerie<sup>136</sup> font l'objet d'une évaluation comportant une appréciation générale circonstanciée ainsi qu'une note chiffrée dans les domaines de l'ordre public et de la police administrative de la part du préfet, du préfet de police ou du haut-commissaire de la République de leur lieu d'affectation<sup>137</sup>.

L'évaluation à 360° est renforcée dans la gendarmerie pour les colonels en situation de commandement. Mise en œuvre par la mission des hauts potentiels (MHP) de la DGGN, la démarche vise à établir, à un instant donné et sur un poste donné, une photographie du colonel en situation de commandement par ses supérieurs, pairs, subordonnés, partenaires et par lui-même (auto-évaluation)<sup>138</sup>. L'action de la MHP débute très tôt avec le suivi du vivier des officiers lauréats du concours de l'EMS2 : l'objectif est d'évaluer les officiers présentant un profil à « haut potentiel », parmi ce vivier<sup>139</sup>, puis de les accompagner au fil de la carrière pour anticiper les besoins en cadres dirigeants au sein de la gendarmerie mais aussi en interministériel, en interarmées et à l'international.

<sup>133</sup> Articles L4135-1 et R4135-1 à R4135-8. Par ailleurs, des textes d'application (arrêtés), signés du ministre des armées et, pour les militaires de la gendarmerie, du ministre de l'intérieur, désignent notamment les autorités chargées de la notation au sein de chaque forces armées et formation rattachées. Selon le code de la défense :

- les militaires sont notés au moins une fois par an ;
- la notation est traduite par des notes et des appréciations qui sont obligatoirement communiquées chaque année aux militaires ;
- à l'occasion de la notation, le chef fait connaître à chacun de ses subordonnés directs son appréciation sur sa manière de servir.

<sup>134</sup> C'est par exemple le cas dans l'armée de terre pour les officiers brevetés exerçant un temps de chef de bureau opérations - instruction (CBOI) en régiment et de chef de corps (temps de commandement). L'évaluation est conduite par l'inspection de l'armée de terre (IAT) qui contrôle chaque régiment en moyenne tous les deux ans. Elle a pour objectif de faire ressortir la perception qu'ont les interlocuteurs quotidiens de ces deux officiers : pairs, subordonnés, autorités civiles, organismes de soutien...

<sup>135</sup> Les officiers de gendarmerie qui exercent les fonctions attachées à la qualité d'officier de police judiciaire sont ainsi notés tous les deux ans par les magistrats du ministère public (procureur de la République ou procureur général) (cf. articles D44 à D44-5 du code de procédure pénale).

<sup>136</sup> C'est notamment le cas des commandants de région, commandants de groupement chef-lieu d'implantation de la région de gendarmerie, des commandants territoriaux de la gendarmerie outre-mer (COMGEND) et des commandants de groupement de gendarmerie départementale.

<sup>137</sup> Article 31 du décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et départements.

<sup>138</sup> Un questionnaire (ou un entretien conduit par la MHP) est transmis à 10 supérieurs hiérarchiques ou équivalents, 10 pairs ou équivalents, 10 subordonnés (échantillon composé d'un mix d'officiers et de sous-officiers, voire de personnels civils de la gendarmerie). Parmi les répondants, doivent figurer des personnalités extérieures à la gendarmerie : autorités administratives, judiciaires, élus, personnalités des secteurs public et privé, membres de la société civile...

<sup>139</sup> En flux, 70 à 80 officiers par an et « en stock » environ 760 officiers en 2022.

L'évaluation développée au sein des forces armées participe à la sélection des officiers. Elle permet de détecter plus précisément le potentiel de l'officier, son aptitude à tenir des responsabilités d'un niveau supérieur, sa capacité à s'exposer à des domaines d'emploi nouveaux ou la pertinence à faire suivre un enseignement militaire du 3<sup>e</sup> degré. L'évaluation à 360°, qui concerne davantage les officiers brevetés, est particulièrement utile pour construire le haut de la pyramide des officiers. La sélectivité se retrouve dans l'avancement qui se traduit dans les pyramides des grades des forces armées<sup>140</sup>.

#### 4.2.2.2 *Les forces armées s'appuient sur un dialogue de gestion, des rendez-vous d'orientation et une offre de formation continue pour assurer leurs besoins et accompagner le parcours de carrière des officiers*

Le Haut Comité relève le retour globalement satisfaisant des officiers des forces armées sur le dialogue de gestion. Il s'explique notamment par le fait que les officiers sont dans l'ensemble déjà bien informés sur les parcours de carrière et les possibilités offertes en fonction du statut ou du corps d'appartenance. Cette information est complétée par un **dialogue de gestion** régulier qui traite aussi bien de l'orientation professionnelle de l'officier que de sa mobilité fonctionnelle ou géographique.

L'**orientation** est réalisée à plusieurs moments de la carrière qui varient en fonction des processus propres à chaque armée, direction ou service : dès la première partie de carrière pour déterminer notamment l'aptitude au commandement ; en début de deuxième partie de carrière pour déterminer le parcours de carrière en fonction de l'obtention de l'EMS1 ou de l'EMS2 (voie commandement, voie spécialiste, choix d'une dominante...), puis à l'approche de l'EMS3 et à l'issue pour le vivier du haut encadrement militaire. L'orientation vise à répondre à la fois aux attentes de l'officier et aux besoins des forces, présents et futurs. Elle est particulièrement déterminante en début de deuxième partie de carrière afin d'offrir des perspectives claires aux officiers tout en assurant une diversification des parcours, indispensable pour entretenir la pyramide des officiers. Elle est élaborée à l'aune de l'évaluation de l'officier (qualité des services rendus et évaluation du potentiel), des compétences détenues (formation initiale, qualifications militaires, techniques, EMS1, EMS2...), de l'expérience acquise (militaire, technique, administrative...) et des aspirations de l'officier.

Comme cela a été vu plus haut, l'orientation s'appuie sur les actions de **formation continue** pour accompagner les parcours de carrière des officiers et les valoriser. Elle représente un effort conséquent des forces armées pour accompagner la montée en compétences des officiers : c'est le cas notamment des formations de l'enseignement militaire supérieur des trois degrés.

#### 4.2.2.3 *Les forces armées entretiennent la pyramide des officiers par des politiques ciblées de fidélisation d'une part et d'aide au départ d'autre part*

Pour fidéliser les compétences rares ou spécialités sous tension et/ou à forte concurrence dans le civil<sup>141</sup>, les armées<sup>142</sup> peuvent s'appuyer sur le dispositif de **primes de lien au service** (PLS) dont certaines concernent les officiers. Il vise aussi bien la population des officiers sous contrat que les officiers de carrière pour des objectifs différents. Ainsi :

- **fidéliser les officiers sous contrat** avec la PLS dite « de fidélisation ». La population ciblée diffère en fonction des armées. Par exemple, dans l'armée de l'air et de l'espace, les viviers critiques sont les OSC « personnel navigant » (OSC PN) hautement qualifiés (>14 ans de services) et les OSC « personnel non navigant » (OSC PNN) de spécialité « systèmes d'information et de communication » et « cyber ». En fonction de la durée du lien au service souscrit, la prime peut aller de 10 000 € à 25 000 €<sup>143</sup> ;

<sup>140</sup> Cf. annexe 6.

<sup>141</sup> Notamment les filières NUC, SIC, CYBER, MCO Aéro, INFRA...

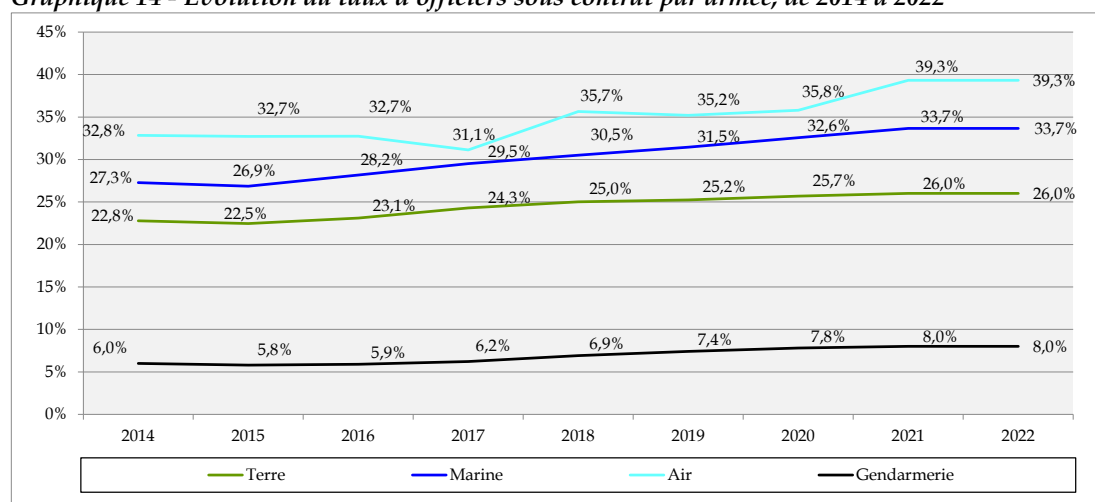
<sup>142</sup> La gendarmerie n'est pas concernée.

<sup>143</sup> En 2022, 60 PLS PN et 14 PLS PNN ont été attribuées dans l'armée de l'air et de l'espace. Dans l'armée de terre, le montant de la prime varie de 5 000 à 12 000 euros (25 primes ont été attribuées en 2022).

- **fidéliser les officiers de carrière aux compétences critiques et essentielles.** Elle vise en particulier les officiers proches de l'acquisition des droits à pension à liquidation immédiate (PLI). Ce jalon, pour les officiers de carrière, peut se traduire par des décisions de départ de l'institution, surtout dans un contexte économique favorable. L'enjeu est de fidéliser ces officiers d'expérience pour pouvoir armer les postes de conception, direction ou d'expertise dans les états-majors, directions et services du ministère.  
Par exemple dans l'armée de terre, cette prime concerne les officiers titulaires d'un diplôme technique (EMS1) dans des filières critiques (cyber, SIC...). Son montant varie de 12 000 € à 20 000 €, en fonction de la criticité de la filière et de la durée du lien au service accepté<sup>144</sup>.  
Dans la marine, elle a vocation à être attribuée aux capitaines de frégate affectés notamment en administration centrale ou dans des directions délocalisées en interarmées et sur certaines compétences (NUC, SIC). Son montant peut varier de 25 000 € à 50 000 €.

En outre, les armées<sup>145</sup> déploient une politique de fidélisation plus marquée en direction des officiers sous contrat. Celle-ci complète une politique de recrutement en pleine croissance qui se traduit par une part croissante des OSC dans la population des officiers.

**Graphique 14 - Évolution du taux d'officiers sous contrat par armée, de 2014 à 2022**



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.

Champ : officiers de la gendarmerie nationale et officiers sous PME A du ministère des armées.

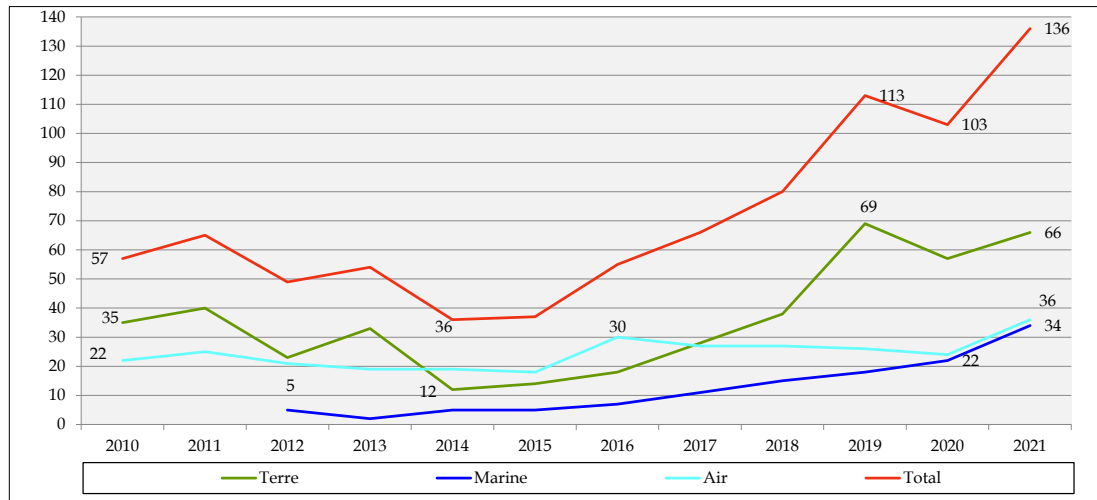
La politique de fidélisation se manifeste par exemple au travers d'une valorisation de l'OSC pendant la formation initiale, par l'ouverture de l'EMS2 depuis 2019 (et au concours du diplôme technique sur épreuves dans l'armée de terre en 2020) ou par une activation croissante. De fait, les armées développent une gestion des OSC qui tend à se rapprocher de celle des officiers de carrière. Elles peuvent leur proposer des parcours de carrière analogues, avec les mêmes jalons qui marquent la carrière d'un officier (temps de commandement, EMS1, EMS2...).

**Les politiques de carriérisation des officiers sous contrat** sont très utiles aux armées, notamment pour pallier un déficit de compétences. Elles ont évolué significativement ces dernières années pour répondre à un besoin croissant d'officiers de carrière. Ainsi, dans l'armée de terre, le nombre d'activations a fortement augmenté tout en se fondant sur une forte sélectivité car, depuis 2019, l'intégration par concours est devenue la voie principale d'accès aux corps d'officiers de carrière (43 activations en 2021 contre 18 en 2016). La dynamique est la même dans la marine (34 officiers activés, dont 24 officiers de marine et 10 officiers spécialisés de la marine, en 2021 contre 7 en 2016) et dans l'armée de l'air et de l'espace (36 officiers sous contrat activés en 2021 contre 30 en 2016).

<sup>144</sup> 62 primes ont été attribuées en 2022 dans l'armée de terre.

<sup>145</sup> Ce n'est pas le cas de la gendarmerie.

**Graphique 15 - La carriérisation (activation) des officiers sous contrat (nombre), par armée, de 2010 à 2021**



Sources : réponses à un questionnaire de HCECM.

Champ : officiers sous contrat activés à la suite de la réussite à un concours (EMS2 ou EMS1) ou d'une intégration au choix (sur dossier).

L'intégration privilégiée par concours a pour intérêt de sélectionner les OSC plus tardivement<sup>146</sup>, lorsque leurs compétences d'officier sont bien connues (ils ont déjà fait l'objet d'évaluations à l'occasion des processus de renouvellement de contrats antérieurs) et à l'issue de concours académiques particulièrement sélectifs (EMS1 ou EMS2<sup>147</sup>) qui les met en concurrence avec les officiers de carrière. Sans le dire, **on pourrait se rapprocher davantage de la flexibilité offerte par les modèles anglo-saxons.**

Parallèlement, les forces armées disposent d'un **dispositif d'aide au départ** qui s'appuie, d'une part, sur un volet financier et, d'autre part, sur une organisation qui peut accompagner l'officier dans sa reconversion professionnelle :

- les forces armées peuvent soutenir le départ d'officiers à travers une incitation financière. C'est le cas du dispositif du **pécule modulaire d'incitation au départ (PMID)**<sup>148</sup>. Tout militaire de carrière mis à la retraite avec le bénéfice d'une pension liquidée sous certaines conditions peut demander un pécule. Dans la limite d'un contingentement annuel fixé par arrêté interministériel, il est déterminé en fonction de la solde perçue en fin de service. En 2021, les gestionnaires des armées ont accordé 129 pécules à des officiers ;
- le Haut Comité a étudié dans son 15<sup>e</sup> rapport<sup>149</sup> le thème de la reconversion. Dans ce cadre, l'officier dispose d'un ensemble complet de moyens, d'actions et d'aides pour l'accompagner. Ce sont notamment les services offerts par Défense mobilité avec la mission de reconversion des officiers (MRO)<sup>150</sup> ou la mission d'aide au retour à la vie civile des officiers généraux (MIRVOG)<sup>151</sup> qui est rattachée au bureau des officiers généraux (BOG). Il existe également la voie d'accès dérogatoire à la fonction publique civile relevant de l'article L4139-2 du code de la défense qui est soumise à la politique d'agrément, définie chaque année par les armées. Cette dernière permet ainsi d'adapter les départs en fonction des tensions sur la ressource et les compétences internes.

<sup>146</sup> Le dispositif d'intégration au grade de lieutenant est par exemple mis en sommeil dans l'armée de terre depuis 2013.

<sup>147</sup> Dans l'armée de terre, la réussite au concours du diplôme technique de l'enseignement militaire supérieur du premier degré (EMS1) semble plus accessible puisqu'entre 25 et 28 officiers sous contrat en sont lauréats chaque année depuis 2019 (1 à 2 pour l'EMS2).

<sup>148</sup> Cf. article 36 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense et la sécurité nationale.

<sup>149</sup> 15<sup>e</sup> rapport relatif à l'emploi des militaires après leur départ des forces armées, juillet 2021.

<sup>150</sup> Les prestations s'organisent autour d'un parcours d'accompagnement très structuré qui s'appuie sur un suivi personnalisé et adapté à chaque profil et assuré par un conseiller en transition professionnel.

<sup>151</sup> S'affichant comme le cabinet d'outplacement des cadres dirigeants militaires et l'interface entre les officiers généraux et la société civile, la MIRVOG accompagne vers l'emploi les officiers généraux, y compris ceux de la gendarmerie.

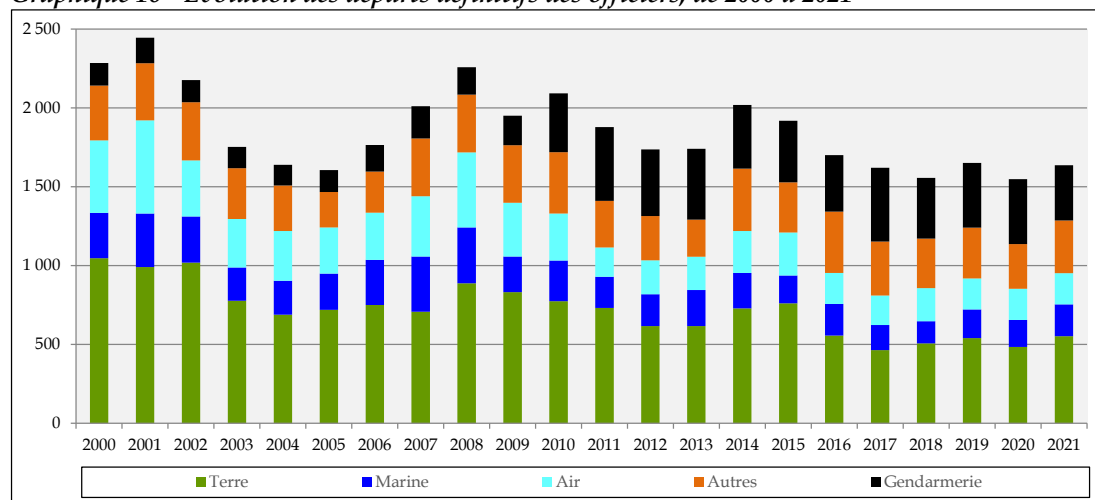
### 4.3 UNE CAPACITE A FIDELISER ?

La fidélisation constitue un défi de première importance pour les forces armées. Elle concerne toutes les catégories. Comme on l'a vu précédemment, si l'opinion que les Français ont de leurs forces armées apparaît plutôt favorable et permet aux armées de disposer d'un recrutement d'officiers satisfaisant, la fidélisation des militaires constitue un enjeu tout aussi important pour les forces armées.

Celle-ci dépend cependant également des politiques de gestion conduites par les forces armées. En effet, à diverses périodes, les armées ont été confrontées à des politiques de forte réduction de leurs effectifs. Ainsi, depuis un quart de siècle les forces armées ont dû s'adapter dans le domaine des ressources humaines à de nombreuses évolutions : suspension de la conscription s'accompagnant de recrutements, phase de réduction des effectifs après la revue générale des politiques publiques (RGPP) de 2007 et remontée des effectifs après les attentats de 2015. Si ces différentes politiques ont surtout un impact très visible sur les populations contractuelles, et en premier lieu les militaires du rang et une partie des sous-officiers, elles ont également un effet sur les officiers en raison, d'une part, d'une contractualisation d'une partie de cette population et, d'autre part, des mesures mises en œuvre visant, selon la période, à faciliter ou limiter le départ de l'institution.

L'évolution des départs définitifs<sup>152</sup> des officiers depuis 2000 met en évidence les effets de ces différentes politiques de gestion, même si, du fait de la plus grande proportion des officiers de carrière, une part importante de ces départs définitifs s'explique par la limite d'âge atteinte par des officiers recrutés plus de 35 ans auparavant. En 2021, ces départs concernent 1 637 officiers des forces armées, soit un volume de départs qui évolue peu depuis 2017.

Graphique 16 - Évolution des départs définitifs des officiers, de 2000 à 2021



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social/rapport social unique à partir de 2021 ; DGGN : réponses à un questionnaire du HCECM.

Champ : départs des officiers sous PMEA MinArm et des officiers de la gendarmerie : ensemble des départs, y compris les décès. Autres : SSA, SEA/SEO, DGA, SCA, APM, CGA, SID.

Derrière cette stabilité globale des départs, des disparités existent entre officiers de carrière et officiers contractuels, et entre forces armées.

#### 4.3.1 Une fidélisation globale des officiers de carrière maintenue mais qui montre des signes de fragilité chez les jeunes générations

La pyramide des officiers dans les forces armées est essentiellement constituée des officiers de carrière. Selon le principe que tout officier général a commencé sous-lieutenant ou enseigne de vaisseau de 2<sup>e</sup> classe et qu'il a dû gravir tous les grades de la hiérarchie des officiers, l'objectif est donc de recruter autant d'officiers que nécessaires pour être numériquement en mesure d'honorer

<sup>152</sup> Ces départs comprennent tous les types de départs des forces armées, dont une grande majorité est constituée des officiers ayant atteint la limite d'âge de leur grade.

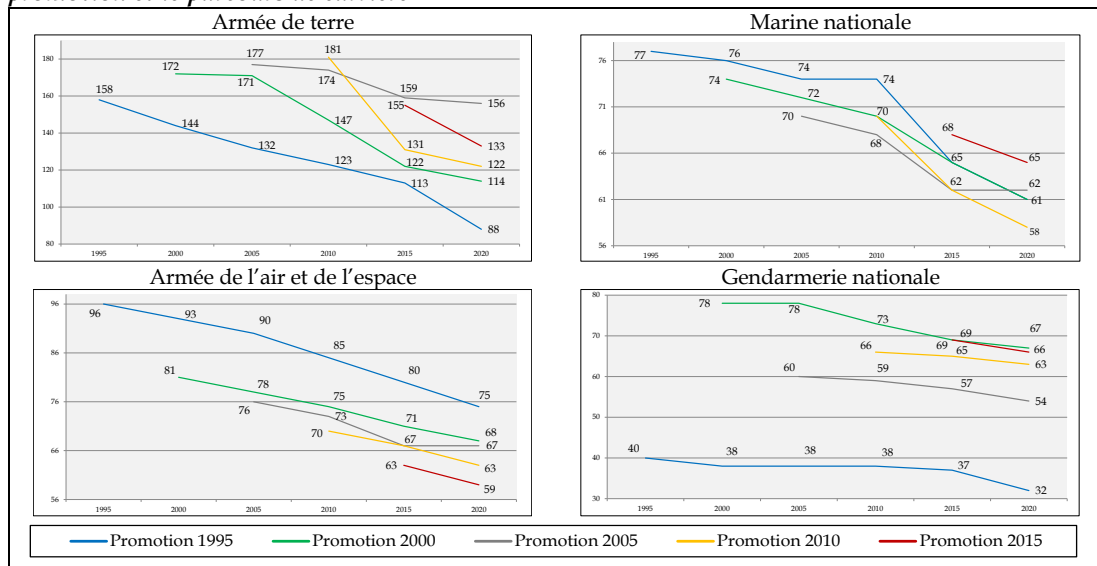
les postes d'officiers généraux. Mais il est aussi capital, parallèlement de fidéliser autant d'officiers que nécessaires pour honorer les schémas d'emploi des forces armées. L'essentiel de la pyramide est constitué des recrutements directs auxquels s'ajoutent des couches successives formées des recrutements sur titres, semi-directs et par le rang. L'enjeu de fidélisation des officiers de recrutement direct a donc une importance particulière par le fait qu'ils structurent la pyramide des officiers jusqu'à son sommet.

Une étude de cinq promotions de recrutement direct dans les trois armées (École spéciale militaire de Saint-Cyr, École navale et École de l'air et de l'espace) depuis 1995<sup>153</sup> permet de comparer l'évaporation des officiers au fil du temps. Il ressort de cette analyse que l'évaporation est globalement similaire entre promotions au sein de chaque école. D'une manière générale, elle met en évidence des constats analogues entre armées avec une érosion lente mais constante entre 0 et 15 ans de services avec un pic modéré des départs entre 12 et 16 ans de services, surtout pour l'armée de terre et la marine nationale, période qui correspond à la réussite de l'enseignement militaire du 2<sup>e</sup> niveau (EMS2) et à l'entrée dans la deuxième partie de carrière. Seul le cas de l'EOGN est très différent avec une érosion très faible au fil du temps démontrant la volonté de dérouler majoritairement une carrière complète au sein de l'institution.

Depuis une dizaine d'années, on note toutefois des départs plus importants dans les plus jeunes promotions de l'ESM Saint-Cyr 5 ans après leur sortie d'école au grade de capitaine (par exemple, 25 % des officiers de la promotion de 2012 ont quitté l'institution 5 ans après leur sortie d'école). La même tendance est visible dans les promotions de l'École de l'air et de l'espace et de l'École Navale mais à un plus faible niveau. Cette situation traduit une **fragilité nouvelle de la fidélisation des officiers de recrutement direct au grade de capitaine**, faiblesse confirmée sur l'ensemble de la population des officiers (cf. ci-après).

L'étude de cinq promotions de l'École des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN) montre une évaporation beaucoup plus faible au fil de la carrière.

**Graphique 17 - Évaporation (nombre) des officiers de carrière de recrutement direct, selon la promotion et le parcours de carrière**



Source : DRHAT, DPM, DRHAAE et DPMGN.

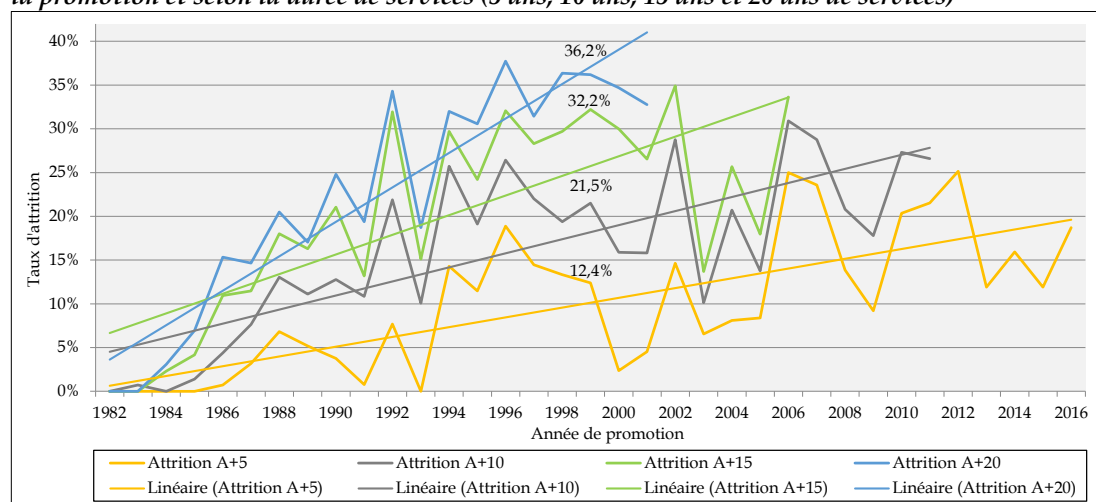
Champ : ensemble des officiers de recrutement direct de l'armée de terre, de la marine nationale, de l'armée de l'air et de l'espace, et de la gendarmerie nationale.

<sup>153</sup> Étude des promotions 1995, 2000, 2005, 2010 et 2015 de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr, de l'École navale et de l'École de l'air et de l'espace.

Au fil des générations d'officiers qui se suivent, de grands changements de comportement apparaissent. C'est ce qui est visible au travers de l'étude de l'attrition des officiers de l'ESM de Saint-Cyr entre 1982 et 2016 :

- l'évolution de l'attrition au cours des 15 premières années de services laisse apparaître une lente mais croissante érosion dont le caractère structurel fragilisera le modèle RH des officiers de l'armée de terre à horizon 10-15 ans ;
- l'attrition moyenne à 5 ans de services des 7 dernières promotions (18 %) est supérieure de 5 points aux 7 promotions précédentes (13 %) ;
- l'historique du graphique montre que l'attrition à 10 et 15 ans de services suit dans les mêmes proportions celle à 5 ans. Les simulations permettent d'anticiper un taux à 15 ans supérieur à 30 %.

**Graphique 18 – Attrition (%) des officiers de carrière de recrutement direct (ESM), selon l'année de la promotion et selon la durée de services (5 ans, 10 ans, 15 ans et 20 ans de services)**



Source : DRHAT, traitement HCECM.

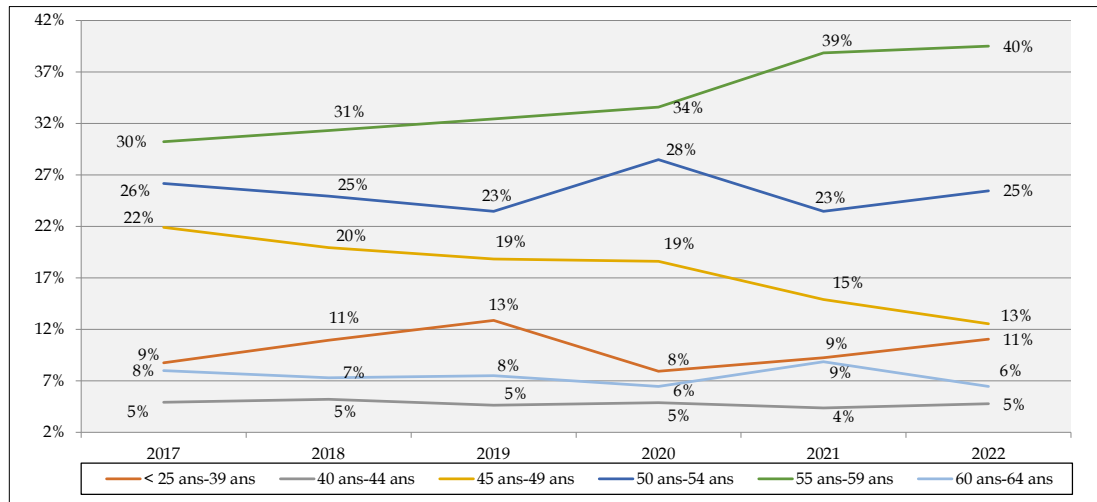
Champ : ensemble des officiers de l'armée de terre issus de l'école spéciale militaire de Saint-Cyr.

Note de lecture : la promotion 1999 de l'ESM a perdu 12,4 % de ses effectifs à 5 ans de services, 21,5 % de ses effectifs à 10 ans de services, 32,2 % de ses effectifs à 15 ans de services et 36,2 % de ses effectifs à 20 ans de services.

Globalement, dans les armées, en 2022, hors officiers généraux, **54 % des officiers de carrière ont quitté le service actif avant 55 ans, 29 % avant 50 ans, 16 % avant 45 ans et 11 % avant 40 ans.** Cette situation traduit une difficulté des armées à fidéliser les officiers de carrière jusqu'à leur limite d'âge. Les départs sont fortement liés à la durée de services et aux droits à pension. Ainsi, près de 69 % des officiers de carrière qui ont quitté l'institution avaient au moins 29,5 ans de services, ce qui leur ouvre le droit à une pension à liquidation immédiate sans décote. Seulement 15 % avaient moins de 27 années de services<sup>154</sup> ce qui démontre **le poids des droits à pension dans la fidélisation des officiers de carrière.**

<sup>154</sup> Ce qui signifie qu'en fonction de la durée de services effectifs de ces officiers, la liquidation de leur pension militaire de retraite sera donc différée à 52 ans ou à l'âge légal.

**Graphique 19 - Évolution (%) des départs d'officiers de carrière selon la tranche d'âge, de 2017 à 2022**



Source : réponse de la DRH-MD à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers de carrière du grade de lieutenant au grade de colonel, servant sous PMEA MinArm, ayant quitté le ministère, hors décès.

De manière continue, globalement, depuis 2017, on constate cependant que les officiers de carrière partent plus tardivement. Ils étaient seulement 38 % à quitter l'institution après 55 ans en 2017 ; ils sont 46 % en 2022. Cette évolution s'explique en particulier par une baisse significative des départs dans la tranche d'âge 45-49 ans (22 % des départs en 2017 contre 13 % en 2022). Les effets de la crise Covid et les incertitudes liées au marché du travail en 2020 et 2021 ont sans doute accentué ces moindres départs.

Cette analyse générale masque toutefois des **fragilités** dans certaines catégories d'officiers. On relève ainsi pour les armées :

- une **hausse des départs des officiers de carrière avant 40 ans** depuis 2020 (11 % des départs en 2022) ;
- une hausse des départs des colonels de moins de 45 ans ;
- une **hausse des départs des officiers du grade de capitaine (+ 44 % entre 2017 et 2022) et commandant (+ 62 %)** : 25 % des capitaines qui quittent les armées ont moins de 40 ans et 30 % des commandants ont moins de 45 ans. Ces départs concernent surtout les officiers de recrutement direct.

**Pour la gendarmerie nationale**, à la différence des sous-officiers de gendarmerie (SOG), les corps d'officiers semblent à ce stade préservés des difficultés de fidélisation. On relève ainsi moins de 10 % de départ à 15 ans de services parmi les recrutements directs.

#### 4.3.2 Une fidélisation des officiers sous contrat qui progresse

La politique de renouvellement de contrat n'a pas de caractère automatique. Quelles que soient les forces armées, elle suit une logique d'adéquation avec le besoin des forces.

Dans les armées, depuis 2015, notamment avec la fin de la pression sur les effectifs ou l'augmentation du taux d'encadrement, une politique de renouvellement de contrat favorable aux officiers sous contrat s'est généralisée. S'appuyant notamment sur un dispositif de primes de lien au service (PLS), elle s'est traduite par une **forte augmentation de la fidélisation des officiers sous contrat, ainsi :**

- **dans l'armée de terre**, le taux de renouvellement est passé de 70 % en 2015 à près de 83 % en 2020 (90 % en 2019). La durée moyenne de services des officiers sous contrat ayant quitté l'armée de terre est passée de 10 ans et 3 mois en 2018 à 12 ans et 3 mois en 2021 ;
- **dans la marine nationale**, depuis le début des années 2010, le taux de renouvellement de contrat des OSC est globalement stable. Ainsi selon les années, en moyenne 90 % d'une cohorte à qui le gestionnaire propose un contrat le signe et poursuit ainsi son parcours au sein de la marine nationale. Ceci se traduit par une augmentation de la durée moyenne de services des OSC dans la marine qui est passé de 12 ans et 6 mois en 2018 à 17 ans et 7 mois en 2021 ;



- **dans l'armée de l'air et de l'espace**, le premier contrat des officiers sous contrat est très largement renouvelé avec des taux dépassant les 80 % depuis 2007. Si la durée des services a baissé au début des années 2010, elle remonte depuis 2015 pour atteindre 19 ans, en moyenne, en 2021 ;
- **au sein de la gendarmerie nationale**, les taux de renouvellement des contrats initiaux et ultérieurs des OSC dépassent respectivement les 90 % depuis 2016 ; la durée moyenne de services atteint les 10 ans et 4 mois en 2021.

Parallèlement, **l'intégration des officiers sous contrat dans un corps d'officier de carrière illustre la fidélisation de cette population**. La politique de carriérisation, ou d'activation, des OSC a fortement progressé dans les armées ces dernières années pour permettre de satisfaire les besoins croissants en officiers de carrière. Alliant à la fois un élargissement des conditions d'activation et l'octroi de primes de lien au service, les armées ont fidélisé durablement une partie de cette population :

- **dans l'armée de terre**, la politique de carriérisation des officiers sous contrat s'inscrit dans la perspective d'armer des postes de seconde partie de carrière afin d'alimenter la pyramide des officiers à partir d'une ressource à la qualité éprouvée. Réalisée auparavant au choix sur dossier, cette activation se fait également depuis 2019 après la réussite à un concours de l'enseignement militaire (EMS) 1 ou 2. Les intégrations ont fortement progressé depuis 2010, passant de 35 à 66 officiers en 2021. Elles concernent majoritairement les OSC encadrement et les OSC spécialistes ;
- **dans la marine nationale**, la dynamique est identique (5 officiers sous contrat activés en 2012 contre 34 en 2021)<sup>155</sup> ;
- **dans l'armée de l'air et de l'espace**, la carriérisation a concerné depuis 2012 entre 18 (2015) et 36 (2021) OSC par an, ceci afin de compenser un déficit en officiers cadres de haut niveau, de fidéliser des compétences rares ou déficitaires mais aussi d'offrir un cursus de haut de pyramide à des spécialités non formées en interne ;
- **au sein de la gendarmerie nationale**, l'activation ne concerne que le corps des officiers de gendarmerie et dans la limite de 5 % du recrutement annuel dans le corps ; cela a concerné 2 officiers en 2018 et 1 officier en 2019.

## 5 DU POINT DE VUE DES OFFICIERS, DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE VIE QUI ENTAMENT PEU A PEU LA FIDELITE A L'INSTITUTION

### 5.1 UN METIER DE VOCATION DONT LA MOTIVATION EVOLUE AU FIL DE LA CARRIERE

#### Un lien « identitaire » très fort à l'institution qu'ils rejoignent

L'une des constantes entendues lors des auditions des jeunes officiers ayant réussi le concours externe est la **force de leur engagement**, plusieurs d'entre eux évoquant le mot de « **vocation** ».

Ils sont là pour servir leur pays, la Nation et déclarent être prêts au sacrifice de leur vie.

Ils sont aussi venus pour des valeurs communes que les forces armées incarnent et pour appartenir à une communauté humaine à laquelle ils peuvent s'identifier.

Certes d'autres paramètres interviennent dans la motivation pour certaines armées : une passion pour le milieu maritime chez les officiers de marine ou pour le pilotage d'avions pour l'armée de l'air de l'espace.

Néanmoins, à titre d'illustration, les élèves officiers de la marine nationale mentionnent, outre une passion pour le milieu maritime, « *l'esprit d'équipage* » (40 %), « *vous sentir utile* » (29 %), « *avoir des responsabilités* » (27 %) et « *l'esprit de service* » (27 %) dans les principales motivations qui les ont conduit à s'engager<sup>156</sup>. Chez les élèves officiers de gendarmerie s'y ajoutent la proximité avec nos concitoyens.

<sup>155</sup> En 2021, les critères ont été élargis pour permettre aux enseignes de vaisseau de 1<sup>re</sup> classe, titulaires d'un master, de postuler et la durée minimale de service est passée de huit à cinq ans. Depuis 2022, une prime de lien au service est versée aux officiers de certaines spécialités après leur activation.

<sup>156</sup> Enquête « *motivations à l'engagement* » - Direction du personnel militaire de la marine (DPMM) - 31 mars 2022.

Tous, jeunes recrues et moins jeunes, affirment être aussi là **pour commander**, sous réserve de ceux qui se destinent à être pilotes au sein de l'armée de l'air et de l'espace.

Les considérations financières sont très peu présentes, en tout cas parmi les élèves officiers de recrutement direct. Au demeurant, ils constatent souvent que pendant leur temps de scolarité, ils sont mieux traités que beaucoup de leurs amis étudiants ou en début de carrière professionnelle.

Il est intéressant de rapprocher ces motivations des analyses de parcours de carrière faites en sociologie, notamment celle dite des « parcours de vie »<sup>157</sup> afin de cerner l'effet du temps sur le rapport au travail en fonction des événements qui surviennent aussi bien au travail que hors du travail (vie familiale, vie sociale, santé ...). D'autres analyses distinguent 4 types de lien au travail en fonction de l'intensité de l'engagement, mentionnés dans un ordre croissant de force de ce lien<sup>158</sup> :

- le consentement qui repose sur la perception d'une absence de toute alternative et se traduit par un investissement minimal ;
- l'instrumental : l'intensité de l'investissement au travail est fonction du rapport coût/bénéfice et la perception d'un bénéfice moindre que le coût peut se traduire par la décision de quitter l'emploi ;
- l'implication dans le métier, l'organisation, la hiérarchie, les collègues, la carrière... ;
- l'identification à l'organisation et ses valeurs qui se traduit par une forme de fusion de l'individu et de son travail, lien le plus fort.

Il est clair que l'engagement de beaucoup de jeunes officiers relève de cette **adhésion identitaire à l'institution**. Aussi longtemps qu'elle dure, celle-ci contribue efficacement à leur fidélisation.

**Le déroulement de leur carrière peut cependant conduire à amoindrir le poids de ce lien.** Tel est le cas s'ils ne perçoivent pas le sens de leurs missions ou ne trouvent pas de sens à celles-ci ou s'ils ont le sentiment qu'elles les éloignent des valeurs qu'ils sont venus chercher ou de l'aventure qu'ils sont venus vivre.

**Parallèlement, leur vie personnelle et la volonté de ne pas la sacrifier à la vie professionnelle peuvent, nonobstant le maintien d'un lien identitaire au travail ou, du moins, d'une forte implication, faire évoluer leur motivation vers un lien de type plus instrumental** : on reste au sein de l'armée aussi longtemps que l'intérêt d'y rester paraît supérieur au coût qu'il entraîne en termes de « sacrifice » de la vie personnelle.

**La première partie de carrière dans les forces**, gage de compétences techniques et de légitimité dans l'exercice du commandement, représente un socle d'une dizaine d'années commun à tous les officiers des forces. Cette période au contact de la troupe est l'occasion d'expériences opérationnelles riches qui fondent la crédibilité des officiers supérieurs en 2<sup>e</sup> partie de carrière.

**Cette période donne généralement satisfaction aux officiers car elle répond au sens de l'engagement initial** : le commandement, la proximité avec les subordonnés, des responsabilités, des missions variées, des projections en opérations extérieures, des missions intérieures au service des citoyens, l'aventure... Les conditions de vie de l'officier sont par ailleurs plus faciles pendant cette période (charges de famille plus faibles, rémunérations avantageuses, indemnités opérationnelles, vie en régions...).

**C'est davantage en début de deuxième partie de carrière que les difficultés apparaissent dans l'exercice du métier d'officier.** Comme cela a été vu plus haut avec la fidélisation, c'est à ce moment que l'officier commence à se poser la question de son avenir au sein de l'institution. Les situations sont bien sûr très différentes en fonction de la voie de recrutement, du statut ou de l'âge de l'officier. Pour les officiers de recrutement direct, de carrière ou sous contrat, **l'accès à l'EMS2 marque un tournant**. Il ouvre souvent sur une remise en question dans le cas d'un échec : l'amélioration du dialogue de gestion dans les forces armées permet toutefois de répondre aux inquiétudes et d'avoir

<sup>157</sup> CÔTÉ Nancy, « Pour une compréhension dynamique du rapport au travail: la valeur heuristique de la perspective des parcours de vie », dans *Sociologie et sociétés*, volume 45, numéro 1, printemps 2013, pages 179 - 201.

<sup>158</sup> RECTO VERSO (2022): *Engagement et implication : je t'aime... moi non plus*, décembre 2022.

une prévision de parcours de carrière dans lequel l'officier peut se retrouver, notamment par l'acquisition de nouvelles compétences (via l'EMS1).

**Cette partie de cursus peut être passionnante mais aussi être source d'une moindre motivation pour certains.** En effet les postes en états-majors ou en administration centrale, structures moins directement opérationnelles et plus administratives dans leur fonctionnement, peuvent ne pas convenir à certains car éloignées de ce qui a motivé leur entrée dans l'armée. L'accès hiérarchique y est souvent limité au « N+1 » alors que la connaissance d'un dossier peut être valorisée par la participation à des échanges à des niveaux plus élevés. L'organisation du travail - multiplication de réunions avec une multitude d'acteurs, contraintes normatives fortes, niveaux hiérarchiques parfois inappropriés, doublons entre différents états-majors, chacun voulant disposer de sa propre information, interactions civilo-militaires - peut faire poindre chez l'officier **une perte de sens**. La prise de risques n'y est guère valorisée. Enfin, ces postes peuvent se traduire par une durée du travail très élevée sans qu'il soit toujours recouru aux nouvelles formes d'organisation du travail, telles que la télé-activité.

Par ailleurs, certains officiers supérieurs manifestent des interrogations et préoccupations vis-à-vis de leur rôle au sein de l'administration centrale du ministère des armées, en ce qui concerne leur positionnement, et de leurs perspectives de carrière.

L'étude des référentiels en organisations<sup>159</sup> (REO) entre 2013 et 2023 de quatre directions<sup>160</sup> du SGA met en évidence ces différences de positionnement entre les officiers d'un côté et les fonctionnaires ou contractuels de niveau équivalent de l'autre. Il apparaît ainsi que :

- à la faveur de la moindre part qu'y occupent les agents de catégories B et C ou les sous-officiers, le nombre d'officiers dans ces quatre directions<sup>161</sup>, représentant 14 % des effectifs (en REO) en 2023 (contre 11 % en 2013), progresse dans une moindre mesure que des fonctionnaires de catégorie A et A+ (et contractuels de niveau équivalent), qui représentent 44 % des effectifs en 2023 en forte progression depuis 2013 (35%) ;
- en mars 2023, au sein de 5 directions du SGA (DAF, DAJ, DMCA, DTIE et DRH-MD), 90 % des postes de sous-directeurs sont occupés par des civils, fonctionnaires ou contractuels, et 78 % des postes de chefs de bureaux.

Il s'agit d'une simple photographie, qui n'emporte aucune conclusion de la part du Haut Comité.

**Ce temps de service à Balard apparaît comme une période à risques pour la fidélisation de certains officiers.**

Il l'est d'autant plus qu'au-delà des aspirations professionnelles, **c'est également à ce moment que les contraintes de vie familiale peuvent affaiblir la motivation de l'officier**. Quel que soit le potentiel de l'officier, l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle prend une part plus déterminante dans les choix de carrière. À la différence de la première partie de carrière qui offre une condition militaire satisfaisante, la deuxième partie de carrière la voit se dégrader (logement en Île-de-France, emploi du conjoint, scolarité des enfants, niveau de vie, célibat géographique...). Lorsque les tensions deviennent trop fortes, alors se pose la question du départ de l'institution.

**L'accès à la pension à liquidation immédiate (PLI) constitue un autre jalon important** dans l'arbitrage de l'officier. Approchant des 50 ans (pour le recrutement direct en grande école militaire), l'officier dispose encore d'un potentiel qui lui permet d'envisager une transition professionnelle en dehors de l'institution militaire, tout en sécurisant financièrement ce départ. Là encore les situations diffèrent entre les officiers. Les orientations successives ont permis de sélectionner les officiers évalués comme hauts potentiels et destinés à constituer le haut encadrement militaire.

<sup>159</sup> Les référentiels en organisations (REO) décrivent pour chaque année et pour chaque organisme du ministère des armées, l'organisation, l'arborescence détaillée, les effectifs autorisés (militaires et civils).

<sup>160</sup> DAJ : direction des affaires juridiques ; DAF : direction des affaires financières ; DPMA : direction des patrimoines, de la mémoire et des archives / à partir de 2023 DMCA : direction de la mémoire de la culture et des archives - DTIE : direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement ; DRH-MD : direction des ressources humaines du ministère de la défense.

<sup>161</sup> Si la part des officiers a progressé à la DRH-MD (passant de 8 % en 2013 à 21 % en 2023), elle stagne à la DAF (16 %) et baisse à la DAJ (passant de 22 % en 2013 à 14 % en 2023) et à la DPMA (puis DTIE-DMCA) (passant de 6 % en 2013 à 3 % en 2023).

Cependant, même pour ces derniers, l'incertitude du moment où ils pourront accéder au généralat et le manque de visibilité du parcours qui y mènera peuvent conduire à un départ en cas d'opportunité à l'extérieur. Les autres officiers sont tout aussi sensibles à la lisibilité et à l'attractivité des parcours de carrière qui leur sont proposés.

---

## 5.2 DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI AFFECTENT LES OFFICIERS

---

Le Haut Comité a constaté que **les déficiences du soutien, les problèmes persistants de disponibilité des matériels hors OPEX et les effectifs insuffisants ainsi que les difficultés d'entraînement provoquent lassitude des officiers et érodent leur motivation**. Le phénomène n'est pas récent, en revanche, ce qui est nouveau, c'est son impact négatif sur l'attractivité pour les sous-officiers de « l'accès à l'épaulette » (i.e. du recrutement interne en qualité d'officier).

### 5.2.1 La crainte d'une perte de compétences techniques et tactiques

L'activité opérationnelle, qu'elle soit extérieure ou intérieure donne du sens à l'engagement de l'officier et est recherchée à ce titre. Le chef est conscient que le temps de l'entraînement est essentiel pour former et entretenir une capacité opérationnelle, d'autant plus lorsque l'on sert des systèmes d'armes de haute technicité.

Or, si de nombreux efforts ont été réalisés pour « réparer » le niveau de préparation opérationnelle et améliorer la disponibilité technique des matériels, des difficultés peuvent persister, comme en fait état un récent rapport d'information de la commission de la défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale<sup>162</sup>. Lorsque les parcs d'équipements sont affectés par des difficultés durables de disponibilité, cela se traduit par une réduction des possibilités d'entraînement tandis que l'intensification des engagements opérationnels accentue les difficultés à préserver les compétences tactiques collectives, voire individuelles, faute de temps disponible. Les officiers peuvent avoir, en conséquence, le sentiment de ne pas avoir les moyens suffisants pour se former eux-mêmes ou pour entraîner les femmes et les hommes qu'ils commandent ce qui n'est pas neutre sur leurs capacités opérationnelles.

À titre d'exemple, la formation des pilotes dans l'armée de l'air et de l'espace est directement affectée par la disponibilité des matériels ou des formateurs (du fait d'un fort engagement opérationnel des cadres). Cela peut se traduire par un décalage de 8 mois dans la formation, en particulier pour les élèves officiers sous contrat, comme a pu le constater le Haut Comité. Le rapport d'information relève ainsi les impacts de cette situation dans toutes les armées. Outre l'armée de l'air et de l'espace<sup>163</sup>, il souligne la diminution du nombre de jours de mer consacrés à l'entraînement des bâtiments de surface en 2022 et 2023, malgré une remontée ponctuelle en 2021. Dans l'armée de terre, la préparation opérationnelle sur matériel majeur demeure un point de préoccupation fort<sup>164</sup>.

Le rythme des engagements opérationnels et le temps qui y est consacré affectent directement l'organisation et la durée des périodes d'entraînement. La baisse des activités opérationnelles en Afrique pouvait laisser croire à un rééquilibrage de l'activité des forces en faveur de l'entraînement, mais ce n'est pas le cas. Les opérations Aigle et Lynx les sollicitent tout autant, sans compter la poursuite de l'opération Sentinelle et l'anticipation d'une mobilisation pour les jeux olympiques de 2024.

---

<sup>162</sup> Rapport d'information n° 822 de la commission de la défense nationale et des forces armées du 8 février 2023, mesdames les députées Brigitte Liso et Anna Pic.

<sup>163</sup> Audition du major général de l'armée de l'air et de l'espace, « Afin d'honorer les commandes passées par la Grèce et la Croatie, l'AAE devra se séparer de 24 Rafale, sur les 102 qu'elle possédait en 2020. Les conséquences de ces cessions dans les deux années à venir concerneront moins les contrats opérationnels que les capacités d'entraînement des pilotes : en 2021, les pilotes de chasse s'entraîneront en moyenne 164 heures contre environ 147 heures pour l'année à venir ».

<sup>164</sup> Il s'agit pourtant des matériels essentiels aux combats de haute intensité (chars Leclerc, véhicules blindés de combats d'infanterie/VBCI, canons CAESAR, du fait des cessions à l'Ukraine...).

## **Le manque de moyens pour remplir les missions et l'insuffisance des moyens humains sont des motifs récurrents d'insatisfaction chez les officiers selon l'indicateur de mesure du moral (I2M)**

<sup>165</sup>.

S'il ne revient pas au Haut Comité de prendre position sur la disponibilité des matériels et la qualité du soutien, il relève toutefois que ces éléments sont fondamentaux pour le moral et que la confortation de l'attractivité et de la fidélisation ne peut se limiter aux leviers relatifs à la rémunération et à la gestion des ressources humaines.

### **5.2.2 Un commandement confronté au quotidien aux lourdeurs administratives**

La persistance de difficultés dans le soutien de proximité pèse sur le moral des officiers et contribue à fragiliser leur fidélisation. Cette situation s'est accentuée depuis la mise en place des bases de défense<sup>166</sup>. Les officiers en situation de commandement ont perdu des leviers d'action. Ils ne peuvent plus régler efficacement et surtout rapidement les problèmes du quotidien. Leur autorité en est directement affectée. Cette situation engendre une lassitude des intéressés face aux dysfonctionnements de l'administration générale, détériore l'image du commandement en interne et nuit ainsi à l'attractivité du recrutement interne des officiers.

**C'est un sujet de préoccupation pour le Haut Comité** car il est systématiquement évoqué à l'occasion des tables rondes réalisées lors de ses déplacements et ceci, quelles que soient les catégories de militaires. Les propos rapportés sont d'autant plus inquiétants quand ils proviennent des écoles de formation initiale : *« on se bat pour avoir une imprimante, du papier, la délivrance de la carte SNCF, des tenues à la taille de l'élève... »* ; *« le plus dur c'est de garder la motivation auprès de nos élèves qui nous voient batailler avec des sujets de soutien comme par exemple s'occuper de l'achat de produits d'entretien que l'on vous refuse. »* ; *« les problèmes d'habillement se traitent au niveau des officiers généraux, tout remonte en administration centrale »*.

Les autorités auditionnées par le Haut Comité sont conscientes de cette fragilité qui résulte d'une contrainte de moyens aux effets amplifiés par les réorganisations successives. Face à ces difficultés persistantes, **le Haut Comité souligne la dynamique engagée par les armées, directions et services du ministère des armées**<sup>167</sup> qui vise à réduire les lourdeurs administratives, simplifier et fluidifier les procédures pour redonner une liberté d'action aux commandants de formations. Il convient de poursuivre les efforts. Les moyens accrus inscrits à cet effet dans le projet de LPM devraient y contribuer.

**En gendarmerie**, la situation est dans l'ensemble plus favorable. Les entretiens menés par le Haut Comité font ressortir que les gendarmes reconnaissent les efforts réalisés par la direction générale pour renouveler le matériel nécessaire tant à leurs missions qu'à leur formation. L'autorité du commandement en est par conséquent peu affectée, exception faite des difficultés récurrentes en matière d'entretien des logements familiaux.

---

## **5.3 LES CONDITIONS DE VIE DE L'OFFICIER : UN DECLASSEMENT ?**

---

### **5.3.1 La sujétion forte de la mobilité**

Le Haut Comité a étudié la mobilité des militaires, dont celle des officiers, dans son 16<sup>e</sup> rapport thématique remis au Président de la République en juillet 2022.

Si la mobilité touche tous les militaires, elle concerne surtout les officiers, dans une moindre mesure les sous-officiers et plus faiblement les militaires du rang dont la mobilité s'effectue essentiellement à la demande des intéressés, à l'exception de ceux servant au sein d'unités restructurées ou dissoutes ou lorsque le déséquilibre géographique trop important entre la ressource et le besoin

<sup>165</sup> Indicateur de mesure du moral pour le deuxième semestre 2021.

<sup>166</sup> Le 8<sup>e</sup> rapport du HCECM consacré à l'administration des militaires en rendait compte en 2014.

<sup>167</sup> Cf. chantiers de simplification et de subsidiarité (note<sup>o</sup> 502161/ARM/CAB/C2B/DQR/NP du 17 avril 2023 relative à la réunion « simplification et subsidiarité » du cabinet du ministre des armées) et politique interarmées de simplification (note n<sup>o</sup> D-23-001073/EMA/MGA/NP du 20 février 2023).

contraint le gestionnaire à prononcer une mobilité. Le contraste qui oppose les corps au regard de la mobilité est ainsi très net.

En 2021, près de **20 % des officiers des forces armées ont été mutés avec changement de résidence (ACR)**, 13,9 % des sous-officiers et 5 % des militaires du rang des armées. La situation n'a pratiquement pas évolué ces quinze dernières années.

Le nombre moyen de mutations avec changement de résidence intervenues au cours de la carrière d'un officier de recrutement direct entre 2007 et 2021 a même augmenté pour l'armée de l'air et de l'espace et pour la gendarmerie.

**Tableau 5 - Nombre moyen de mutations avec changement de résidence intervenues au cours de la carrière, comparatif 2007 et 2021**

		Terre		Marine		Air		Gendarmerie	
		2007	2021	2007	2021	2007	2021	2007	2021
Colonel, capitaine de vaisseau	Nbre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	11	10	10,8	8,9	5,3	8	5	8
	Durée moyenne de services	30 ans	29,4 ans	28,3 ans	28 ans	26,3 ans	28,1 ans	30,3 ans	28,7 ans
	Durée moyenne entre deux changements de résidence	2,5 ans	3 ans	2,4 ans	3,5 ans	4,6 ans	3,5 ans	5,7 ans	3,6 ans

Sources : réponses à un questionnaire du Haut Comité en 2007 (2<sup>e</sup> rapport du HCECM, annexe 12) et en 2022.

Champ : mutations ACR toutes causes. Militaires en activité au 1<sup>er</sup> mai 2007 et au 31 décembre 2021.

La **mobilité géographique élevée chez les officiers** est liée à la mobilité fonctionnelle qui est rendue nécessaire pour générer les compétences dont les forces armées ont besoin. Cette mobilité fonctionnelle impose un parcours de carrière rythmé par des temps de commandement ou des temps de responsabilité assez courts, des temps de formation et une alternance entre des emplois d'état-major ou en administration centrale et des emplois en unité opérationnelle.

Les taux de mobilité des officiers par force armée sont globalement proches, même s'ils peuvent évoluer de façon différente dans le temps, en particulier en fonction des calendriers de réorganisations propres à chaque force armée.

Au sein de la population des officiers, des différences importantes existent. Ainsi, la population des officiers brevetés de l'armée de terre est-elle la plus affectée par la mobilité géographique : en 2021, 43,8 % de cette population a été mutée avec changement de résidence contre 20,8 % dans la marine, 25,9 % dans l'armée de l'air et de l'espace et 21,7 % dans la gendarmerie<sup>168</sup>.

**Cette mobilité structurelle, difficilement compressible, est donc intrinsèque à l'état d'officier.**

Or, comme le Haut Comité le constatait en 2022, plus nettement encore qu'il y a quinze ans, la mobilité géographique est, de toutes les sujétions ou étapes d'une carrière militaire, celle qui cristallise à son degré le plus élevé la tension entre, d'une part, aspirations familiales et individuelles et, d'autre part, exigences de l'état militaire. Cette tension est croissante quelle que soit la force armée et se manifeste plus fortement pour les officiers. Elle s'explique d'abord par l'impact pénalisant de la mobilité sur le travail du conjoint (qui, majoritairement sera une femme travaillant dans le secteur privé), d'autant plus quand son rythme est élevé comme c'est le cas pour l'officier (10 mutations au cours d'une carrière est la situation la plus fréquente) et cette pénalisation obère le niveau de vie de la famille. En deuxième lieu, un rythme élevé de mobilité s'accompagne, à due concurrence, de recherches d'un nouveau logement dans un contexte marqué ces dernières années par le renchérissement du prix de l'immobilier et des loyers dans les grandes métropoles. Or le logement est le sujet récurrent d'inquiétude et d'insatisfaction majeur pour les militaires, particulièrement lors d'une affectation en Île-de-France. Le changement régulier de résidence comme l'existence d'une carrière professionnelle discontinue du conjoint rendent aussi plus difficile l'accession à un patrimoine immobilier des familles de militaires. L'impact est d'autant plus fort pour les officiers brevetés qui alternent le plus souvent, tous les 2/3 ans, des mutations en province et des mutations parisiennes et qui, parallèlement, se voient confier davantage de responsabilités engendrant naturellement une augmentation de la charge de travail.

<sup>168</sup> Cf. 16<sup>e</sup> rapport relatif à la mobilité des militaires.

Cette sujétion, très forte pour les officiers, affecte ainsi objectivement de façon négative leur situation financière et patrimoniale, notamment par rapport aux fonctionnaires civils, à catégorie équivalente (cf. ci-après). Les officiers sont de 3 à 4 fois plus mobiles que les fonctionnaires de l'État de catégorie A ou A+, étant souligné que, sauf dans le cas de corps particuliers (corps préfectoral par exemple), les mutations des fonctionnaires civils de catégories A et A+ reposent sur le volontariat tandis que dans le cas des officiers, quelles que soient les forces armées, elle est la résultante d'une sujétion de l'état militaire.

Elle perdure alors que l'évolution générale des mentalités tend à accorder plus d'importance à l'épanouissement dans la sphère privée et familiale, en dehors de la communauté militaire.

Il en résulte au total pour le Haut Comité que **la contrainte de la mobilité pèse d'un poids plus lourd qu'il y a quinze ans dans les tensions auxquelles les forces armées sont soumises en matière de recrutement et surtout de fidélisation**. Au fil de la carrière, il arrive un moment, lorsque la pression devient trop forte sur la vie familiale, où l'officier peut être amené à faire un arbitrage entre sa carrière et sa vie familiale. Le célibat géographique peut constituer un palliatif dans un premier temps. Mais, l'officier peut, dans un second temps, faire le choix de quitter l'institution.

### 5.3.1.1 Une sujétion qui affecte fortement la famille de l'officier et ses conditions de vie

L'impact de la mobilité se ressent particulièrement sur l'activité professionnelle des conjoints des officiers, sur la scolarisation de leurs enfants, sur la prise en charge médicale de la famille et sur son logement.

#### 5.3.1.1.1 Un impact sur l'activité professionnelle des conjoints des officiers

Longtemps en décalage par rapport à la société française, la situation d'activité des **conjointes d'officiers** (majoritaires chez les conjoints) a connu une nette progression au cours des vingt dernières années. Désormais, **le modèle au sein du couple est la bi-activité**. Ainsi, le taux d'emploi des femmes d'officiers dans les armées est passé de 56 % en 2009 à 78 % en 2017<sup>169</sup>. La forte augmentation de l'emploi des femmes d'officiers peut s'expliquer d'une part par un effet générationnel (le modèle de la femme d'officier au foyer est de moins en moins répandu) et, d'autre part, par la hausse du coût de la vie qui rend nécessaire un second revenu au sein du couple, en particulier au moment de l'affectation en région Île-de-France. Ainsi, les femmes d'officiers ont aujourd'hui le même niveau d'emploi que les Françaises du même âge.

**Sans omettre l'impact des contraintes liées aux activités opérationnelles du militaire, c'est la mobilité géographique qui affecte au premier chef les parcours professionnels des conjointes d'officiers**. En effet, à moins que le couple ne fasse le choix du célibat géographique, la mobilité géographique de l'officier impose un changement d'emploi pour le conjoint qui décide de le suivre dans sa nouvelle affectation. Or, en fonction de la nouvelle région d'affectation, la mobilité professionnelle du conjoint sera plus ou moins facile : l'accès à l'emploi est très variable suivant la zone géographique de l'implantation de l'officier et l'employeur potentiel peut avoir des réticences à recruter un conjoint d'officier dont la longévité dans l'emploi peut être réduit à deux ou trois ans.

À titre d'illustration, une enquête menée dans la gendarmerie rapporte que 64 % des conjointes d'officiers de la gendarmerie interrogés répondent que le métier de leur conjoint est un frein pour leur carrière ou pour leur emploi et 70 % que le travail du gendarme passe avant le leur<sup>170</sup>. Ceci explique notamment la différence du taux d'emploi des conjointes d'officiers de la gendarmerie (75 %) et celui des conjointes de sous-officiers de gendarmerie (85 %)<sup>171</sup>.

Ces mobilités répétées peuvent imposer des périodes de recherche d'emploi. Ainsi, parmi les conjointes des militaires des armées contraintes de chercher un emploi après la mutation avec changement de résidence, 37 % n'ont pas d'activité professionnelle un an après la mutation.

<sup>169</sup> Repères RH « *L'emploi des conjointes de militaires et la gestion de la bi-activité* », janvier 2021, DRH-MD.

<sup>170</sup> Enquête « *Besoin en accompagnement vers l'emploi des conjoint(e)s de gendarmes* », consultation auprès de conjoint(e)s de gendarmes mutés en 2020.

<sup>171</sup> Enquête « *les gendarmes et leur famille* », climat interne 2020.

Elles peuvent également les contraindre à s'orienter vers des emplois sans rapport avec leur niveau d'études<sup>172</sup> ou à temps partiel<sup>173</sup>. Cette situation n'est pas sans conséquence sur le revenu du ménage<sup>174</sup>.

Enfin, pour le conjoint de l'officier, les contraintes liées à la mobilité géographique s'ajoutent à celles inhérentes à la disponibilité du militaire. En effet, les projections des militaires en opérations extérieures ou intérieures ainsi que les activités de préparation opérationnelle créent des besoins de garde ou d'accompagnement des enfants sur des plages horaires plus longues qui peuvent inciter les conjoints à limiter leur implication professionnelle lorsque les frais de garde s'avèrent trop coûteux. Ainsi, la présence d'enfants, et davantage le nombre d'enfants, favorisent le travail à temps partiel du conjoint<sup>175</sup>.

**En définitive, ces effets cumulés induisent un ralentissement de la progression professionnelle du conjoint et affectent le niveau de vie du ménage.**

#### 5.3.1.1.2 *Un impact sur les enfants des officiers*

La mobilité est plus facile quand les enfants sont jeunes car son impact sur leur scolarité et leur vie sociale est plus faible. Cependant, pour les jeunes enfants qui ne sont pas en âge d'entrer à l'école maternelle, la question de la garde est essentielle pour permettre à l'officier et à son conjoint de mener leurs activités opérationnelles ou professionnelles. Lorsqu'il est plus âgé, le besoin de garde évolue, l'enfant scolarisé ayant besoin d'une garde en dehors du temps scolaire.

Pour ces tranches d'âge, cette nécessité n'est pas propre aux familles militaires mais la difficulté est amplifiée par la mobilité géographique de l'officier, notamment en raison de sa fréquence et de l'impossibilité éventuelle d'avoir recours à une solution familiale ou amicale de proximité.

Lorsque l'enfant grandit et poursuit ses études au collège ou au lycée, la mobilité géographique peut engendrer des difficultés en matière d'inscription<sup>176</sup> dans les établissements scolaires, en particulier pour les filières rares, selon à la fois la durée du préavis de mutation et la date d'attribution du logement. Cette situation peut être source d'anxiété pour les familles militaires.

Ainsi, à titre d'exemple, selon une enquête de la gendarmerie<sup>177</sup>, 20 % des officiers ayant déjà scolarisé un enfant déclarent que les sujétions liées à leur métier les ont déjà amenés à renoncer à la scolarisation dans l'établissement de leur choix et 25 % à faire héberger un enfant en dehors du foyer familial pour lui permettre de mener à bien sa scolarité. Pour certaines familles d'officiers, les lycées de défense<sup>178</sup> sont une réponse appréciée à certaines difficultés engendrées par la mobilité, notamment les mobilités outre-mer et à l'étranger. Ainsi au lycée militaire de Saint-Cyr-l'École, à la rentrée de septembre 2022, 57 % des 508 lycéens – y inclus les filières post-bac<sup>179</sup> – étaient enfants

<sup>172</sup> Au cours des travaux du Haut Comité, il a été rapporté plusieurs cas de conjointes d'officiers supérieurs ou généraux de niveau Bac +4/+5 contraintes de se reconvertir tardivement, du fait de mobilités répétées stoppant tôt un parcours professionnel, dans des emplois d'assistantes de vie scolaire (AVS), souvent à temps partiel.

<sup>173</sup> Selon l'enquête de la DRH-MD « *Les militaires et leur famille* » de mars 2019, le temps partiel féminin concerne davantage les conjointes d'officiers (30 %).

<sup>174</sup> La mutation avec changement de résidence entraîne dans 34 % des cas une diminution des revenus du conjoint du militaire.

<sup>175</sup> L'augmentation du temps partiel est significative à partir du deuxième enfant où le taux s'élève à 27 % (30 % pour 3 enfants et plus) alors qu'il est de 15 % pour les couples sans enfant (source : enquête « *les militaires et leur famille* » édition 2019, DRH-MD).

<sup>176</sup> L'inscription d'un élève est garantie dans l'établissement public qui correspond à son lieu de résidence ; les familles ont toutefois la possibilité de formuler une demande de dérogation, assujettie à la capacité d'accueil des établissements considérés. En cas de saturation, les directeurs académiques des services de l'éducation nationale accordent les dérogations en priorisant, les élèves handicapés ou bénéficiant d'une prise en charge médicale, les boursiers au mérite ou sociaux, les élèves dont un frère ou une sœur est scolarisé dans l'établissement ou les élèves qui doivent suivre un parcours scolaire particulier.

<sup>177</sup> « *Les gendarmes et leur famille* », climat interne 2020.

<sup>178</sup> Le Prytanée national militaire de La Flèche, le lycée de Saint-Cyr-l'École, le lycée d'Autun, Le lycée d'Aix-en-Provence, le lycée naval de Brest et l'école des pupilles de l'air de Grenoble. Près de 5 000 élèves sont scolarisés de la 6<sup>e</sup> aux classes préparatoires aux grandes écoles et aux brevets de technicien supérieur (15 % des places sont réservées à des élèves lycéens boursiers).

<sup>179</sup> Contrairement au lycée, les filières post-bac ne sont pas réservées à certaines populations mais sont soumises à la sélection via le dispositif *Pacoursup*. L'accès aux classes du secondaire (de la sixième à la terminale) est réservé aux enfants de militaires (groupe 1) ou de fonctionnaires titulaires (groupe 2) soumis à l'expatriation ou à de fortes contraintes professionnelles afin de leur assurer une scolarité stable et de qualité. À partir de la seconde,



d'officiers (72 % des enfants de militaires). Cependant, cette option est limitée en nombre de places et suppose de se résoudre à l'éloignement des enfants de leur famille.

Enfin, lorsque l'enfant accède à l'enseignement supérieur, la problématique principale est celle de l'hébergement. La fréquence des mobilités de l'officier rend plus complexe le choix des établissements supérieurs pour l'enfant de l'officier. Elle lui impose souvent de suivre des études dans un autre lieu que le reste de sa famille, ce qui engage des frais supplémentaires pour un hébergement étudiant.

#### 5.3.1.1.3 *Un impact sur la prise en charge médicale de la famille de l'officier*

Cette problématique n'est pas non plus propre aux familles de militaires. L'accès aux soins médicaux touche toutes les populations, qu'elles soient en zones urbaines ou rurales. Cependant, pour les familles des officiers soumis à des mutations géographiques fréquentes, les difficultés sont amplifiées. Le référencement auprès d'un médecin généraliste ou spécialiste devient un sujet préoccupant à chaque nouvelle mobilité de la famille. Il devient majeur lorsqu'un membre de la famille du militaire est touché par le handicap ou une affection de longue durée.

Le service de santé des armées (SSA) n'étant plus en capacité de répondre aux besoins de soins des familles, hors outre-mer, la prise en charge médicale de la famille de l'officier, comme celle de tout militaire, est devenue un enjeu majeur de sa mobilité géographique.

#### 5.3.1.1.4 *Un impact sur le logement et la constitution d'un patrimoine immobilier*

La problématique du logement constitue une préoccupation importante pour les militaires et davantage pour les officiers en raison de la fréquence des mobilités géographiques.

Il convient cependant de distinguer la situation des officiers de la gendarmerie (hors OCTAGN) des officiers des armées en raison de la gratuité du logement concédé par nécessité absolue de service (CNAS) aux officiers de gendarmerie (OG)<sup>180</sup>. Ce dispositif leur donne notamment une solution de logement immédiate à l'affectation et la possibilité de se constituer plus facilement un patrimoine immobilier par le financement d'une résidence secondaire. Par ailleurs, l'obligation d'occuper le logement CNAS s'impose à l'officier, mais pas à sa famille qui peut décider de résider ailleurs. Aussi, en cas de pluralité de logements, le militaire peut-il déclarer un autre logement comme lieu d'habitation principale, le logement CNAS étant alors considéré, en matière fiscale, comme une résidence secondaire.

Toutefois, cette situation impose également des contraintes. Le fait que le lieu de résidence dans lequel vie professionnelle et vie familiale ne sont pas séparées peut être source de tensions pour l'officier comme pour sa famille. Par ailleurs, le risque terroriste et l'ampleur des incivilités dans certaines communes ont parallèlement rendu sensible la question de la sécurité des familles. Enfin, l'état du parc de logements domaniaux est très disparate et, comme cela a été rapporté lors de plusieurs tables rondes officiers, les logements le plus vétustes sont parfois attribués aux officiers<sup>181</sup>. Ceci explique qu'après l'emploi du conjoint, c'est sur le sujet du logement que les attentes des officiers de gendarmerie sont les plus fortes<sup>182</sup>.

---

dans le cadre du plan égalité des chances, les établissements accueillent des élèves titulaires de la bourse de l'Éducation nationale (groupe 3). Au sein de ces filières post-bac, les enfants d'officiers représentaient, à la rentrée 2022, 10 % du total des élèves (classes préparatoires aux grandes écoles et BTS Cyber) et 78 % des enfants de militaires

<sup>180</sup> En application de l'article L4145-2 du code de la défense il est en effet prévu que « les officiers et sous-officiers de gendarmerie, du fait de la nature et des conditions d'exécution de leurs missions sont soumis à des sujétions et des obligations particulières en matière d'emploi et de logement en caserne ». Aussi, au titre de l'article D2124-75 du code général de la propriété des personnes publiques, « les personnels de tous grades de la gendarmerie nationale en activité de service et logés dans des casernements ou des locaux annexés aux casernements bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ».

<sup>181</sup> Ponctuellement, par le jeu possible du changement de logement au sein d'une emprise, il peut arriver que les seuls logements restant disponibles, dont la qualité est connue des gendarmes affectés depuis plus longtemps sur site, ne soient pas les mieux entretenus. Passant après les mouvements internes de logements, l'officier et sa famille peuvent se voir affectés plus régulièrement ce type de logement. Sans être généralisée, cette situation est source de préoccupations au moment de la mutation.

<sup>182</sup> Enquête « les gendarmes et leur famille », climat interne 2020.

De son côté, l'officier des armées est confronté, du fait de la grande diversité des implantations militaires sur le territoire, à une grande disparité de conditions de logement. Comme les autres catégories de militaires, il bénéficie de la politique de logement familial conduite par le ministère des armées. En 2022, cette politique repose sur un parc immobilier de 42 118 logements utiles, dont 36 664 en métropole et 5 454 en outre-mer et à l'étranger. Cependant, celle-ci ne répond que partiellement aux attentes des officiers. Ainsi le taux de réalisation<sup>183</sup> en métropole est de 58 % pour les officiers, contre 65 % pour l'ensemble des militaires, et 67 % en Île-de-France, contre 75 % pour l'ensemble des militaires.

Aussi, à défaut d'une solution de logement proposée par le ministère, l'officier des armées est contraint de se tourner vers le marché local de l'immobilier qui diffère beaucoup en fonction du lieu d'affectation. Il peut faire face à un marché très tendu et aux prix très élevés, à l'achat comme à la location, comme c'est le cas par exemple à Paris ou à Toulon et, inversement, à un marché plus abordable à Luxeuil ou à Bitche, mais plus incertain à la revente ou la mise en location.

Le choix du logement peut s'avérer complexe pour l'officier qui doit arbitrer entre d'une part les contraintes de vies professionnelle et familiale (lieu de travail de l'officier et de son conjoint, garde et scolarité des enfants, vie sociale...) et, d'autre part, le coût de la location et sa qualité. En région parisienne comme dans la plupart des grandes métropoles régionales, l'adéquation entre les propositions de logement émises par l'administration et les attentes des militaires est plus difficile à atteindre. C'est une grande différence avec les officiers de gendarmerie qui n'ont pas cette pression, tout particulièrement lors d'une affectation en Île-de-France, grâce au bénéfice du logement CNAS. Cette situation explique que **le logement est toujours cité parmi les domaines les moins satisfaisants, rapportés semestriellement dans l'indicateur de mesure du moral (I2M).**

Par exemple, en Île-de-France, le choix de l'établissement scolaire est devenu un sujet prioritaire pour les militaires parents d'enfants dans l'enseignement secondaire. En conséquence, le choix du logement est souvent dicté par la carte scolaire, l'inscription de l'enfant dans l'établissement désiré précédant ce choix<sup>184</sup>. Il est également fortement conditionné par les temps de transport entre le lieu de résidence et les lieux de travail du militaire comme du conjoint. À défaut de se voir attribuer un logement dans les secteurs privilégiés compte tenu de ces priorités, le militaire pourra privilégier un logement dans le secteur privé<sup>185</sup>, au détriment de sa situation financière, ou envisager le célibat géographique pour préserver la vie familiale (emploi du conjoint et scolarité des enfants).

La mobilité géographique a ainsi des conséquences, d'une part, sur le lieu de résidence pour les affectations soumises à une forte pression immobilière et pour lesquelles la politique de logement conduite par le ministère des armées a des effets limités, mais aussi, d'autre part, sur l'accès à la propriété.

Comme pour le reste de la population française, la constitution d'un patrimoine immobilier est un objectif des militaires. En 2022, 58 % des ménages de la population française étaient propriétaires de leur résidence principale<sup>186</sup>. Cette part est stable depuis 2010, après avoir augmenté de façon continue depuis 1982 (elle était alors de 50 %). Parmi les propriétaires, la part des propriétaires accédants<sup>187</sup> se stabilise quant à elle à 20 % depuis une quinzaine d'années, possiblement en lien avec l'allongement des durées d'emprunts. En comparaison, 36 % des officiers subalternes des armées et 56 % des officiers supérieurs sont propriétaires de leur résidence principale<sup>188</sup>. La différence peut en partie s'expliquer pour les officiers subalternes (et dans une moindre mesure pour les officiers supérieurs) par leur jeunesse comparée à l'ensemble des Français actifs. Elle peut

<sup>183</sup> Le taux de réalisation correspond au rapport entre le nombre d'attributions de logement et le nombre de demandes d'attribution.

<sup>184</sup> À Paris, l'inscription dans l'enseignement privé s'effectue généralement au début de l'année scolaire qui précède celle d'entrée en scolarité, soit bien avant l'annonce de la mutation et l'attribution d'un logement.

<sup>185</sup> Ceci explique que certains militaires ne passent pas par le dispositif d'aide au logement proposé par le ministère des armées.

<sup>186</sup> Source : Insee.

<sup>187</sup> Un propriétaire accédant a encore des emprunts à rembourser pour l'achat de sa résidence principale (source : Insee).

<sup>188</sup> Enquête DRH-MD « Les militaires et leur famille » de mars 2019.

s'expliquer surtout par la fréquence de la mobilité qui limite l'accès à la propriété et par la difficulté d'y accéder en raison de son coût dans certaines zones géographiques<sup>189</sup>.

Parallèlement, face aux contraintes de la mobilité sur l'achat de la résidence principale, certains officiers ont constitué un patrimoine immobilier par l'acquisition d'une résidence secondaire. Cette résidence peut être une ancienne résidence principale que la mobilité géographique a rendue secondaire ou, tout simplement, un lieu de repli durable dans lequel l'officier et sa famille peuvent trouver une stabilité amicale et sociale dans une vie marquée par de nombreux changements de résidence.

### 5.3.1.2 Une sujétion plus difficile à accepter

Si la mobilité peut constituer un élément attractif pour les jeunes célibataires qui rejoignent les forces armées, elle devient plus difficile à accepter lorsqu'elle se heurte à l'**aspiration à une meilleure conciliation vie personnelle et vie professionnelle (V2P)**, surtout dans les nouvelles générations d'officiers. Or la mobilité géographique bouleverse cet équilibre par ses effets sur la vie de la famille.

À travers les tables rondes réalisées par le Haut Comité, les officiers soulignent cette aspiration à une coupure entre la vie professionnelle et la vie personnelle, entre le temps de service et le temps libre. Les conjoints insistent sur le changement des mentalités par rapport aux générations précédentes : la vie de famille ne se construit plus autour du rythme professionnel du militaire, d'abord parce que les conjoints sont très majoritairement actifs, ensuite parce que le temps familial ne se comprend plus comme le temps qui reste.

Or, selon une enquête de la DRH-MD réalisée en juin 2022<sup>190</sup>, 49 % des militaires des armées estiment que le métier militaire complique davantage la conciliation V2P comparé à des métiers civils spécifiques. 44 % des officiers se déclarent insatisfaits de la manière dont ils concilient leur vie professionnelle avec leur vie personnelle, 49 % insatisfaits de la politique engagée par le ministère des armées pour améliorer la conciliation V2P et 66 % insatisfaits des compensations financières offertes. Aussi, parmi les officiers insatisfaits de leur conciliation V2P, 51 % seraient incités à quitter l'armée<sup>191</sup>.

La perception de la mobilité est variable en fonction des générations et du moment dans la carrière militaire :

- **pour les jeunes générations d'officiers**, plus sensibles à l'équilibre V2P et moins attachées à une carrière complète au sein de l'institution militaire, la mobilité ne doit pas impacter la vie privée. Elle est bien perçue pour autant qu'elle est consentie ;
- **pour les générations plus anciennes d'officiers**, elles sont à minima parents de collégiens, voire jeunes grands-parents et en âge d'avoir accédé à la propriété. Ces officiers ont déjà effectué les 3/4 de leur carrière militaire. Toute mobilité est de nature à perturber leur équilibre, travail, vie de famille et activités personnelles. Lorsque la mobilité devient trop contraignante, ils peuvent être tentés de se reconvertir, en particulier dès qu'ils peuvent prétendre à la pension à jouissance immédiate, en recherchant une stabilité géographique et une opportunité salariale dans le secteur civil.

En définitive, comme précisé dans le 16<sup>e</sup> rapport du Haut Comité, les sujétions provoquées par la mobilité géographique et plus encore sa fréquence, ont un impact majeur sur le militaire et sa famille. L'impact est de trois ordres, familial, social et financier :

- un **impact familial**, par les effets de la mobilité géographique sur l'emploi du conjoint, la garde et la scolarité des enfants et le logement ;
- un **impact social**, la mobilité géographique étant l'une des causes principales qui compliquent l'insertion des militaires et de leurs familles dans les territoires et dans la vie sociale ;

<sup>189</sup> Cette situation est partagée par toutes les catégories de militaires. Ainsi, 37 % des militaires résidant en province sont propriétaires alors que 22 % le sont en Île-de-France, en raison du prix de l'immobilier beaucoup plus élevé qu'en province. Plus le militaire restera longtemps sur son lieu d'affectation, plus il aura tendance à devenir propriétaire de sa résidence principale (enquête DRH-MD « Les militaires et leur famille » de mars 2019).

<sup>190</sup> Enquête « L'équilibre vie professionnelle – vie personnelle du personnel militaire », juin 2022, DRH-MD.

<sup>191</sup> À titre d'exemple, pour les officiers de l'armée de terre la problématique « conciliation vie privée/vie professionnelle » est devenu un point d'insatisfaction rapporté dans l'I2M (indice de mesure du moral) du 2<sup>e</sup> semestre 2022 (l'item « conciliation vie privée/vie professionnelle » est classé en 30<sup>e</sup> position, sur 33 items, en terme de satisfaction).

- un **impact financier**, conséquences sur les revenus des familles militaires (emploi du conjoint) et leur capacité à se constituer un patrimoine immobilier.

**L'impact sur le conjoint est sans doute le plus significatif.** Il subit les effets directs de la mobilité géographique sur son emploi qui viennent amplifier les contraintes qui pèsent déjà sur lui en raison des autres sujétions de l'état militaire, notamment les absences liées à l'activité opérationnelle et la disponibilité « *en tout temps et en tout lieu* ». Cette situation est de plus en plus difficile à accepter dans la société actuelle, d'une part, parce que l'emploi du conjoint est généralisé et sa carrière professionnelle n'est pas accessoire, d'autre part, le partage des tâches au sein du ménage est devenu réalité.

**La mobilité n'est donc pas sans conséquence sur la fidélisation des officiers.** Lorsque la pression devient trop forte sur la vie familiale, l'officier peut être amené à faire un arbitrage entre sa carrière militaire et sa vie familiale. Dans un premier temps, le célibat géographique peut constituer un palliatif. Dans un deuxième temps, le militaire peut faire le choix de quitter l'institution.

L'officier peut en effet être conduit à faire le choix du **célibat géographique** pour privilégier la stabilité de la famille.

Les données en matière de célibat géographique sont fragiles, notamment en raison de la définition de la situation et parce qu'elle n'est que déclarative, raison pour laquelle le Haut Comité appelle depuis plusieurs années à les fiabiliser. Dans les armées, selon une définition stricte du célibat géographique<sup>192</sup>, 13 % des officiers supérieurs des armées et 14 % des officiers subalternes seraient célibataires géographiques<sup>193</sup> (11 % pour l'ensemble de la population militaire).

Les officiers en situation de commandement et ceux affectés en région parisienne<sup>194</sup> sont particulièrement concernés par le célibat géographique. Ainsi, 22 % des chefs de corps de l'armée de terre, 25 % des commandants de base aérienne et 10 % des détenteurs d'un commandement de niveau 3 dans la marine<sup>195</sup> étaient célibataires géographiques en 2021.

Dans la gendarmerie, selon une définition plus souple du célibat géographique<sup>196</sup>, 25 % des officiers seraient célibataires géographiques<sup>197</sup>.

Les données disponibles mettent cependant en évidence une augmentation du célibat géographique. La nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) avec le déploiement de l'indemnité de garnison (IGAR) à l'automne 2023 pourrait accroître la situation. En effet, cette dernière sera versée à tous les militaires « non logés gratuitement », qu'ils soient locataires ou propriétaires de leur résidence principale, quelle que soit leur situation familiale. Son montant dépendra du grade et de la situation de famille, ainsi que de la commune d'affectation et du type de logement (privé, défense). Le montant sera ainsi réduit pour un logement attribué par le ministère des armées (70 % de l'IGAR).

Cette ouverture aux propriétaires associée au fait que l'éligibilité ne dépend que du lieu d'affectation (et pas du lieu d'habitation) pourraient conduire le militaire, l'officier en particulier, à privilégier le célibat géographique. Cette évolution indemnitaire aura une incidence sur l'arbitrage de l'officier dans le choix de sa solution de logement, notamment lors d'une affectation en Île-de-France avec l'extension de l'attribution de l'IGAR aux hébergements de type bâtiment cadres célibataires (BCC). Cette situation ne sera pas sans impact sur les politiques de logement et d'hébergement du ministère des armées.

L'officier pourrait même être incité à faire le choix de ce mode de vie, lorsqu'il commence une vie de famille et au plutôt dans sa carrière, pour privilégier la stabilité familiale tout en construisant un patrimoine immobilier.

<sup>192</sup> Situation dans laquelle se trouve le militaire vivant en couple déclaré qui, du fait de son affectation professionnelle, habite régulièrement un domicile différent du domicile familial, plus de 6 mois ou pour une durée prévue de 6 mois.

<sup>193</sup> Enquête DRH-MD « *Les militaires et leur famille* » de mars 2019.

<sup>194</sup> Près de 30,5 % des officiers de l'armée de terre en situation de célibat géographique en métropole sont affectés en région parisienne. Dans l'armée de l'air et de l'espace, sur 592 officiers célibataires géographiques présents en métropole, 41,9 % sont affectés en Île-de-France. Près de 35 % des officiers célibataires géographiques de la marine (461 militaires) le sont dans cette même région (162 militaires).

<sup>195</sup> Commandements de bâtiments de type porte-avions, porte-hélicoptères amphibie, frégate multi-missions...

<sup>196</sup> Le célibat géographique correspond à la situation d'un couple, déclaré ou non, où les conjoints vivent régulièrement dans des logements différents.

<sup>197</sup> Enquête « *les gendarmes et leur famille* », climat interne 2020.

Sans porter un jugement sur un choix qui relève de la sphère privée, le Haut Comité s'inquiète cependant d'un potentiel développement du célibat géographique, d'autant plus s'il venait à être implicitement encouragé par l'institution militaire, au risque de devenir une sujétion cachée de l'état d'officier, population la plus affectée par la mobilité géographique. Si le célibat géographique peut être ponctuellement une solution sur une courte période, le Haut Comité s'interroge sur son impact en cas de prolongation pendant une période plus longue. Il entrevoit plusieurs risques attachés au célibat géographique :

- un **report indirect sur le conjoint du militaire, le plus souvent une conjointe, de la charge quotidienne de la famille**, charge physique et mentale ;
- un **impact sur l'équilibre de la vie familiale** déjà fortement déstabilisée par l'activité opérationnelle ;
- une **solitude plus grande de l'officier** alors que des faits marquants auxquels il est confronté dans son activité militaire rendraient au contraire nécessaire qu'il soit entouré affectivement ;
- indirectement, un **effet sur la fidélisation** de l'officier.

En l'absence de données fiables qui permettraient d'étudier ce phénomène, il n'est actuellement pas possible d'évaluer son étendue et de suivre son évolution alors que **son impact sur la condition du militaire et de sa famille appelle, de l'avis du Haut Comité, une vigilance toute particulière des forces armées.**

### **5.3.2 La rémunération : un apparent maintien du niveau global de rémunération des officiers qui ne suffit à dissimuler un décrochage indiciaire...**

Les officiers se répartissent en 29 corps différents, ayant chacun des spécificités. Afin d'optimiser la comparabilité entre officiers, comme entre la fonction militaire et la fonction publique civile, le champ d'analyse des officiers est circonscrit aux trois armées (Terre-Air-Mer) et à la gendarmerie ; ce champ représentant 80 % des effectifs d'officiers du ministère des armées et de la gendarmerie (cf. tableau 1 page 19).

Par ailleurs, la catégorisation est différente entre la fonction publique civile (catégories A et A+) et la fonction militaire (officiers subalternes, supérieurs<sup>198</sup> et généraux). À défaut d'une réelle homologation, il a été retenu de comparer les officiers subalternes à la catégorie A et les officiers supérieurs et généraux à la catégorie A+.

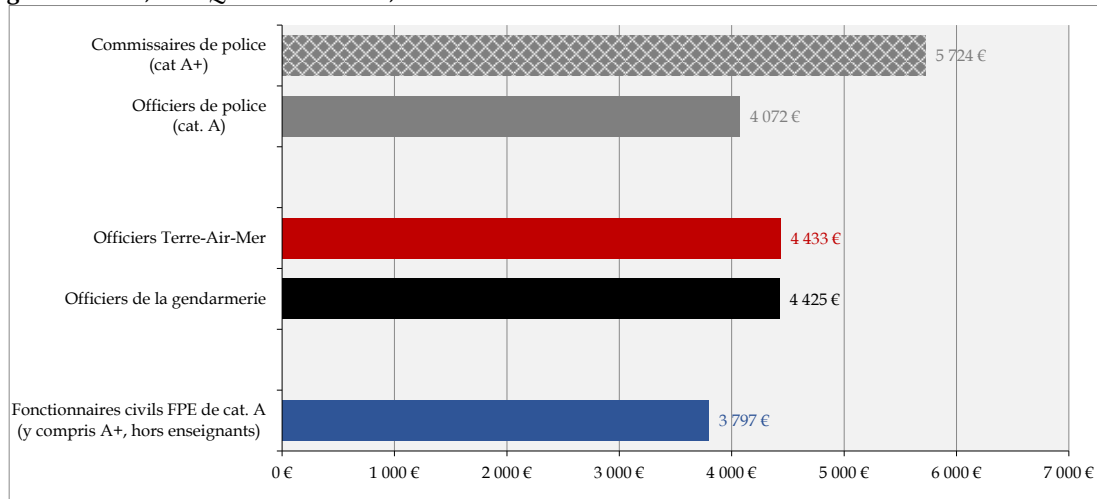
#### **5.3.2.1 Un niveau de rémunération des officiers en apparence globalement maintenu**

Dans la continuité des constats rapportés par le Haut Comité en 2007 et en 2012, dans l'ensemble, le niveau de rémunération des officiers est maintenu par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles.

En particulier, ce maintien est visible lorsque l'on compare les salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires civils de catégorie A de la fonction publique de l'État (FPE) et les soldes nettes mensuelles moyennes de l'ensemble des officiers des armées et de la gendarmerie. Ainsi la rémunération nette mensuelle était, en moyenne en 2020, de 4 433 € pour les officiers des armées, 4 425 € pour les officiers de la gendarmerie et 3 797 € pour les fonctionnaires de catégorie A.

<sup>198</sup> Le commandant est assimilable à la catégorie A, alors que le commandant de classe fonctionnelle et les grades à partir de lieutenant-colonel sont assimilables à la catégorie A+.

**Graphique 20 – Salaires nets mensuels moyens (avant prélèvement à la source - PAS) des fonctionnaires civils de catégorie A (hors enseignants) de la fonction publique de l'État et soldes nettes mensuelles moyennes (avant PAS) des officiers des trois armées et officiers de la gendarmerie, en EQTP mensualisé, en 2020**



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Sdessi ; RAE, OED.

Champs : France (hors Mayotte), fonctionnaires civils de l'État de catégorie A (hors élèves) ; officiers de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et officiers de la gendarmerie (y compris officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie), hors élèves, volontaires et réservistes, affectés en France (y compris outre-mer) toute l'année.

Pour les militaires : toutes les primes et indemnités (y compris NBI, indemnité de résidence et supplément familial, hors pécules et indemnités de départ).

Cependant cette vision globale nécessite d'être complétée par une approche plus fine qui impose de **comparer les niveaux de rémunération à différents moments de la carrière de l'officier**.

Comparer les officiers et les fonctionnaires de catégorie A pose des difficultés particulières car la conception des carrières et l'organisation des corps sont volontairement différentes. Dans la fonction publique, les distinctions des deux sous-ensembles de la catégorie A (A-type et A+) s'expliquent par le mode de recrutement externe, les emplois tenus, le déroulement des carrières et l'échelonnement indiciaire. Il n'existe pas de distinction équivalente dans la fonction militaire où un même corps d'officiers assure, *mutatis mutandis*, l'ensemble des fonctions réparties entre les corps A-type et A+, la sélection s'opérant pour les officiers en cours de carrière, notamment lors du concours d'entrée à l'école de guerre, et non au moment du recrutement initial. En raison de cette différence dans la conception des carrières, un corps d'officiers n'est homologué dans sa totalité ni à un corps de catégorie A-type, ni à un corps d'encadrement supérieur civil, mais participe à la fois de l'un et de l'autre. Il convient donc d'en tenir compte pour réaliser et interpréter des comparaisons entre officiers et fonctionnaires de catégorie A.

Déjà, la commission Lainé, chargée en 1948 de classer les militaires au sein de la grille de la fonction publique<sup>199</sup>, s'était à l'époque heurtée à la même difficulté. Elle avait précisé, dans son rapport au Gouvernement, que « la plupart des indices proposés pour les officiers ont été étudiés par référence aux indices assignés au cadre des administrateurs civils... il est bien précisé qu'il ne s'agit que d'un système de référence et non d'une assimilation. La carrière militaire est trop diversifiée par le jeu des limites d'âge et de la variété du recrutement qui échelonnent les départs sur tous les degrés de la hiérarchie pour qu'aucune identité formelle puisse s'établir entre les deux carrières ».

Dans la continuité de l'arbitrage du Premier ministre en 2016 sur la frontière A/A+<sup>200</sup> pour les officiers, les statuts particuliers des différents corps d'officiers ont été modifiés en 2017<sup>201</sup> pour y

<sup>199</sup> Cf. annexe 4 relative à l'historique de l'officier.

<sup>200</sup> Par note n° 3214 en date du 28 juin 2016, « Le Premier ministre a décidé de reconnaître la catégorie A+ à partir du grade de lieutenant-colonel inclus et créer une classe fonctionnelle à laquelle accèdent les commandants des armées et les chefs d'escadron de la gendarmerie nationale occupant des fonctions relevant de la catégorie A+, qui seront dès lors reconnus comme faisant partie de cette catégorie ».

<sup>201</sup> Le décret n° 2017-1360 du 19 septembre 2017 portant modification de dispositions statutaires applicables à certains corps militaires d'officiers a notamment modifié les statuts particuliers du corps des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine (décret n° 2008-938 du 12 septembre 2008), du corps des officiers des armes

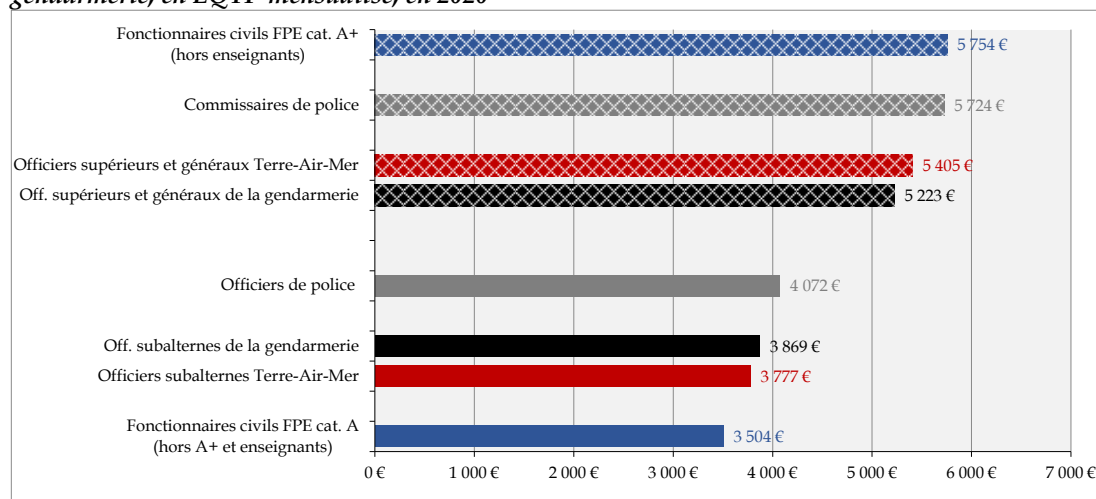
insérer : « Ils ont également vocation, au titre des emplois ouvrant l'accès à la classe fonctionnelle du grade de commandant [et assimilés] ou à partir du grade de lieutenant-colonel [et assimilés], à exercer des fonctions supérieures d'encadrement, de conception, de direction, de contrôle ou d'expertise ».

Le Haut Comité s'est donc référé à cette grille d'analyse nonobstant le difficile tracé de la frontière pour les officiers supérieurs, certains étant assimilés à la catégorie A (grade de commandant), au même titre que les officiers subalternes, et d'autres à la catégorie A+ (commandant de classe fonctionnel et grades à partir de lieutenant-colonel).

Selon cette approche, on relève que :

- le **niveau de rémunération moyen des officiers subalternes des armées et de la gendarmerie est à un niveau supérieur à celui des fonctionnaires de la catégorie A (hors A+ et enseignants) de la FPE mais inférieur à celui des officiers de police ;**
- le **niveau de rémunération des officiers supérieurs et généraux est inférieur à celui des fonctionnaires de catégorie A+ (hors enseignants) de la FPE et des commissaires de police.**

**Graphique 21 - Salaires nets mensuels moyens (avant prélèvement à la source - PAS) des fonctionnaires civils de catégorie A (hors enseignants) de la fonction publique de l'État et soldes nettes mensuelles moyennes (avant PAS) des officiers des trois armées et officiers de la gendarmerie, en EQTP mensualisé, en 2020**



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Sdessi ; RAE, OED.

Champs : France (hors Mayotte), fonctionnaires civils de l'État de catégorie A (hors élèves) ; officiers de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et officiers de la gendarmerie (y compris officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie), hors élèves, volontaires et réservistes, affectés en France (y compris outre-mer) toute l'année.

Pour les militaires : toutes les primes et indemnités (y compris NBI, indemnité de résidence et supplément familial, hors pécules et indemnités de départ).

de l'armée de terre (décret n° 2008-940 du 12 septembre 2008), du corps des ingénieurs militaires des essences (décret n° 2008-942 du 12 septembre 2008), des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air (décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008), du corps des ingénieurs des études et techniques de l'armement (décret n° 2008-944 du 12 septembre 2008), du corps des ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense (décret n° 2010-1239 du 20 octobre 2010), du corps des commissaires des armées (décret n° 2012-1029 du 5 septembre 2012), du corps des administrateurs des affaires maritimes (décret n° 2012-1546 du 28 décembre 2012), du corps des officiers logisticiens des essences (décret n° 2014-1455 du 5 décembre 2014).

Le décret n° 2017-1025 du 10 mai 2017 portant diverses mesures statutaires relatives aux corps d'officiers de la gendarmerie nationale a modifié le statut particulier du corps des officiers de gendarmerie (décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008).

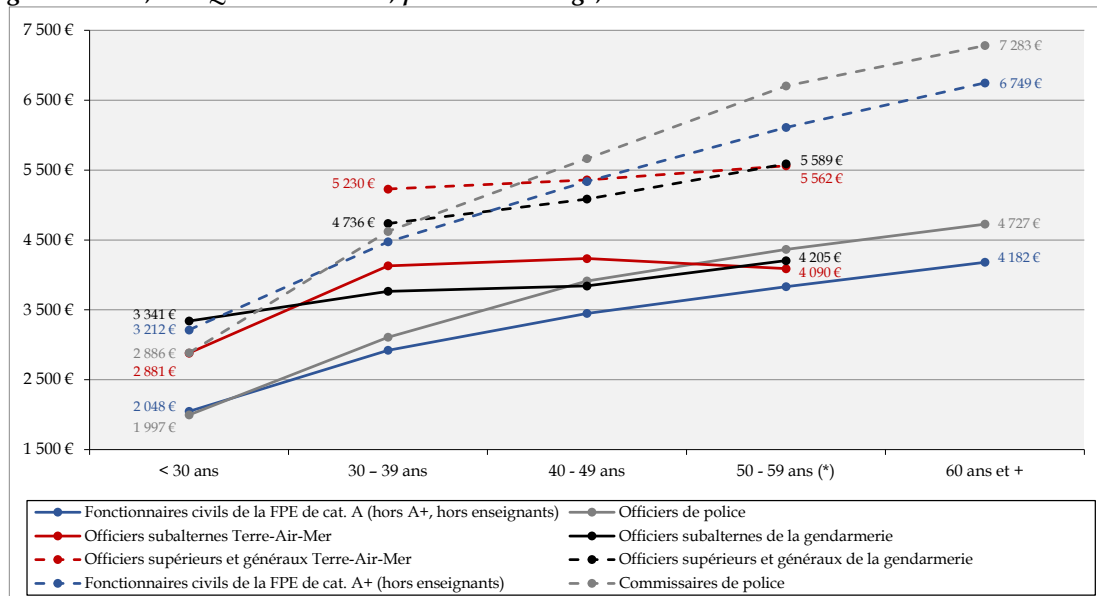
D'autres statuts particuliers comportent cette mention, comme le décret n° 2019-194 du 15 mars 2019 portant statut particulier des officiers du corps technique et administratif de l'armée de terre.

En introduisant une différenciation par tranche d'âge, qui permet de percevoir les évolutions de carrière, il ressort les constats suivants :

- globalement, sur chaque tranche d'âge, **l'officier subalterne des armées et de la gendarmerie a une rémunération plus élevée que le fonctionnaire de catégorie A** (hors A+ et enseignants) ;
- **la population des officiers subalternes de la tranche d'âge 50-59 ans**, qui correspond majoritairement à des officiers de recrutement interne tardif, **a une rémunération moyenne inférieure celle des officiers de police** ;
- la population jeune des officiers supérieurs (30-39 ans), correspondant aux commandants et lieutenants-colonels de recrutement direct, a une rémunération nette mensuelle moyenne supérieure à celle des fonctionnaires de catégorie A+ (hors enseignants) et des commissaires de police pour la même tranche ;
- **la population des officiers supérieurs de la tranche d'âge 50-59 ans, intégrant les officiers généraux, a une rémunération moyenne plus faible que les fonctionnaires de catégorie A+ (hors enseignants) et les commissaires de police.**

En définitive, l'analyse comparative indique que, globalement, **les officiers des trois armées et de la gendarmerie ont un positionnement favorable jusqu'à 40 ans** par rapport aux fonctionnaires de la catégorie A et aux corps de la police nationale. Mais, **cette situation se détériore ensuite**, surtout pour les officiers supérieurs vis-à-vis des fonctionnaires de catégorie A+ et les commissaires de police, d'autant plus que la carrière des officiers s'arrête beaucoup plus tôt en raison de limites d'âge plus basses (globalement inférieures à 60 ans quand la limite d'âge des fonctionnaires de la catégorie sédentaire est de 67 ans et celle de la catégorie active de 62 ans).

**Graphique 22 - Salaires nets mensuels moyens (avant prélèvement à la source - PAS) des fonctionnaires civils de catégorie A (hors enseignants) de la fonction publique de l'État et soldes nettes mensuelles moyennes (avant PAS) des officiers des trois armées et officiers de la gendarmerie, en EQTP mensualisé, par tranche d'âge, en 2020**



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Sdessi ; RAE, OED.

Champs : France (hors Mayotte), fonctionnaires civils de l'État de catégorie A (hors élèves) ; officiers de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et officiers de la gendarmerie (y compris officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie), hors élèves, volontaires et réservistes, affectés en France (y compris outre-mer) toute l'année.

Âge révolu au 31 décembre de l'année.

(\*) Pour les militaires : comme les officiers de plus de 60 ans sont peu nombreux, la catégorie des « 60 ans et plus » a été regroupée avec les « 50-59 ans ». Les quelques officiers généraux des armées de moins de 50 ans ont été reclassés dans la classe des « 50-59 ans ».

Toutes les primes et indemnités (y compris NBI, indemnité de résidence et supplément familial) ; hors pécules et les indemnités de départ.

Si on se réfère au salaire médian qui partage une population en deux groupes d'effectifs égaux en fonction de leur niveau de salaire, la moitié des fonctionnaires civils de catégorie A (hors A+, hors enseignants) a perçu, en 2020, un salaire mensuel net de prélèvements inférieur à 3 288 € et la moitié



des officiers de police un salaire net inférieur à 4 016 €/mois quand la moitié des officiers subalternes a perçu une solde nette mensuelle inférieure à 3 682 € dans les trois armées et 3 813 € dans la gendarmerie.

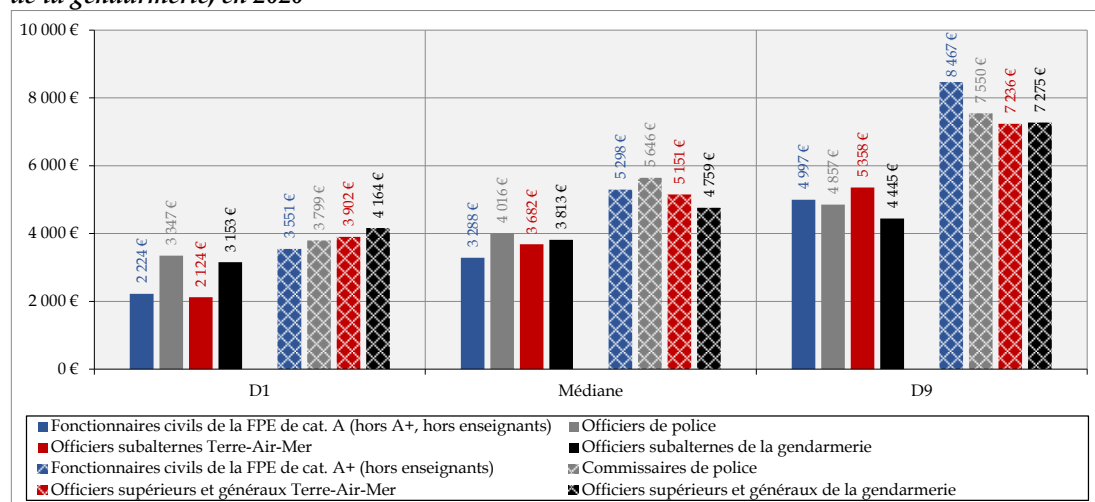
Parallèlement, la moitié des fonctionnaires de catégorie A+ (hors enseignants) a reçu un salaire net inférieur à 5 298 €/mois et la moitié des commissaires de police un salaire net inférieur à 5 646 €/mois alors que pour les officiers supérieurs et généraux, la moitié a perçu une solde nette inférieure à 5 151 €/mois dans les trois armées et 4 759 €/mois dans la gendarmerie.

La dispersion<sup>202</sup> des salaires est mesurée par l'écart interdéciles D9/D1.

Les 10 % (D9) de fonctionnaires civils de catégorie A (hors A+, hors enseignants) les mieux payés (au minimum 4 997 €/mois) ont perçu en 2020 un salaire mensuel net au moins 2,25 fois plus élevé que les 10 % (D1) les moins bien payés (au maximum 2 224 €/mois). L'écart est de 1,45 pour les officiers de police, de 2,52 pour les officiers subalternes des trois armées et de 1,41 pour les officiers subalternes de la gendarmerie

L'écart interdécile est de 2,38 pour les fonctionnaires civils de la catégorie A+ (hors enseignants). Il est plus restreint pour les commissaires de police (1,99) ainsi que pour les officiers supérieurs et généraux (1,85 dans les trois armées et de 1,75 dans la gendarmerie).

**Graphique 23 – Distribution des salaires nets mensuels (avant prélèvement à la source - PAS) des fonctionnaires civils de catégorie A (hors enseignants) de la fonction publique de l'État et distribution des soldes nettes mensuelles (avant PAS) des officiers des trois armées et des officiers de la gendarmerie, en 2020**



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Sdessi ; RAE, OED.

Champs : France (hors Mayotte), fonctionnaires civils de l'État de catégorie A (hors élèves) ; officiers de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et officiers de la gendarmerie (y compris officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie), hors élèves, volontaires et réservistes, affectés en France (y compris outre-mer) toute l'année.

Pour les militaires : toutes les primes et indemnités (y compris NBI, indemnité de résidence et supplément familial), hors pécules et indemnités de départ).

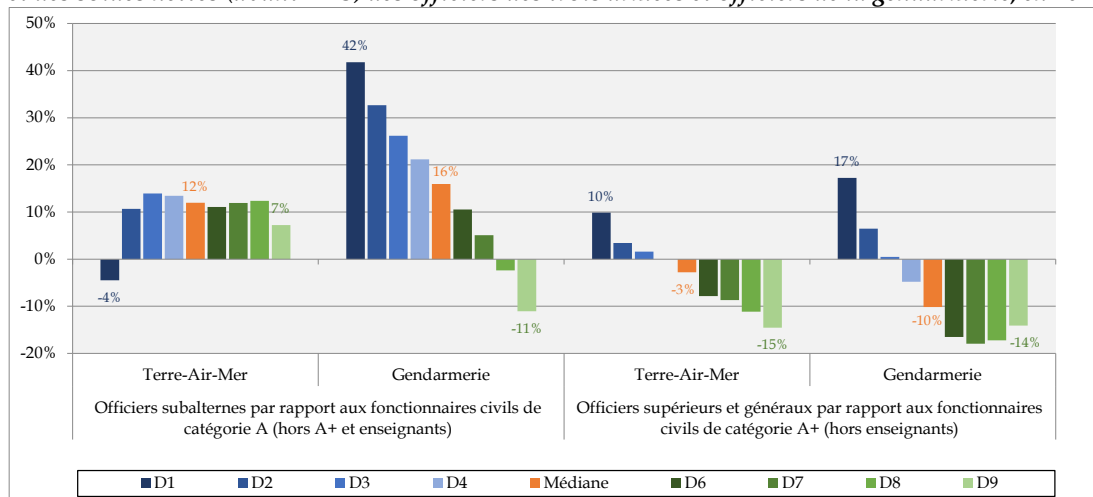
Globalement, les niveaux de solde nette des officiers subalternes sont supérieurs à ceux des salaires nets des fonctionnaires civils de catégorie A (hors A+ et enseignants). Les écarts dans la distribution (hormis pour le premier décile) se maintiennent pour les officiers subalternes Terre-Air-Mer. Pour les officiers subalternes de la gendarmerie, le niveau de solde nette caractérisant le premier décile est supérieur de 42 %, puis les écarts diminuent au fil de la distribution pour devenir négatifs à partir du huitième décile (- 2 %).

Sur les trois premiers déciles, les soldes nettes des officiers supérieurs et généraux sont supérieures aux salaires nets des fonctionnaires civils de catégorie A+ (hors enseignants). Ensuite, les écarts dans la distribution se creusent au détriment de ces officiers : le niveau de solde nette caractérisant

<sup>202</sup> Les déciles sont les valeurs qui partagent les salaires en dix parties égales. Ainsi, le 1<sup>er</sup> décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires et le 9<sup>e</sup> décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

la médiane pour les officiers supérieurs et généraux des trois armées et de la gendarmerie est respectivement inférieur de 3 % et 10 % à celui des salaires nets des fonctionnaires de catégorie A+ (hors enseignants) ; les écarts sont de 9 % et 18 % pour le septième décile puis de 15 % et 14 % pour le neuvième décile.

**Graphique 24 - Écarts entre les distributions des salaires nets (avant prélèvement à la source - PAS) des fonctionnaires civils de catégorie A (hors enseignants) de la fonction publique de l'État et des soldes nettes (avant PAS) des officiers des trois armées et officiers de la gendarmerie, en 2020**



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Sdessi ; RAE, OED. Traitement HCECM.

Champs : France (hors Mayotte), fonctionnaires civils de l'État de catégorie A (hors élèves) ; officiers de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et officiers de la gendarmerie (y compris officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie), hors élèves, volontaires et réservistes, affectés en France (y compris outre-mer) toute l'année.

Pour les militaires : toutes les primes et indemnités (y compris NBI, indemnité de résidence et supplément familial, hors pécules et indemnités de départ).

### 5.3.2.2 Une structure de rémunération des officiers qui se distingue de la fonction publique civile

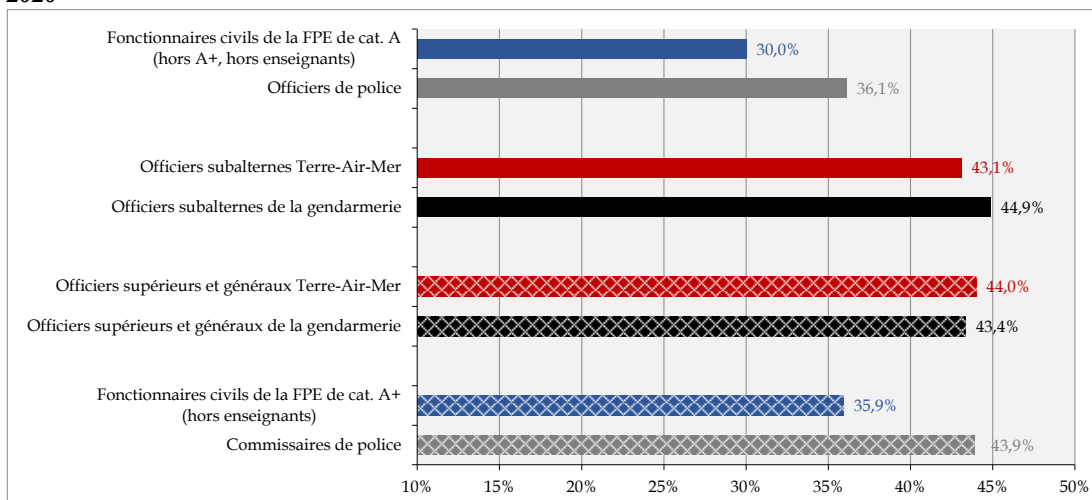
#### 5.3.2.2.1 La structure de la rémunération des officiers favorise la part indemnitaire

**La singularité du mode de rémunération des officiers réside dans l'importance des indemnités par rapport à la solde indiciaire.** Ces indemnités sont destinées à compenser les sujétions générales de l'état militaire, essentiellement l'indemnité pour charges militaires (ICM) et ses différents accessoires<sup>203</sup>, celles liées à l'exercice de certaines activités opérationnelles, comme par exemple les opérations militaires ou les services aériens, celles de qualification perçues par les détenteurs de certains brevets ou diplômes militaires ou celles de performance, de commandement et de responsabilité militaire.

Les taux moyens de primes des officiers sont supérieurs à ceux des fonctionnaires de même catégorie, exception faite des commissaires de police qui se situent à un niveau équivalent. Cette différence est notamment due à l'effet des primes opérationnelles et il en résulte qu'un officier peut voir sa rémunération varier dans des proportions importantes en fonction de son affectation et de son activité. Ce phénomène est particulièrement ressenti par l'officier qui entre dans la deuxième partie de carrière lorsqu'il quitte un poste opérationnel et qu'il est affecté à Paris car il ne perçoit plus de primes opérationnelles alors qu'il doit faire face à un coût de la vie plus élevé, notamment en matière de logement.

<sup>203</sup> Indemnité transformée dans le cadre de la NPRM en automne 2023 occasionnant une scission des sujétions militaires entre l'état militaire, avec la création de l'indemnité d'état militaire (IEM), et les contraintes de logement, avec la création de l'indemnité de garnison (IGAR).

**Graphique 25 – Part des primes dans les traitements bruts mensuels moyens des fonctionnaires civils de catégorie A (hors enseignants) de la FPE et part des primes dans les soldes brutes mensuelles moyennes des officiers des trois armées et des officiers de la gendarmerie, en EQTP, en 2020**



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Sdessi ; RAE, OED.

Champs : France (hors Mayotte), fonctionnaires civils de l'État de catégorie A (hors élèves) ; officiers de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et officiers de la gendarmerie (y compris officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie), hors élèves, volontaires et réservistes, affectés en France (y compris outre-mer) toute l'année. Traitement HCECM.

Pour les militaires : toutes les primes et indemnités (y compris NBI, indemnité de résidence et supplément familial, hors pécules et indemnités de départ).

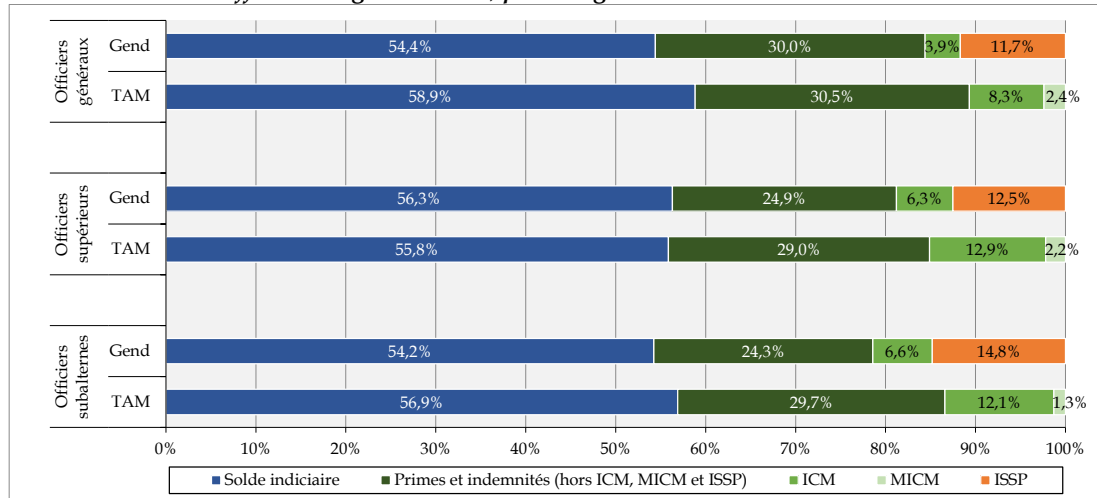
Les conditions d'ouverture et d'extinction du droit à indemnité ne sont toutefois pas identiques pour toutes les indemnités, ce qui peut engendrer des différences de rémunération non négligeables entre les officiers de même grade placés dans des fonctions analogues. C'est notamment le cas de l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP), qui est attachée à la qualité d'officier de gendarmerie, ou encore de l'indemnité pour services aériens du personnel navigant (ISAPN).

Les officiers de gendarmerie perçoivent l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP) dont le montant varie entre 17,5 % et 28,5 % de la solde de base soumise à retenue pour pension<sup>204</sup>. Détenteurs d'un logement concédé par nécessité absolue de service (NAS), ils perçoivent une indemnité pour charges militaires au taux « logé gratuitement », qui correspond environ à la moitié du montant au taux « non logé gratuitement » et ne sont pas éligibles à la majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM).

La part des primes et indemnités s'élève respectivement à 43,1 % et 45,7 % de la solde brute des officiers subalternes des trois armées et de gendarmerie (hors OCTA), à 44,1 % et 43,7 % de la solde brute des officiers supérieurs des trois armées et de gendarmerie. Les primes et indemnités représentent 41,2 % de la solde brute des officiers généraux des trois armées et 45,6 % de celle des officiers généraux de gendarmerie.

<sup>204</sup> Source : décret n° 48-1366 du 27 août 1948 déterminant les indemnités diverses susceptibles d'être payées au titre de la solde aux militaires des armées de terre, de mer et de l'air. Le taux de l'ISSP est de 21,5 % pour les généraux (hormis le directeur général de la gendarmerie nationale et le major général de la gendarmerie : 17,5 %), de 21,5 % pour les colonels et les lieutenants-colonels de gendarmerie, de 23,5 % pour les chefs d'escadron de gendarmerie, de 27,5 % pour les officiers subalternes de gendarmerie dont l'indice majoré est supérieur à 494 (indice brut = 585) et de 28,5 % pour ceux dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 494.

**Graphique 26 - Composantes des soldes brutes mensuelles moyennes, en EQTP, des officiers des trois armées et des officiers de gendarmerie, par catégorie en 2020**



Source : RAE, OED. Traitement HCECM.

Champ : officiers de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et officiers de gendarmerie (hors officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie), hors élèves, volontaires et réservistes, affectés en France (y compris outre-mer) toute l'année.

Toutes les primes et indemnités (y compris NBI, indemnité de résidence et supplément familial, hors pécules et indemnités de départ).

On le verra plus loin, ce déséquilibre entre la part indiciaire et la part indemnitaire de la rémunération des officiers à des incidences sur la pension militaire de retraite.

#### 5.3.2.2.2 La nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) restructure la rémunération indemnitaire

La **nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM)**, consacrée par la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense<sup>205</sup>, **réorganise la structure de la rémunération des militaires et principalement la part indemnitaire**. Le système indemnitaire antérieur se caractérisait en effet par sa complexité et son peu de lisibilité, ainsi que par son inadaptation aux besoins de ressources humaines des forces armées et aux évolutions de la société, qui ont tout autant concerné les militaires.

Les mesures proposées consistent en une rénovation en profondeur du dispositif indemnitaire des militaires<sup>206</sup>. La NPRM est construite autour de 3 volets complémentaires et de 8 primes permettant de rémunérer le militaire pour « ce qu'il est », « ce qu'il fait » et « ce qu'il apporte par ses qualifications ».

<sup>205</sup> Rapport annexé, 3.1.3.2. Attirer et fidéliser les compétences.

<sup>206</sup> Les dispositifs suivants ne sont pas transformés par la NPRM : la rémunération à l'étranger ; l'indemnité de résidence et le supplément familial (indemnités interministérielles) ; les indemnités de sécurité intérieure opérées par le ministère de l'intérieur et perçues par les militaires de la gendarmerie, du bataillon de marins-pompiers de Marseille, de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris et des unités d'instruction et d'intervention de la sécurité civile ; les indemnités reproduisant par homologie des dispositifs valables pour d'autres types d'agents publics (cas du régime indemnitaire des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA)) ; les indemnités perçues par des personnels civils et militaires.

**Tableau 6 – Les volets et primes de la NPRM**

Volets	Objectifs	Effets RH	Primes et indemnités	Mise en œuvre
Militarité : « être »	Indemniser les singularités militaires et mettre en adéquation les sujétions du statut avec les réalités de notre société.	Indemniser les obligations et sujétions particulières induites par le statut	<b>Indemnité d'état militaire (IEM)</b> et son complément	2023
		Indemniser le fait de ne pas pouvoir choisir son lieu ni sa durée d'affectation	<b>Indemnité de garnison (IGAR)</b>	2023
		Indemniser l'obligation de devoir quitter sur ordre un lieu d'affectation	<b>Indemnité de mobilité géographique des militaires (IMGM)</b>	2021
Finalités : « faire »	Valoriser les finalités de l'engagement militaire	Valoriser la participation à l'activité opérationnelle en indemnisant l'absence opérationnelle	<b>Indemnité de sujétions d'absence opérationnelle (ISAO)</b>	2022
		Valoriser le commandement et les résultats obtenus	<b>Prime de commandement et de responsabilité militaire (PCRM)</b>	2022
Capacités : « apporter »	Disposer des RH conformes aux besoins qualitatifs et quantitatifs pour garantir les capacités opérationnelles	Faire progresser les individus vers le juste niveau d'autonomie et de technicité	<b>Prime de parcours professionnels (3PM)</b>	2023
		Préserver les compétences rares et difficiles à générer essentielles pour assurer la supériorité opérationnelle	<b>Prime de performance (PERF)</b>	2022
			<b>Prime de compétences spécifiques militaires (PCSMIL)</b>	2023

Source : traitement HCECM.

Sa mise en œuvre a débuté le 1<sup>er</sup> janvier 2021 avec l'indemnité de mobilité géographique des militaires (IMGM). Elle s'est poursuivie en 2022 avec le déploiement de l'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle (ISAO) et deux indemnités à fort impact sur la population des officiers, la prime de commandement et de responsabilité militaire<sup>207</sup> (PCRM) et la prime de performance<sup>208</sup> (PERF) qui varient en fonction des résultats obtenus. Le 1<sup>er</sup> octobre 2023, seront déployées l'indemnité d'état militaire (IEM) et son complément, l'indemnité de garnison (IGAR) et ses majorations, la prime de parcours professionnels (3PM) et la prime de compétences spécifiques militaires (PCSMIL).

La NPRM apporte une **plus grande lisibilité** du système de rémunération des militaires tout en consolidant la prise en compte des sujétions et obligations des militaires. Elle se veut adaptée aux attentes d'aujourd'hui des militaires (logement, ouverture aux célibataires, diversité des formes de vie familiale...), et plus souple d'emploi pour offrir aux gestionnaires et aux employeurs des leviers pour reconnaître et valoriser les parcours professionnels des militaires. Elle **concerne tous les militaires**, y compris ceux employés par d'autres ministères, notamment les gendarmes.

<sup>207</sup> La PCRM a pour objet de mieux valoriser l'exercice des responsabilités opérationnelles, humaines et administratives au sein du ministère des armées et dans certains organismes employant des militaires du ministère des armées, tels la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, les formations militaires de la sécurité civile et le service militaire adapté. Elle se substitue à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dite « Durafour » et à la bonification réversible de la prime de qualification au profit des praticiens des armées exerçant une responsabilité dans l'organisation des soins (RESPSA). Son montant dépend du niveau de commandement ou de responsabilité exercé et peut varier en fonction des résultats obtenus : il est entièrement variable pour les emplois de responsabilité (déterminé après évaluation) alors qu'il est prédéfini pour les emplois de commandement.  
*Nota : Une indemnité de fonction et de responsabilités (décret n° 2015-1809 du 28 décembre 2015, modifié) est allouée aux militaires de la gendarmerie nationale occupant des emplois dont la liste et le contingent sont fixés par arrêté.*

<sup>208</sup> Fusionnant sept primes, la PERF rémunère l'expertise et les compétences techniques détenues par les corps d'officiers exerçant statutairement des fonctions de conception, de direction, de contrôle et d'expertise techniques : les membres du corps militaire du contrôle général des armées (CGA), les ingénieurs de l'armement (IA), les ingénieurs des études et techniques de l'armement (IETA), les ingénieurs militaires d'infrastructure (IMI), les ingénieurs militaires des essences (IME), les officiers logisticiens des essences (OLE), les commissaires des armées (CRE), les administrateurs des affaires maritimes (AAM) et les professeurs de l'enseignement maritime (PEM). Son montant varie en fonction du niveau d'expertise ou de responsabilité exercé.

Elle introduit une nouvelle approche :

- **tout militaire** soumis à une sujétion indemnisée est éligible à l'indemnité correspondante, quels que soient les choix personnels (célibataire, célibataire géographique, propriétaire...). Ainsi, **aucune population n'est-elle plus exclue du système indemnitaire** et c'est le lieu d'affectation qui sera systématiquement pris en compte ;
- la notion de famille repose désormais sur celle du **foyer fiscal**<sup>209</sup>, reconnaissant de ce fait toutes les formes de parentalité et d'unions ayant une incidence fiscale (plus de durée minimale de PACS, prise en compte d'un enfant handicapé ou d'un ascendant au sein du foyer...);
- le **renforcement de la valorisation de l'exercice des responsabilités opérationnelles, humaines et administratives et des fonctions de conception, de direction, de contrôle et d'expertise technique** avec la PCRM et la PERF.

Ne disposant pas des moyens nécessaires pour évaluer les effets du nouveau dispositif dans sa globalité, le **Haut Comité relève toutefois des avancées significatives**, notamment par l'adaptation de la NPRM à des contraintes importantes de la condition des officiers (logement, ouverture aux célibataires, diversité des formes de vie familiale...) et la valorisation de l'exercice de responsabilités.

A contrario, il note que la transformation de l'indemnité pour charges militaires (ICM) occasionne une fragmentation des sujétions militaires entre l'état militaire et les contraintes de logement générées par la mobilité qui est elle-même inhérente à l'état militaire.

Il relève également des **incertitudes** sur des impacts non anticipés de la NPRM, notamment les effets sur la fiscalisation<sup>210</sup> ou le développement du célibat géographique, en particulier en région parisienne, favorisé par le nouveau dispositif<sup>211</sup>.

**Le Haut Comité sera attentif aux effets de la mise en œuvre de la NPRM sur l'écosystème de la solde des militaires.** Il ne faudrait pas, d'une part, que la forfaitisation des indemnités empêche une évolution des rémunérations des militaires, notamment dans un contexte où l'inflation est forte, et, d'autre part, que la nouvelle structure de la rémunération accroisse davantage le déséquilibre entre la part indiciaire et la part indemnitaire en faveur de cette dernière.

### 5.3.2.2.3 *L'amélioration de la rémunération indemnitaire du haut encadrement militaire*

Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2019, certains officiers généraux affectés au sein de l'administration centrale du ministère des armées avaient la possibilité, en application du dispositif du « droit d'option », de choisir la rémunération la plus avantageuse entre le traitement civil et la solde militaire. La fragilité juridique de ce dispositif, relevée par la Cour des comptes en 2015, a conduit à engager un chantier de refondation et de modernisation de la rémunération des officiers généraux qui a abouti à la création de l'**indemnité spécifique de haute responsabilité (ISHR)**<sup>212</sup>. Le bénéfice de l'ISHR a été étendu aux officiers généraux de la gendarmerie nationale au 1<sup>er</sup> janvier 2020<sup>213</sup>.

Cette création répond à **un triple objectif** :

- **sécuriser** juridiquement la rémunération des officiers généraux, en construisant un régime indemnitaire militaire se substituant au « droit d'option » dont certains bénéficiaient jusque-là ;
- **simplifier** cette rémunération en substituant aux primes de qualification et primes de milieu existantes, souvent génératrices de différences de rémunération injustifiées à emploi équivalent, une indemnité unique offrant une souplesse de gestion adaptée aux spécificités du haut encadrement militaire<sup>214</sup> ;

<sup>209</sup> Le foyer fiscal est composé d'une ou plusieurs personnes : le contribuable, son conjoint s'il est marié ou pacsé, et les personnes à charge.

<sup>210</sup> À la différence de l'ancienne architecture indemnitaire, la fiscalisation de la composante « logement » de l'ICM intégrée dans l'IGAR aura une incidence sur l'impôt sur le revenu des militaires « non logés gratuitement ». Elle aura également une incidence, pour certains, sur des prestations sociales soumises à condition de ressources.

<sup>211</sup> Cf. partie 5.3.1.2.

<sup>212</sup> Décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité.

<sup>213</sup> Décret n° 2019-1514 du 30 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de haute responsabilité de certains militaires de la gendarmerie nationale.

<sup>214</sup> Ce mécanisme visait ainsi à permettre d'assurer une plus grande équité des rémunérations à responsabilité équivalente et de redessiner la pyramide des rémunérations du haut encadrement militaire au titre d'emplois

- **moderniser** la rémunération des officiers généraux en tenant compte du niveau de responsabilité inhérent à l'emploi occupé, à travers une cotation des postes réalisée en amont<sup>215</sup>, et des résultats obtenus dans cet emploi, à travers le versement d'une part variable.

L'ISHR est composée d'une part fonctionnelle versée mensuellement et d'une part variable versée annuellement<sup>216</sup>. Au 1<sup>er</sup> septembre 2022, 403 emplois sont éligibles à l'ISHR au ministère des armées<sup>217</sup> et 178 au sein de la gendarmerie nationale<sup>218</sup>.

En outre, en fonction de l'emploi tenu, les officiers généraux se voient attribuer la nouvelle bonification indiciaire, commune avec la fonction publique de l'État, instituée en faveur des agents exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise (NBI SUP)<sup>219</sup>. Soumise à cotisation, celle-ci est prise en compte pour le calcul de la pension de retraite et est versée mensuellement. La liste des emplois ouvrant droit à la NBI SUP permet une équivalence quasi-parfaite entre la cotation ISHR d'un emploi et le nombre de points de NBI SUP<sup>220</sup>. Il en est de même pour la gendarmerie nationale<sup>221</sup>.

Ces évolutions, notamment la création de l'ISHR, expliquent la part importante de la rémunération indemnitaire : 41,2 % de la solde brute des officiers généraux des trois armées et 45,6 % de celle des officiers généraux de la gendarmerie.

### 5.3.2.3 Une rémunération indiciaire des officiers, déjà affectée par le gel du point d'indice, qui décroche par rapport aux nouvelles grilles indiciaires des administrateurs de l'État

#### 5.3.2.3.1 Comme l'ensemble des fonctionnaires, la rémunération indiciaire des officiers subit la faible revalorisation du point d'indice

La rémunération indiciaire des officiers comme celle de tous les agents de la fonction publique subit la faible revalorisation du point d'indice par rapport à l'inflation. Cette situation explique notamment le sentiment de déclassement qu'il peut y avoir tant chez les fonctionnaires que chez les militaires.

Sur les douze dernières années (2010-2022), la valeur annuelle de la solde afférente à l'indice 100 n'a pas été revalorisée entre le 1<sup>er</sup> juillet 2010 et le 1<sup>er</sup> juillet 2016, comme entre le 1<sup>er</sup> février 2017 et le 1<sup>er</sup> juillet 2022. Sur cette période duodécennale, la revalorisation totale s'élève à 4,75 %.

Globalement, **l'évolution annuelle moyenne de la valeur du point d'indice de la fonction publique, en euros courants 2022, est toujours inférieure à la variation annuelle de l'inflation.** De ce fait, malgré les revalorisations, son évolution réelle, après correction de l'effet de l'inflation, est presque toujours en repli.

En euros constants 2022, la valeur du point d'indice a notamment perdu 2,2 % en 2008, 1,9 % en 2012, 1,8 % en 2018, pour atteindre 3,3 % en 2022.

---

classés en deux « hors groupe » (HG) et cinq « groupes » (GR) correspondant à des niveaux de responsabilité décroissants et à des montants associés.

<sup>215</sup> Cette cotation des emplois a été réalisée sur le périmètre « EMA + SID », la DGA et le CGA, hors chef du CGA, ayant choisi de ne pas relever de l'ISHR.

- Hors groupe : HG1 et HG2 = 5\* ; Groupes : GR1 et GR2 = 4\* ; GR3 et GR4 = 3\* ou 2\* ; GR5 = 2\*.

- Les groupes 1 à 5 correspondent aux emplois supérieurs et fonctionnels suivants : GR1 et GR2 – directeurs d'administration centrale (DAC), GR3 et GR4 – chefs de service, GR5 – sous-directeurs.

<sup>216</sup> Sa proportion par rapport à la part fonctionnelle augmente en fonction des responsabilités.

<sup>217</sup> Arrêté du 25 avril 2022 fixant pour le ministère des armées la liste des emplois ouvrant droit à l'attribution de l'indemnité spécifique de haute responsabilité et des autorités désignées pour en déterminer le montant.

<sup>218</sup> Arrêté du 25 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2019 fixant par groupes la liste des emplois de la gendarmerie nationale ouvrant droit à l'attribution de l'indemnité spécifique de haute responsabilité.

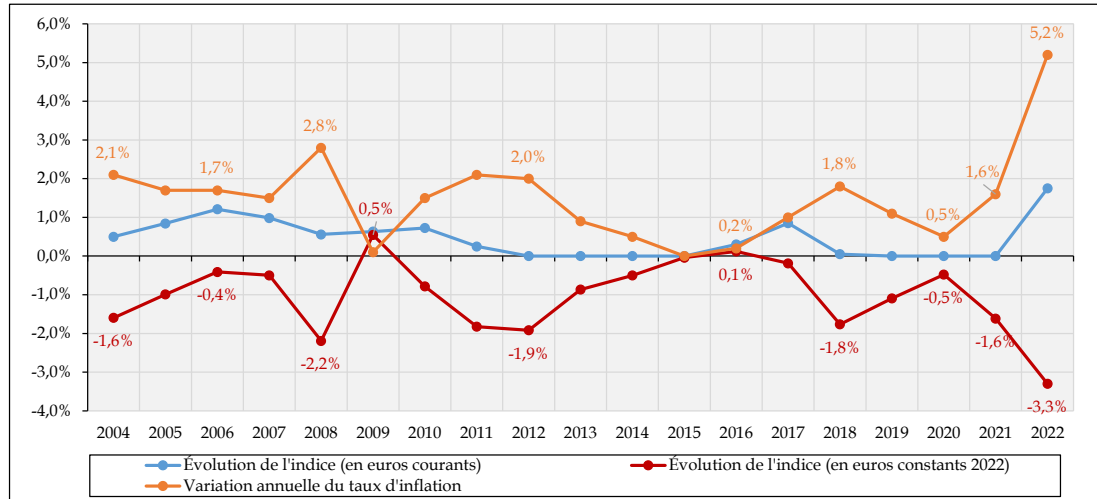
<sup>219</sup> Décret n° 2020-710 du 10 juin 2020 fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux personnels exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

<sup>220</sup> Arrêté du 17 août 2020, modifié, fixant pour le ministère des armées la liste des emplois ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire instituée en faveur des agents exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

<sup>221</sup> Décision du 30 mars 2023 fixant pour la gendarmerie nationale la liste des emplois éligibles à la nouvelle bonification indiciaire et le montant de la nouvelle bonification indiciaire attribué à chacun d'eux.

Au final, s'il a progressé en moyenne de 9 % en euros courants, depuis 2003, le point d'indice a reculé de 17,77 % en euros constants 2022.

**Graphique 27 – Évolution annuelle moyenne du point d'indice et variation annuelle de l'inflation, au 31 décembre de l'année considérée**

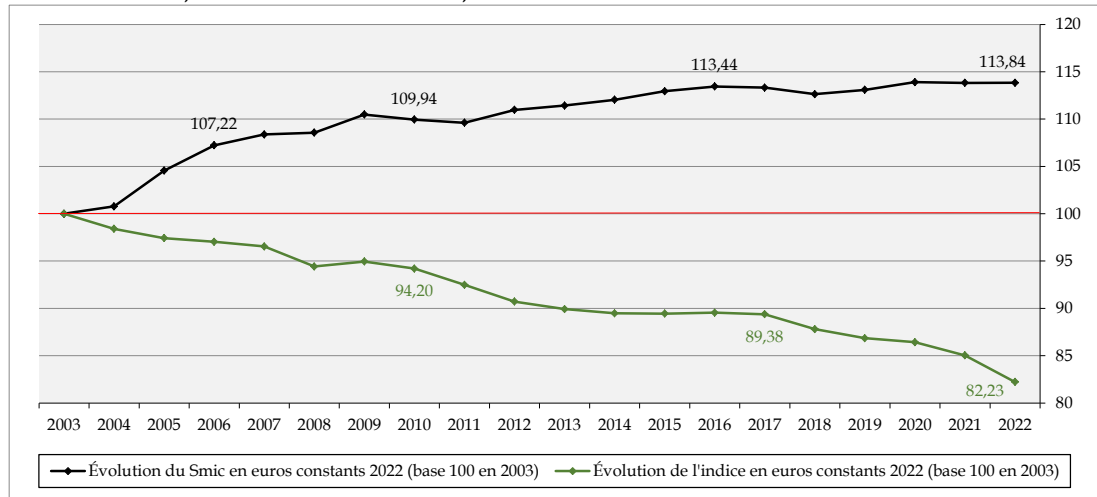


Sources : décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, modifié, relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation (article 3) ; Insee, variation annuelle du taux d'inflation (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2122401>), convertisseur franc-euro : (<https://www.insee.fr/fr/information/2417794>) ; traitement HCECM.

Note de lecture : en 2022, l'évolution en moyenne annuelle du point d'indice est de 1,75 % du fait de la date d'effet, au 1<sup>er</sup> juillet 2022, de la revalorisation de 3,50 %.

Par comparaison, depuis 2003, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) a progressé en moyenne de 50,90 % en euros courants<sup>222</sup> et de 13,84 % en euros constants 2022.

**Graphique 28 - Comparaison de l'évolution annuelle moyenne du point d'indice et du montant horaire du Smic, en euros constants 2022, base 100 en 2003**



Sources : Insee, salaire minimum interprofessionnel de croissance ([https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188#figure1\\_radio1](https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188#figure1_radio1)) ; décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, modifié, relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation (article 3) ; Insee, convertisseur franc-euro, <https://www.insee.fr/fr/information/2417794>. Traitement HCECM.

La comparaison de l'évolution des rémunérations indiciaires des officiers avec celle du Smic entre 2009 et 2022 met en évidence une dégradation du rapport au détriment des soldes indiciaires des officiers. Ainsi, alors que le montant mensuel du Smic a augmenté en moyenne de 3 %, en euros

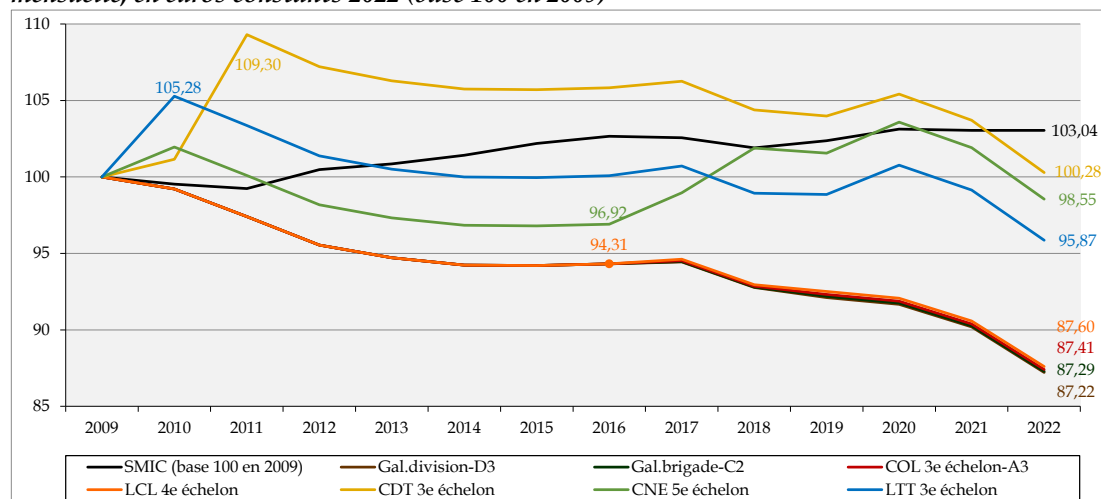
<sup>222</sup> Globalement, l'évolution annuelle moyenne du montant horaire du Smic, en euros courants, est pratiquement toujours supérieure à la variation annuelle de l'inflation. Du fait de ces revalorisations, l'évolution de sa valeur réelle (en euros constants 2022), après correction de l'effet de l'inflation, est majoritairement positive.



constants 2022, les montants de la solde indiciaire des généraux de division (D3), des généraux de brigade (C2), des colonels (A3) et des lieutenants-colonels (4<sup>e</sup> échelon) ont reculé en moyenne de plus de 12 %.

Les transferts primes-points (en 2017 et 2019) et les revalorisations indiciaires (2020) des officiers de catégorie A (lieutenant, capitaine, commandant) du protocole PPCR<sup>223</sup> ont été absorbés par les gels du point d'indice entre 2018 et 2021.

**Graphique 29 - Évolution annuelle moyenne du montant mensuel du Smic et de la solde indiciaire mensuelle, en euros constants 2022 (base 100 en 2009)**



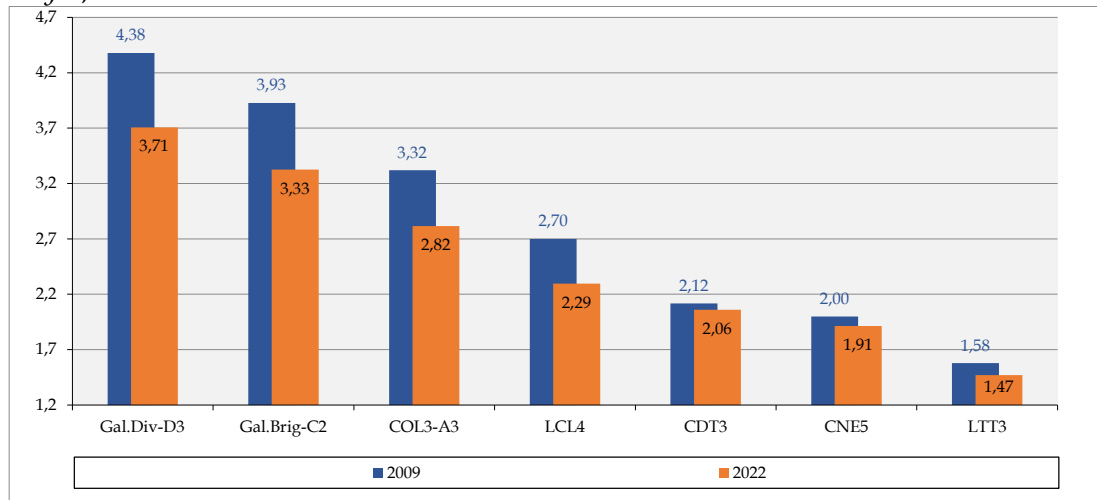
Sources : décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, modifié, relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation (article 3), point d'indice ; DRH-MD, grilles indiciaires (décret n° 2009-20 du 7 janvier 2009, modifié, fixant les indices de solde applicables à certains corps d'officiers, indices bruts ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982, modifié, relatif aux indices de la fonction publique, correspondance entre indices bruts et indices majorés) ; Insee, salaire minimum interprofessionnel de croissance, [https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188#figure1\\_radio1](https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188#figure1_radio1) ; Insee, convertisseur franc-euro, <https://www.insee.fr/fr/information/2417794>. Traitement HCECM.

Champ : officiers du cadre spécial de l'armée de terre, officiers des armes de l'armée de terre, officiers du corps technique et administratif de l'armée de terre ; officiers de marine et officiers spécialisés de la marine, professeurs de l'enseignement maritime, administrateurs des affaires maritimes ; officiers de l'air, officiers mécaniciens de l'air et officiers des bases de l'air ; commissaires des armées, aumôniers ; ingénieurs militaires des essences, officiers logisticiens des essences ; officiers greffiers du service de la justice militaire ; chefs de musique dans les armées et la gendarmerie nationale.

Cette situation, commune à la fonction publique civile et militaire, se traduit par une dégradation, qui va croissante avec le niveau du grade dans la hiérarchie militaire, de la solde indiciaire des officiers par rapport au Smic. Ainsi, la solde indiciaire d'un lieutenant-colonel qui représentait 2,7 fois le Smic en 2009 représente 2,29 fois le Smic en 2022.

<sup>223</sup> Transposé aux militaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le protocole Parcours professionnels, carrières, rémunérations (PPCR) vise à mieux reconnaître l'engagement des militaires en améliorant leurs perspectives de carrière et en revalorisant leurs grilles indiciaires. Il induit, dans un premier mouvement, une transformation d'une partie des primes en points d'indice, puis ensuite une restructuration des grilles de rémunération des militaires.

**Graphique 30 - Rapport entre la solde de base (indiciaire) mensuelle moyenne et le Smic mensuel moyen, entre 2009 et 2022**



Sources : décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, modifié, relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation (article 3), point d'indice ; DRH-MD, grilles indiciaires (décret n° 2009-20 du 7 janvier 2009, modifié, fixant les indices de solde applicables à certains corps d'officiers, indices bruts ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982, modifié, relatif aux indices de la fonction publique, correspondance entre indices bruts et indices majorés) ; Insee, salaire minimum interprofessionnel de croissance, [https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188#figure1\\_radio1](https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188#figure1_radio1). Traitement HCECM.

Champ : officiers du cadre spécial de l'armée de terre, officiers des armes de l'armée de terre, officiers du corps technique et administratif de l'armée de terre ; officiers de marine et officiers spécialisés de la marine, professeurs de l'enseignement maritime, administrateurs des affaires maritimes ; officiers de l'air, officiers mécaniciens de l'air et officiers des bases de l'air ; commissaires des armées, aumôniers ; ingénieurs militaires des essences, officiers logisticiens des essences ; officiers greffiers du service de la justice militaire ; chefs de musique dans les armées et la gendarmerie nationale.

Note de lecture : le montant mensuel de la solde de base (solde indiciaire) d'un lieutenant-colonel 4<sup>e</sup> échelon est équivalent à 2,29 fois le Smic en 2022 alors qu'il était de 2,70 fois le Smic en 2009.

### 5.3.2.3.2 La création des nouvelles grilles indiciaires des administrateurs de l'État accentue le décrochage des officiers des forces armées avec la haute fonction publique

En 2020, avant la création du corps des administrateurs de l'État, si jusqu'à la tranche d'âge « 30-39 ans », les soldes indiciaires brutes moyennes des officiers subalternes et supérieurs des trois armées et de la gendarmerie sont respectivement supérieures aux traitements bruts moyens des catégories A (hors A+) et A+, la tendance s'inverse pour les 40 ans et plus.

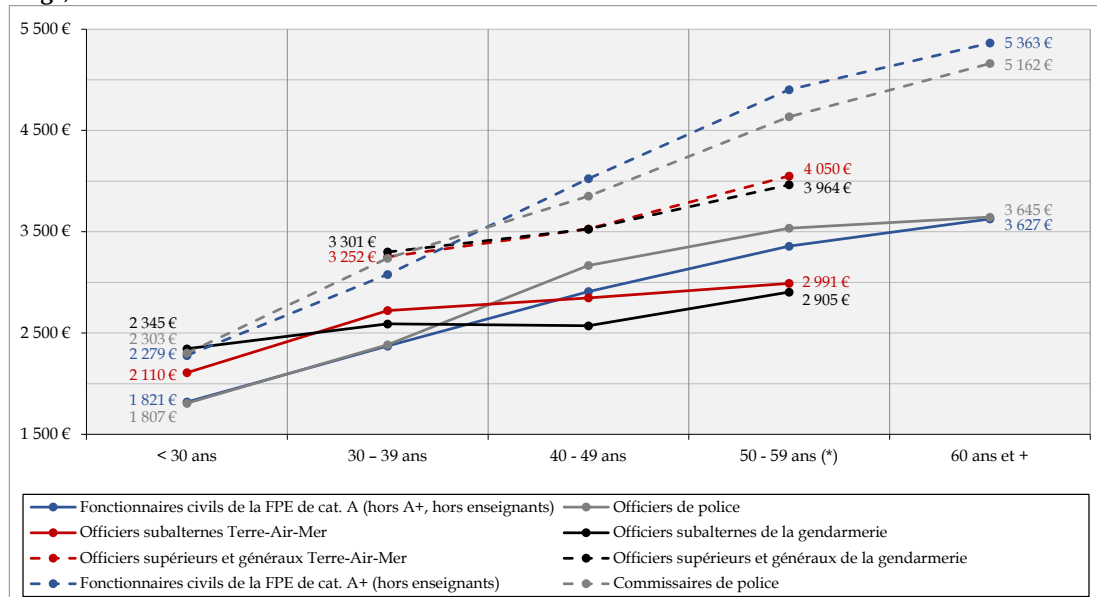
Par ailleurs, les officiers des armées et de la gendarmerie sont soumis à des limites d'âge, globalement inférieures à 60 ans<sup>224</sup> quand la limite d'âge des fonctionnaires de la catégorie sédentaire est de 67 ans et celle de la catégorie active de 62 ans (de manière générale, elle est de 57 ans pour ceux qui ont accompli au moins 17 ans de service dans des emplois classés dans la catégorie active). La tranche d'âge terminale est majoritairement « 50-59 ans » pour les officiers alors qu'elle est de « 60 ans et plus » pour les fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

<sup>224</sup> Code de la défense, article L4139-16 : limites d'âge et âges maximaux de maintien en 1<sup>re</sup> section des militaires.

	Officiers subalternes	Commandant	Lieutenant-colonel	Colonel	Âge maximal de maintien en 1 <sup>re</sup> section des officiers généraux
Officiers des armes de l'armée de terre, officiers de marine, officiers spécialisés de la marine, officiers des bases et mécaniciens de l'air	59				63
Officiers de gendarmerie	59		60		63
Officiers de l'air	52		56		63
Officiers des corps techniques et administratifs, administrateurs des affaires maritimes	62				64

La limite d'âge des officiers généraux est celle applicable au grade de colonel. Par dérogation, dans le corps des officiers de l'air, la limite d'âge des officiers généraux est fixée à 59 ans.

**Graphique 31 - Traitements indiciaires bruts mensuels moyens des fonctionnaires de catégorie A (hors enseignants) de la fonction publique de l'État et soldes indiciaires brutes mensuelles moyennes des officiers des trois armées et des officiers de la gendarmerie, en EQTP mensualisé, par tranche d'âge, en 2020**



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Sdessi ; RAE, OED.

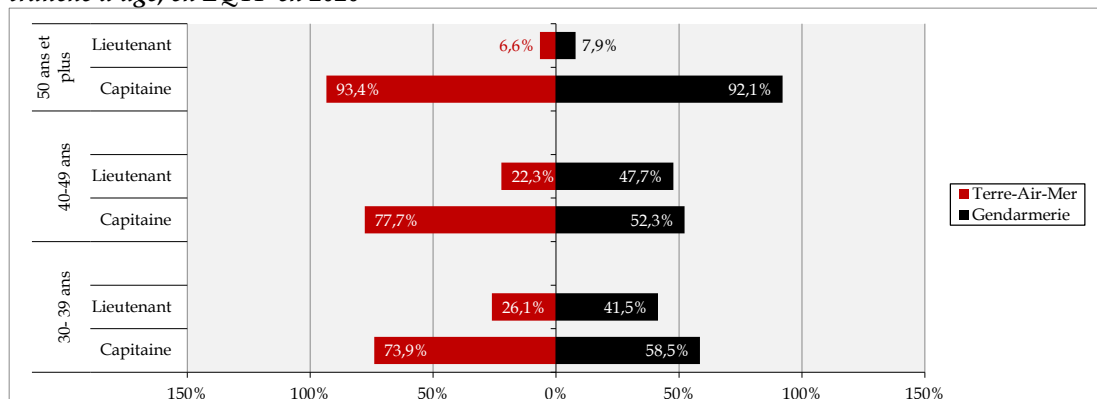
Champs : France (hors Mayotte), fonctionnaires civils de l'État de catégorie A (hors élèves) ; officiers de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et officiers de la gendarmerie (y compris officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie), hors élèves, volontaires et réservistes, affectés en France (y compris outre-mer) toute l'année.

Âge révolu au 31 décembre de l'année.

(\*) Pour les militaires : comme les officiers de plus de 60 ans sont peu nombreux, la catégorie des « 60 ans et plus » a été regroupée avec les « 50-59 ans ». Les quelques officiers généraux des armées de moins de 50 ans ont été reclassés dans la classe des « 50-59 ans ».

La différence de solde indiciaire entre les officiers subalternes des trois armées et de la gendarmerie, qui ont pourtant des grilles indiciaires comparables, relève notamment de la différence de structure des effectifs. Par exemple, dans la population des lieutenants et capitaines, les capitaines des trois armées représentent deux tiers des tranches d'âge « 30-39 ans » et « 40-49 ans » alors que les capitaines de la gendarmerie ne forment qu'un peu plus de la moitié de ces tranches d'âge.

**Graphique 32 - Part des lieutenants et capitaines dans les trois armées et la gendarmerie, par tranche d'âge, en EQTP en 2020**



Source : RAE, OED. Traitement HCECM.

Champ : lieutenants et capitaines de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et de la gendarmerie (y compris officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie), hors élèves, volontaires et réservistes, affectés en France (y compris outre-mer) toute l'année.

Les grilles indiciaires des officiers n'ont pas connu d'évolution générale entre 2011 et 2017, hormis la revalorisation indiciaire des capitaines de gendarmerie le 1<sup>er</sup> juin 2015. Depuis 2017, les principales évolutions de ces grilles, dont certaines communes avec la FPE, sont :

- le transfert primes/points du protocole « parcours professionnels carrières et rémunérations » (PPCR) qui a pris la forme, pour les officiers, d'une augmentation de 9 points d'indice majoré<sup>225</sup> et, dans le même temps, d'un abattement sur le montant des primes ;
- le 1<sup>er</sup> août 2017, la création de la classe fonctionnelle des commandants, du 5<sup>e</sup> échelon de lieutenant-colonel à 7 ans de grade, sans revalorisation des échelons exceptionnels, et de l'échelon spécial de colonel, attribué dans la limite d'un contingent fixé par arrêté. Alignement des conditions d'avancement dans les échelons des officiers du corps technique et administratif<sup>226</sup> de la gendarmerie nationale sur celles du corps des officiers de gendarmerie (à l'exception de l'échelon spécial du grade de colonel et des créneaux d'ancienneté dans le grade pour l'accès au 1<sup>er</sup> échelon exceptionnel du grade de lieutenant-colonel et de capitaine ;
- le 1<sup>er</sup> octobre 2017, la revalorisation indiciaire des capitaines dans les armées, en rattrapage de l'échelonnement indiciaire des capitaines de gendarmerie, revalorisé le 1<sup>er</sup> juin 2015 ;
- le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les revalorisations indiciaires du protocole PPCR. Considérés comme relevant de la catégorie A+, les grades à partir de lieutenant-colonel et les commandants de classe fonctionnelle n'ont pas été éligibles aux revalorisations indiciaires de ce protocole PPCR ;
- le 1<sup>er</sup> janvier 2022, modification du cadencement des échelons du grade de commandant (allongement de la durée dans les échelons et création d'un 5<sup>e</sup> échelon, avec une revalorisation des échelons exceptionnels).

En 2021, la **création du corps des administrateurs de l'État vient bouleverser le parcours indiciaire des fonctionnaires de catégorie A**. Créé le 1<sup>er</sup> décembre 2021<sup>227</sup>, ce corps à vocation interministérielle des administrateurs de l'État devient le corps socle de l'encadrement supérieur de l'État. À partir de 2023, il regroupe l'ensemble des corps qui recrutent à la sortie de l'Institut national du service public (INSP), à l'exception des corps juridictionnels<sup>228</sup>.

Le décret n° 2008-836 du 22 août 2008, modifié<sup>229</sup>, fixe l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics ou afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics.

**La nouvelle grille indiciaire des AE accentue très significativement le décalage entre le parcours indiciaire d'un officier et celui d'un administrateur de l'État alors qu'à plusieurs moments de leur carrière ils peuvent exercer des fonctions comparables.**

Alors que le parcours indiciaire de l'administrateur de l'État est de forme convexe, celui de l'officier au parcours rapide, sur la même échelle de temps, est plutôt concave. Pour un officier direct de recrutement externe un certain parallélisme du parcours indiciaire existe avec l'administrateur de l'État pendant la première partie de carrière lorsqu'il est officier subalterne. Ensuite, en devenant officier supérieur, son parcours indiciaire décroche, alors même qu'il exerce les mêmes fonctions. Ainsi, près de 300 points d'indice majoré séparent un administrateur civil de 3<sup>e</sup> grade et un colonel ; l'écart étant de plus de 200 points avec un général de division en fin de carrière (63 ans : âge maximal de maintien en 1<sup>re</sup> section).

<sup>225</sup> 4 points le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 5 points le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

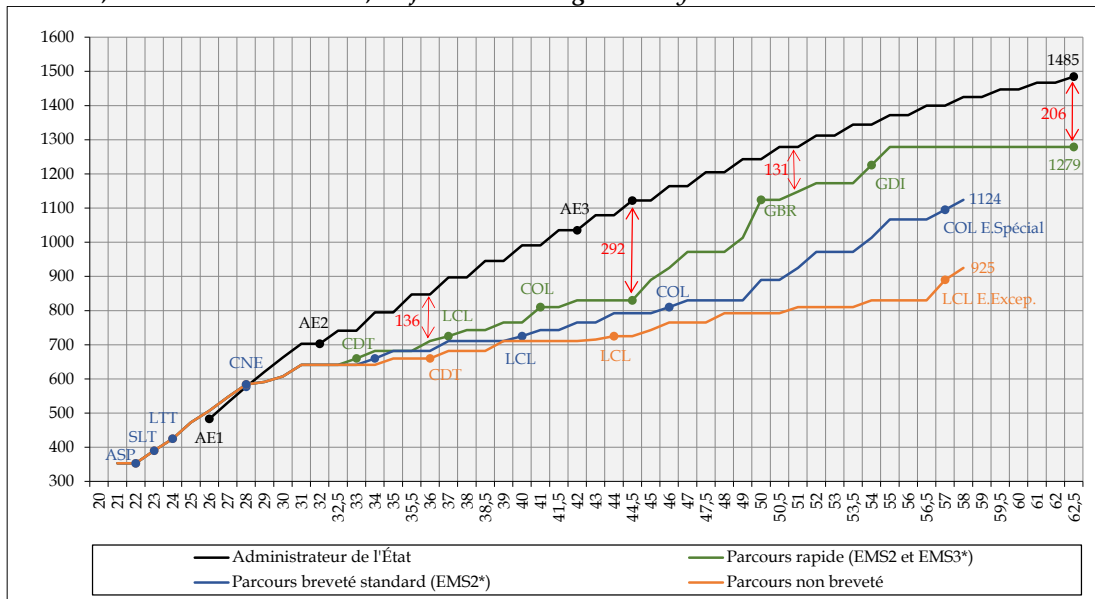
<sup>226</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 (décret n° 2017-1027, article 4), l'échelonnement indiciaire applicable aux officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale relève du décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la gendarmerie nationale.

<sup>227</sup> Décret n° 2021-1550 du 1<sup>er</sup> décembre 2021 portant statut particulier du corps des administrateurs de l'État.

<sup>228</sup> À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, ont été placés en extinction les corps des sous-préfets, des préfets, des conseillers des affaires étrangères, des ministres plénipotentiaires, de l'inspection générale des finances, de l'inspection générale de l'administration au ministère de l'intérieur, de l'inspection générale de l'agriculture, de l'inspection générale des affaires culturelles, des inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable, du contrôle général économique et financier, des administrateurs des finances publiques, des administrateurs du Conseil économique, social et environnemental, de l'inspection générale des affaires sociales et de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.

<sup>229</sup> Le décret n° 2022-1454 du 23 novembre 2022 portant diverses dispositions relatives à l'échelonnement indiciaire applicable à l'encadrement supérieur de l'État modifie la grille indiciaire applicable aux administrateurs de l'État à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**Graphique 33 – Simulation de parcours indiciaire d'un officier des armées et d'un administrateur de l'État, de recrutement externe, en fonction de l'âge et du rythme d'avancement**



Sources : Pour les officiers : décret n° 2009-20 du 7 janvier 2009, modifié, fixant les indices de solde applicables à certains corps d'officiers (indices en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023) ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982, modifié, relatif aux indices de la fonction publique (correspondance entre indices bruts et majorés). Traitement HCECM pour les profils de carrière.

Pour les administrateurs de l'État : décret n° 2021-1550 du 1<sup>er</sup> décembre 2021, modifié, portant statut particulier du corps des administrateurs de l'État ; décret n° 2008-836 du 22 août 2008, modifié, fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics ou afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics (échelonnement indiciaire en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023) ; décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, modifié, relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation (correspondance entre indices bruts spécifiques et indices majorés spécifiques au 1<sup>er</sup> janvier 2023). Traitement HCECM pour les profils de carrière.

Champs : officiers des armées de recrutement externe. Administrateurs de l'État de recrutement externe (INSP).

(\*) Enseignement militaire supérieur de 2<sup>e</sup> degré (EMS2) : école de guerre. Enseignement militaire supérieur de 3<sup>e</sup> degré (EMS3) : centre des hautes études militaires.

#### 5.3.2.4 Au-delà de la seule rémunération de l'officier, c'est surtout le niveau des revenus du ménage qui est affecté

Malgré un dispositif indemnitaire qui s'emploie à mieux compenser certaines conséquences de la mobilité, celui-ci, et ça ne peut être son objet, laisse intactes les répercussions, soulignées plus haut, de la mobilité sur l'activité professionnelle du conjoint, affectée d'autant plus défavorablement que le nombre de mutations de l'officier est élevé. Cette situation a des conséquences négatives sur le niveau de vie du ménage qui sont régulièrement rappelées par le Haut Comité dans ses rapports<sup>230</sup>.

Ainsi, sur la période 2014-2019<sup>231</sup>, l'écart de revenu individuel<sup>232</sup> moyen est de 35,5 % entre les conjoints d'officier et d'agent civil de catégorie A.

Cela est sans compter que le taux de conjoints sans revenu individuel est plus important chez les conjoints d'officier (20,7 %) que les conjoints d'agent civil de catégorie A (6,1 %). Aussi, rapportée aux seuls conjoints avec revenus, la différence de revenu individuel moyen est de 22,1 % entre les conjoints d'officier et ceux d'agent civil de catégorie A.

<sup>230</sup> Notamment le 12<sup>e</sup> rapport du HCECM relatif à *La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation* de juin 2018 et le 16<sup>e</sup> rapport relatif à *La mobilité des militaires* de juillet 2022.

<sup>231</sup> Cf. *Revue annuelle de la condition militaire* 2022, page 140.

<sup>232</sup> Le revenu individuel est la somme de tous les revenus d'une personne. Il comprend les salaires, les allocations chômage, les revenus de travailleur indépendant (revenus agricoles, revenus industriels et commerciaux professionnels, revenus non commerciaux professionnels), ainsi que les retraites et pensions alimentaires, tels que déclarés à l'administration fiscale (nets des cotisations sociales, de la CSG déductible et de la CRDS).

Au final, **la différence de niveau de vie<sup>233</sup> annuel moyen entre un ménage dont la personne de référence est un officier et celui dont la personne de référence est un agent civil de catégorie A de la FPE est en défaveur du ménage de l'officier.** Ce différentiel s'élève à 10,4 %.

De même, sur la période 2014-2019, le niveau de vie annuel moyen des ménages dont la personne de référence est un officier est inférieur de 20,3 % à celui dont le référent est un cadre.

Cette situation est très régulièrement mise en avant lors des tables rondes avec des officiers. **Il en résulte un sentiment fort d'appauvrissement relatif par rapport aux ménages de même niveau socio-professionnel** mais qui ne sont pas astreints à une obligation de mobilité analogue. Ce sentiment n'a pu que se renforcer sous l'effet du gel de la valeur du point d'indice pour les fonctionnaires civils et militaires entre 2017 et 2022, alors que la hausse de l'inflation, à partir de la fin de l'année 2021 et jusqu'à aujourd'hui, touche les officiers comme toutes les autres catégories sociales. **Cette perception peut, en conséquence, se transformer en sentiment de déclassement chez l'officier.**

### 5.3.3 ... et qui se répercute sur la pension militaire de l'officier

#### 5.3.3.1 Les fondements du système des pensions militaires de retraite

Le HCECM a consacré son 14<sup>e</sup> rapport à ce sujet<sup>234</sup>. Rappeler les fondements du système a une importance car c'est rappeler, en l'occurrence, dans le cadre de ce rapport consacré aux officiers, que le versement d'une pension à un âge plus précoce que celui défini pour le droit commun ne doit pas être considéré comme un avantage. **Les limites d'âge ne sont ni une opportunité de départ anticipé, ni la reconnaissance d'une pénibilité**, mais l'obligation d'abrégéer une carrière professionnelle.

Les pensions militaires de retraite relèvent en effet d'une autre logique que celle de l'assurance vieillesse. Premier système de protection sociale mis en place par l'État, le système des pensions militaires de retraite n'est pas un régime dérogatoire. Il a été créé au XVII<sup>e</sup> siècle pour répondre à trois défis :

- **récompenser les soldats et les marins** qui « avaient bien servi » ;
- **prendre soin des militaires blessés**, « vieux et caduques »<sup>235</sup> ;
- **donner aux militaires des raisons de rester sous les armes** jusqu'à ce qu'ils ne puissent plus servir et éviter que d'anciens soldats ne se livrent au brigandage en leur garantissant des revenus après leur départ du service.

Ainsi, à la différence d'un système assurantiel de solidarité professionnelle financé par les employeurs et les « assurés », le régime des pensions est très majoritairement financé par l'impôt, parce qu'il manifeste la considération de la Nation, avec un lien durable entre rémunération d'activité et pension de retraite considérée comme un revenu différé. Ses principales caractéristiques (pension à liquidation immédiate après un certain nombre d'années de services, bonifications de campagne ou d'embarquement, liquidation pour raison d'invalidité, cumul avec une autre rémunération, réversion aux conjoints survivants...), fixées depuis le XVIII<sup>e</sup> siècle, sont intrinsèquement liées au statut et à la condition militaire.

Toutefois, les pensions militaires ne sont jamais restées figées et ont évolué au rythme de la volonté de l'État de les rapprocher du régime des pensions des fonctionnaires ou du régime des retraites des salariés du secteur privé. Mais elles n'ont jamais cessé d'intégrer des règles particulières pour répondre aux raisons qui sont à leur origine : **attirer des soldats professionnels et organiser les carrières militaires en vue de disposer d'une armée jeune disposant d'un nombre suffisant**

<sup>233</sup> Le niveau de vie est le revenu disponible du ménage rapporté au nombre d'unités de consommation (UC) du ménage. Il est donc le même pour toutes les personnes d'un même ménage.

Le revenu disponible d'un ménage agrège l'ensemble des revenus individuels des différents membres du ménage (y compris les revenus d'activité non salariée et les revenus du patrimoine) et l'ensemble des prestations sociales (prime d'activité, prestations familiales, aide au logement). Il est net des prélèvements (impôt sur le revenu, taxe d'habitation...).

<sup>234</sup> 14<sup>e</sup> rapport sur « Les pensions militaires de retraite – Finalités, état des lieux, enjeux d'une réforme », juin 2020.

<sup>235</sup> Le système garde encore les traces de sa très grande proximité avec les pensions militaires d'invalidité jusqu'en 1919.

**d'officiers et de sous-officiers.** L'évolution des modes de recrutement des armées n'y a rien changé.

Les pensions servent plusieurs finalités, l'avantage vieillesse n'étant que l'une d'entre elles.

**La 1<sup>re</sup> finalité est de servir des objectifs de défense.** C'est un outil de ressources humaines de régulation des flux de recrutements et de départs nécessaires à une armée jeune, employable et fortement hiérarchisée.

**La 2<sup>e</sup> finalité est de répondre à une politique spécifique de reconnaissance et de contreparties au regard des obligations de l'état militaire,** ce qui fait des pensions militaires de retraite un élément de la condition militaire<sup>236</sup>.

**La 3<sup>e</sup> finalité est commune à tous les régimes de retraite, c'est une « assurance vieillesse ».** Alors que pour les retraites des autres régimes, c'est la finalité exclusive, pour les pensions militaires ce n'est que l'une de leurs finalités dont le législateur a voulu qu'elle ne joue qu'à partir du moment où le « pensionné militaire » atteint l'âge de 62 ans (article L55 du code des pensions civiles et militaires de retraite - CPCMR<sup>237</sup>).

Le système des pensions militaires de retraite dispose de règles techniques particulières (règles appliquées lors de la rédaction du présent rapport, avant l'entrée en vigueur de la réforme des retraites ; loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023) :

- les droits à retraite des officiers dépendent de bornes de durée de services :
  - o pension à liquidation immédiate à partir 20 ans de services pour les officiers sous contrat et 27 ans de services pour les officiers de carrière ;
  - o pension à liquidation différée à 52 ans à partir de 15 ans de services et avant 20 ans de services pour les officiers sous contrat et 27 ans pour les officiers de carrière) ;
  - o pension militaire à l'âge légal de la retraite (62 ans), sans bonification, entre 2 et 15 ans de services ;
- il est possible pour l'officier de cumuler une pension avec toute autre rémunération d'activité ou aide au retour à l'emploi pour faciliter l'entame d'une 2<sup>e</sup> carrière ;
- des **dispositifs de décote pour « retenir » des officiers expérimentés** :
  - o pour les officiers de carrière, application d'une décote « carrière courte » avant 29,5 ans de services et une décote « carrière longue » à partir de 52 ans pour les militaires dont la limite d'âge est supérieure ou égale à 57 ans ;
  - o pour les officiers sous contrat, application d'une décote « carrière courte » avant 22,5 ans de services ;
- des **dispositifs de reconnaissance** des services militaires accomplis :
  - o des bonifications<sup>238</sup> pour campagne (en particulier pour les opérations extérieures), de milieu et du cinquième en reconnaissance de l'engagement des militaires, accessibles uniquement à partir de 15 ou 17 ans de services ;
  - o l'accès à une pension de retraite, sans condition de durée de services, aux militaires radiés des cadres par « suite d'infirmités » ;
  - o la bonification de la pension militaire (campagne double) pour les blessures survenues en OPEX ;
  - o l'accès des conjoints survivants à une pension de réversion, sans condition d'âge ni de durée de services, avec des majorations, notamment lorsque la mort du militaire est liée à des opérations militaires.

<sup>236</sup> Dans l'important avis qu'il a rendu sur le projet de loi avorté de la première réforme des retraites en 2020, le Conseil d'État a mis en exergue que les règles des pensions militaires de retraite « sont justifiées par des finalités de gestion des ressources humaines des armées, qui répondent aux exigences de la défense nationale ». Voir l'avis du Conseil d'État sur un projet de loi organique et un projet de loi instituant un système universel de retraite (avis n° 399-528 et 399-529, Assemblée générale des jeudis 16 et 23 janvier 2020).

<sup>237</sup> Le dernier alinéa de l'article L55 du CPCMR dispose que « la pension des militaires n'est pas assimilée à un avantage vieillesse avant l'âge mentionné à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale », c'est-à-dire l'âge légal d'ouverture des droits à retraite, soit 62 ans actuellement.

<sup>238</sup> Voir les articles L12c, L12d et L12i du CPCMR.

D'une manière générale, le montant de la pension militaire de retraite dépend de deux facteurs :

- la durée liquidable ;
- la solde de référence basée sur l'indice afférent au dernier échelon détenu pendant au moins six mois par le militaire avant son départ (article L15, § I du CPCMR).

Le taux de liquidation maximum est fixé par l'article L13 du CPCMR à 75 % de cet indice et **peut atteindre 80 % du fait des bonifications**<sup>239</sup> (article L12 du CPCMR). À la pension ainsi calculée peuvent s'ajouter des accessoires de pension, dont une majoration pour le militaire ayant élevé au moins trois enfants, sans que le montant de la pension majorée puisse excéder le montant correspondant à 100 % de la solde indiciaire du militaire.

Par dérogation aux articles L15 et L61 du CPCMR, **les officiers et sous-officiers de gendarmerie** bénéficient depuis 1984<sup>240</sup> de la majoration de pension résultant de l'intégration de **l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP)**<sup>241</sup> dans le calcul de leur pension militaire de retraite à compter de l'âge de 50 ans<sup>242</sup>. Elle est calculée en affectant à l'indice majoré de rémunération le taux de l'indemnité correspondant au grade. En contrepartie, ces militaires cotisent sur une assiette plus large puisqu'elle intègre l'ISSP et à un taux plus élevé de 2,2 %.

**Les sapeurs-pompiers de Paris et les marins-pompiers de Marseille** bénéficient d'un dispositif particulier attribuant un supplément de pension de 0,5 % de la solde de base pour chaque année de services pour les officiers et sous-officiers atteignant 15 ans de services et pour les militaires du rang dépassant 10 ans de services<sup>243</sup>.

Dans la poursuite des annonces du Président de la République le 14 septembre 2021 en clôture des travaux du « Beauvau » de la sécurité, deux protocoles, signés en mars 2022 sont adossés à la loi d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur<sup>244</sup> (LOPMI 2022-2027) :

- le protocole pour la modernisation des ressources humaines de la police nationale 2022-2027 du 2 mars 2022 ;
- le protocole lié à la mise en œuvre de la loi d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur 2022-2027, pour la gendarmerie, du 9 mars 2022.

Concernant la gendarmerie :

Le protocole prévoit notamment la création d'une indemnité de sujétions spécifiques au profit des corps militaires de soutien et des personnels civils servant en gendarmerie, avec une prise en compte au titre de la pension.

La mesure sera cadencée en trois temps pour permettre à terme un gain brut mensuel de 200 euros pour chaque personnel (120 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2023, 40 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2025, 40 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2027).

L'article 206 de la loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 prévoit, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 et par dérogation aux articles L15 et L61 du CPCMR, la prise en compte de l'indemnité dans le calcul de la pension de retraite, sous forme d'un complément de pension qui s'ajoute à la pension liquidée. En contrepartie, cette indemnité est soumise à cotisation.

<sup>239</sup> Bénéfices de campagne, bonifications pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin commandé, bonification du cinquième du temps de service accompli.

<sup>240</sup> Article 131 de la loi n° 83-1179 du 29 décembre 1983, de finances pour 1984.

<sup>241</sup> Le montant de l'ISSP varie entre 12 et 28,5 % de la solde de base soumise à retenue pour pension (source : décret n° 48-1366 du 27 août 1948 déterminant les indemnités diverses susceptibles d'être payées au titre de la solde aux militaires des armées de terre, de mer et de l'air). Le taux de l'ISSP est de 21,5 % pour les généraux (hormis le directeur général de la gendarmerie nationale et le major général de la gendarmerie : 17,5 %), de 21,5 % pour les colonels et les lieutenants-colonels de gendarmerie, de 23,5 % pour les chefs d'escadron de gendarmerie, de 27,5 % pour les officiers subalternes de gendarmerie dont l'indice majoré est supérieur à 494 (indice brut = 585) et de 28,5 % pour ceux dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 494.

<sup>242</sup> Décret n° 2004-410 du 13 mai 2004 portant application de l'article 94 de la loi de finances rectificative pour 2003 (n° 2003-1312 du 30 décembre 2003).

<sup>243</sup> En application des articles L83 et R79 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

<sup>244</sup> Loi n° 2023-22 du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur.



Calcul de la pension<sup>245</sup>

$$\underbrace{\text{Indice majoré} \times \text{Valeur point indice}}_{\text{Solde indiciaire brute}^{(1)}} \times \underbrace{75 \%^{(2)} \times \frac{\text{Durée liquidable}}{\text{Durée de référence}}}_{\text{Taux de liquidation}} + \text{Accessoires}^{(3)} = \text{Taux de pension}$$

(1) : Formule avec l'intégration de l'ISSP : solde indiciaire brute = (indice majoré > 6 mois + %ISSP x dernier indice majoré) x valeur du point d'indice.

(2) : Le pourcentage maximum de la pension est fixé à 75 % des émoluments de base pour les pensions rémunérant seulement les services et à 80 % avec l'ajout des bonifications (article L12 du CPCMR).

(3) : majoration de pension pour enfants, prise en compte de la NBI...

**Définitions**

**Durée de services retenue** : durée retenue pour le calcul de la pension après un éventuel écrêtement de la durée de services acquise (durée de services accomplis par le militaire pendant sa carrière) afin de plafonner le taux de liquidation, avant l'application d'une éventuelle décote, à 75 %.

**Durée liquidable** (ou de liquidation) : durée retenue des services et bonifications pour le calcul de la pension après un éventuel écrêtement de la durée de services et/ou de bonifications acquise afin de plafonner le taux de liquidation à 75 % ou 80 %.

**Taux de pension** : taux de liquidation après l'application d'une éventuelle décote. Il correspond au pourcentage de la solde indiciaire brute représenté par la pension, avant la prise en compte des éventuels montants accessoires.

Source : <https://retraitesdeletat.gouv.fr>

**5.3.3.2 Les niveaux de pension de retraite dans les armées et la gendarmerie****5.3.3.2.1 Comparaison des niveaux de pension dans les armées et la gendarmerie**

Les niveaux des nouvelles pensions de droit direct (principale et accessoires) des officiers de la gendarmerie sont supérieurs à ceux des officiers des « armées<sup>246</sup> », avec des écarts dans la distribution qui ont tendance à se restreindre au fil de la distribution.

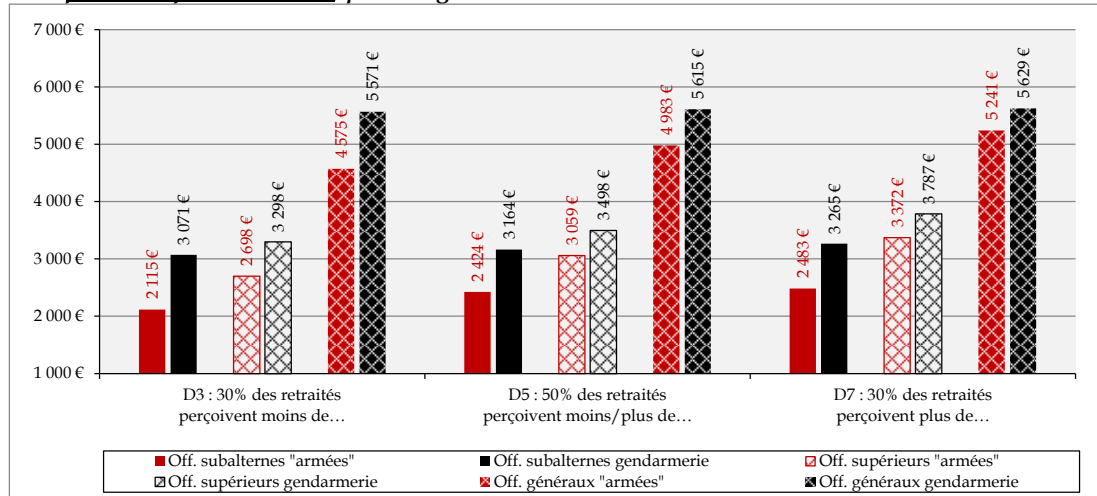
Les niveaux des pensions brutes caractérisant les troisième, cinquième (médiane) et septième déciles des officiers subalternes de la gendarmerie sont respectivement supérieurs de 45,2 %, 30,5 % et 31,5 % à ceux des officiers subalternes des « armées ».

Les écarts sont de 22,2 %, 14,4 % et 12,3 % pour les officiers supérieurs et de 21,8 %, 12,7 % et 7,4 % pour les officiers généraux.

<sup>245</sup> Son montant ne peut être inférieur à un certain montant, appelé minimum garanti, ouvert sous conditions, montant variant en fonction du nombre d'années de services effectifs (article L17 du CPCMR).

<sup>246</sup> Pour les données émanant du Service des retraites de l'État, l'expression « militaires des armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes.

**Graphique 34 - Distribution du montant brut mensuel des nouvelles pensions de droit direct (principale et accessoires) des officiers des « armées » et de la gendarmerie, entrées en paiement en 2021 pour motif « vieillesse », par catégorie**



Source : Service des retraites de l'État.

Champ : pensions militaires de retraite de droit direct des officiers des « armées » et de la gendarmerie, entrées en paiement en 2021 pour motif de vieillesse (hors invalidité), hors soldes de réserve, y compris ex-SDR (soldes de réserve des officiers généraux basculés en pension militaire à l'âge de 67 ans).

Note de lecture : 50 % des officiers subalternes des « armées », pour lesquels la pension de retraite acquise pour motif de vieillesse est entrée en paiement en 2021, perçoivent une pension brute mensuelle (avec accessoires) d'un montant inférieur à 2 424 €. Pour 50 % des officiers subalternes de la gendarmerie, il est inférieur à 3 164 €, soit un écart de 30,5 % par rapport aux officiers subalternes des « armées ».

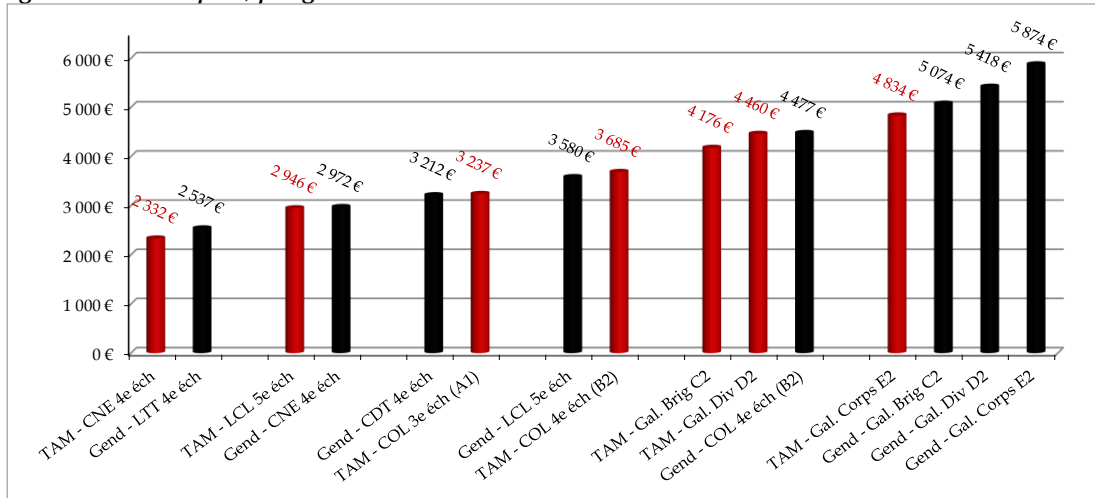
Le calcul de la pension militaire de retraite des officiers de gendarmerie âgés de plus de 50 ans ne s'effectue pas sur les mêmes bases que celui des militaires des forces armées.

En effet, l'**indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP)** est intégrée au calcul de la pension militaire de retraite de ces officiers de gendarmerie (affectation du taux de l'indemnité correspondant au grade à l'indice majoré de rémunération).

**L'intégration de l'ISSP dans le calcul de la pension militaire des officiers de gendarmerie leur procure un niveau de pension correspondant globalement à celui de deux grades supérieurs dans les armées.**

Ainsi, un capitaine de gendarmerie au 4<sup>e</sup> échelon (indice avec ISSP = 817) percevra une pension principale (hors accessoires) de retraite équivalente à celle d'un lieutenant-colonel des armées au 5<sup>e</sup> échelon (indice 810) ; un commandant de gendarmerie au 4<sup>e</sup> échelon (indice avec ISSP = 883) une pension équivalente à celle d'un colonel des armées au 3<sup>e</sup> échelon (indice HEB 2 = 890) ; un colonel de gendarmerie au 4<sup>e</sup> échelon (indice HEB 2 avec ISSP = 1 231) une pension correspondant à celle d'un général de division (indice HED 2 = 1 226).

**Graphique 35 – Simulation du montant de pension principale mensuelle (hors accessoires) avec un taux de pension de 75 % pour les officiers des armées (Terre-Air-Mer) et les officiers de gendarmerie âgés de 50 ans et plus, par grade et ordre croissant en 2022**



Sources : décret n° 48-1366 du 27 août 1948, modifié, déterminant les indemnités diverses susceptibles d'être payées au titre de la solde aux militaires des armées de terre, de mer et de l'air (taux de l'ISSP) ; décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, modifié, relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation (valeur du point d'indice : 5 820,04 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022) ; décret n° 2009-20 du 7 janvier 2009, modifié, fixant les indices de solde applicables à certains corps d'officiers ; décret n° 2011-388 du 13 avril 2011, modifié, fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la gendarmerie nationale ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982, modifié, relatif aux indices de la fonction publique (correspondance entre indices bruts et majorés). Traitement HCECM. Champ : officiers de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et officiers de gendarmerie.

*Nota* : pour les officiers de gendarmerie : indices majorés corrigés en intégrant le taux de l'ISSP de 21,5 % pour les généraux, colonels et lieutenants-colonels, de 23,5 % pour les chefs d'escadron et de 27,5 % pour les officiers subalternes ayant un indice supérieur à l'indice brut 585 (indice majoré = 494).

Du fait de l'intégration de l'indemnité de sujétions spéciales de police dans le calcul de la pension militaire de retraite, l'indice de liquidation de la pension :

- d'un général de brigade de gendarmerie à l'échelon de solde « hors échelle C, chevron II » (1 395) est supérieur à l'indice de liquidation du major général des armées ou d'un chef d'état-major d'armée (HEF : 1 378) ;
- d'un général de division de gendarmerie à l'échelon de solde « hors échelle D, chevron III » (1 554) est supérieur à l'indice de liquidation du chef d'état-major des armées (HEG : 1 510) ;
- des généraux de division de gendarmerie, élevés aux rang et appellation de général de corps d'armée et de général d'armée n'ont pas d'équivalent dans les armées.

### 5.3.3.2.2 Comparaison entre officiers et fonctionnaires civils de catégorie A

La simulation met en évidence que, pour un taux de pension équivalent, le niveau de la pension principale brute mensuelle d'un officier des trois armées est inférieur à ceux de la fonction publique et des officiers de gendarmerie.

Par exemple, en moyenne, pour un taux de pension de 75 %, la pension militaire de retraite brute mensuelle (hors accessoires) d'un officier subalterne ≥ 55 ans des trois armées serait de 2 308 € quand celle d'un officier subalterne ≥ 55 ans de gendarmerie serait de 2 882 € ; la pension civile brute mensuelle (hors accessoires) d'un fonctionnaire de catégorie A (hors A+, hors enseignants) ≥ 60 ans serait de 2 720 € et celle d'un enseignant de catégorie A (hors A+) ≥ 60 ans de 2 810 €.

De la même façon, en moyenne, la pension militaire de retraite brute mensuelle (hors accessoires) d'un officier supérieur (y compris officier général) ≥ 55 ans des trois armées serait de 3 173 € quand celle d'un officier supérieur (y compris officier général) ≥ 55 ans de gendarmerie serait de 3 674 € ; la pension civile brute mensuelle (hors accessoires) d'un enseignant de catégorie A+ ≥ 60 ans de 3 904 € et celle d'un fonctionnaire de catégorie A+ (hors enseignants) ≥ 60 ans serait de 4 022 €.

**Le taux de remplacement brut rend compte de la manière dont un système de retraite assure un revenu aux retraités en remplacement de leur salaire.**

Il mesure l'impact du départ en retraite sur le niveau de vie, par rapport à la dernière rémunération. Il correspond au pourcentage du revenu d'activité brut qui est conservé à la retraite (rapport entre le montant brut de la retraite et la dernière rémunération brute en activité).

La simulation montre que pour des taux de pension équivalents, **le taux de remplacement brut moyen des officiers des trois armées âgés de 55 ans et plus est toujours inférieur à celui des officiers de gendarmerie âgés de 55 ans et plus et des fonctionnaires de catégorie A de la fonction publique de l'État âgés de 60 ans et plus.**

Pour un taux de pension de 75 %, le taux de remplacement brut moyen est de 47 % pour les officiers subalternes ≥ 55 ans des trois armées quand il est de 54 % pour les officiers subalternes ≥ 55 ans de gendarmerie, de 53 % pour les fonctionnaires de catégorie A (hors A+, hors enseignants) ≥ 60 ans de la FPE, de 66 % pour les enseignants de catégorie A (hors A+) ≥ 60 ans.

Pour un taux de pension de 75 %, le taux de remplacement brut moyen est de 46 % pour les officiers supérieurs (y compris généraux) ≥ 55 ans des trois armées alors qu'il est de 52 % pour les officiers supérieurs (y compris généraux) ≥ 55 ans de gendarmerie, de 49 % pour les fonctionnaires de catégorie A+ (hors enseignants) ≥ 60 ans de la FPE et de 68 % pour les enseignants de catégorie A+ ≥ 60 ans.

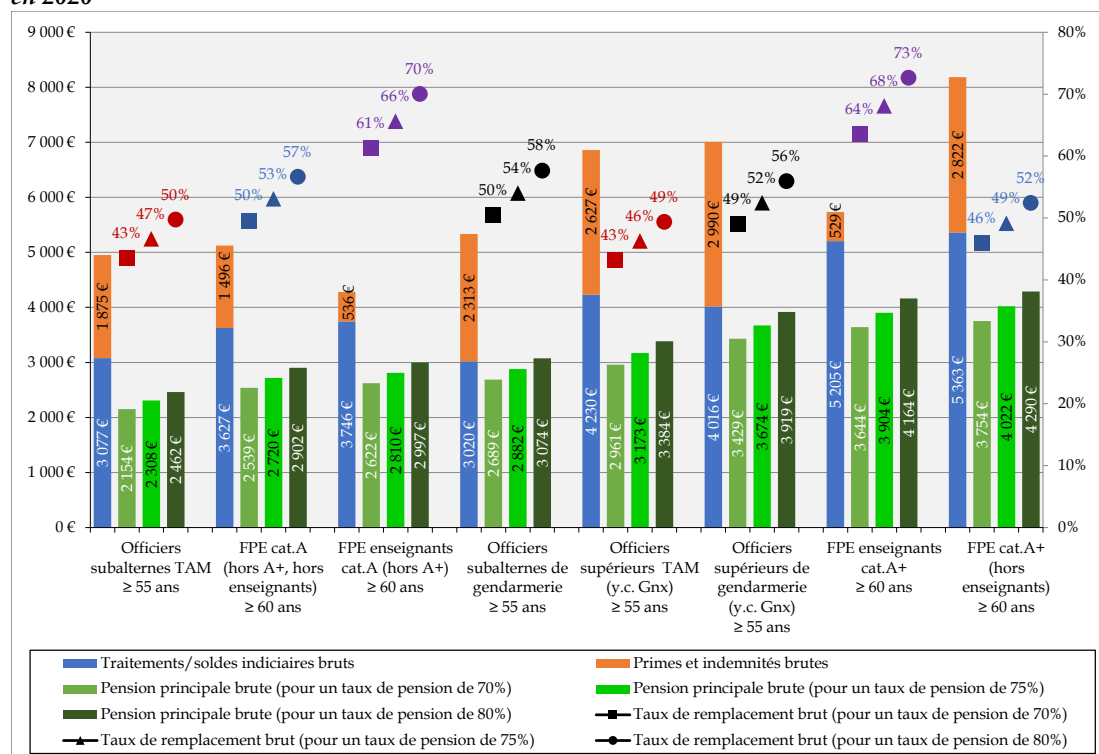
La différence de taux de remplacement brut entre les officiers des trois armées et les officiers de gendarmerie s'explique en particulier par l'intégration de l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP) dans le calcul de la pension pour les officiers de gendarmerie.

Le montant de la pension de retraite étant calculé sur la base du dernier traitement/solde brut soumis à retenue afférent à l'indice détenu depuis au moins 6 mois à la date de cessation de fonctions, le taux de remplacement brut est non seulement sensible à la valeur de l'indice majoré de liquidation mais également à la part représentée par les primes dans le traitement/solde brut<sup>247</sup>. Ainsi, les faibles parts de primes dans le traitement brut mensuel moyen des enseignants âgés de 60 ans et plus (12,5 % pour la catégorie A (hors A+) et 9,2 % pour la catégorie A+) conduit, pour un taux de pension de 75 %, à un taux de remplacement brut respectivement de 66 % et 68 %.

---

<sup>247</sup> Pour mémoire : la part des primes dans le traitement/solde brut mensuel moyen, en EQTP mensualisé en 2020, est de 37,9 % pour les officiers subalternes et de 38,3 % pour les officiers supérieurs (y compris généraux) des 3 armées de 55 ans et plus, de 43,4 % pour les officiers subalternes et de 42,7 % pour les officiers supérieurs (y compris généraux) de gendarmerie de 55 ans et plus, respectivement de 29,2 % et de 34,5 % pour les fonctionnaires civils de catégorie A (hors A+, hors enseignants) et ceux de catégorie A+ (hors enseignants) de 60 ans et plus.

**Graphique 36 – Rémunérations brutes mensuelles moyennes, *simulation*<sup>248</sup> de pensions principales brutes mensuelles moyennes (hors accessoires) et de taux de remplacement bruts moyens, en EQTP mensualisé, des officiers des trois armées et officiers de gendarmerie (de 55 ans et plus) et des fonctionnaires civils de catégorie A de la FPE (de 60 ans et plus), en fonction du taux de pension, en 2020**



Sources des données de rémunération : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Sdessi ; RAE 2020, OED. Traitement HCECM.

Champs : France (hors Mayotte), fonctionnaires civils de l'État de catégorie A âgés de 60 ans et plus ; officiers de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace et officiers de gendarmerie (hors officiers du corps technique et administratif) âgés de 55 ans et plus<sup>249</sup>, hors élèves, volontaires et réservistes, affectés en France (y compris outre-mer) toute l'année. Âge révolu au 31 décembre de l'année.

Pour les fonctionnaires civils de la FPE : les primes et indemnités dérogatoires aux articles L15 et L61 du code des pensions civiles et militaires de retraite ne sont pas intégrées dans le calcul des pensions de la fonction publique civile (par exemple : indemnité de sujétions spéciales de police des fonctionnaires actifs de la police nationale, indemnité de sujétion spécifique de la police technique et scientifique, prime de sujétions spéciales des personnels des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, indemnité de risques des fonctionnaires des services déconcentrés de la branche surveillance de la douane).

Pour les officiers de gendarmerie : l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP) est intégrée dans le calcul de la pension militaire de retraite.

### 5.3.3.2.3 Revalorisation des pensions et effets de l'inflation

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003, l'indexation des pensions dépendait des revalorisations des traitements des fonctionnaires en activité. Les pensions suivaient donc la valeur du point d'indice de la fonction publique. Les fonctionnaires retraités bénéficiaient, en outre, d'éventuelles revalorisations qui résultaient de plans catégoriels de rééchelonnement indiciaire ou de réformes statutaires affectant les agents encore en activité dans leurs corps d'origine.

<sup>248</sup> Les simulations des montants des pensions principales brutes mensuelles moyennes sont effectuées sur la base des traitements ou soldes indiciaires bruts mensuels moyens (et de l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP) pour les officiers de gendarmerie), en EQTP mensualisé, pour la tranche d'âge considérée en 2020.

Le taux de remplacement brut = montant de la pension principale brute mensuelle moyenne (hors accessoires)/montant du traitement ou solde brut (indiciaire + primes) mensuel moyen, en EQTP mensualisé.

<sup>249</sup> Choix des tranches d'âge : pour les nouvelles pensions de droit direct, pour motif de vieillesse, entrées en paiement en 2020, l'âge moyen à la jouissance initiale de la pension est de 54,5 ans pour les officiers des « armées », de 57,8 ans pour les officiers de la gendarmerie et de 62,5 ans pour la catégorie A de la fonction publique d'État (source : Service des retraites de l'État. Pour le SRE, militaires des « armées » désigne l'ensemble des militaires, à l'exception des gendarmes).

De ce fait, la tranche d'âge « 55 ans et plus » a été retenue pour les officiers des trois armées et les officiers de gendarmerie et la tranche d'âge « 60 ans et plus » pour les fonctionnaires de catégorie A de la FPE.

Depuis la réforme de 2003<sup>250</sup>, le principe d'indexation des pensions des fonctionnaires sur les prix est inscrit à l'article L16 du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

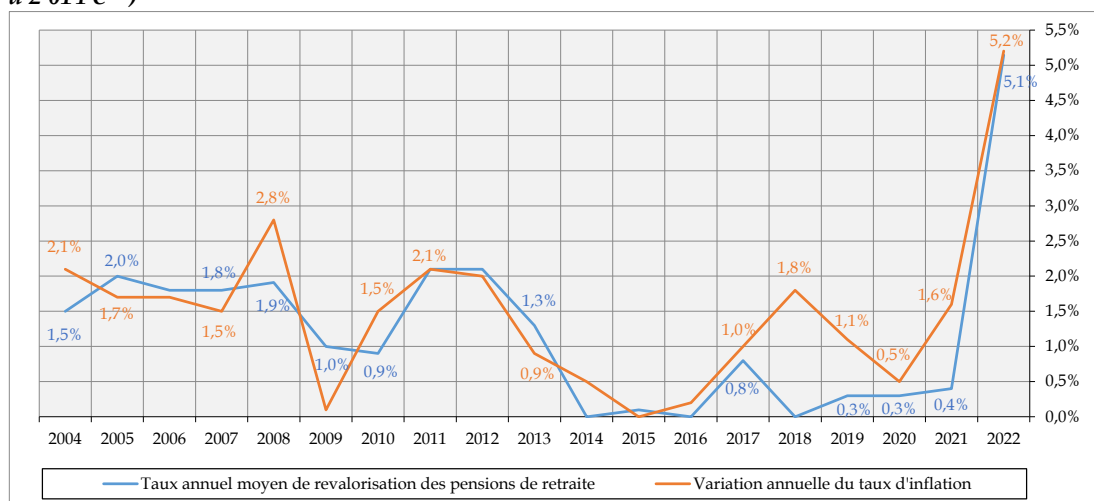
Puis, l'article 79 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 modifie l'article 16 du CPCMR : « *Les pensions sont revalorisées dans les conditions prévues à l'article L161-23-1<sup>251</sup> du code de la sécurité sociale* ».

Après plusieurs modifications, l'article 41 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 harmonise les dates de revalorisation des pensions au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, à compter de l'année 2019.

Entre 2004 et 2013, le taux cumulé des revalorisations des pensions de retraite (17,66 %) suit globalement le taux d'inflation sur la même période (17,64 %). Il s'en écarte lentement les quatre années suivantes (taux de revalorisation des pensions entre 2014 et 2017 : 0,90 % ; inflation entre 2014 et 2017 : 1,71 %) pour marquer un réel décalage à partir de 2018 (taux de revalorisation des pensions entre 2018 et 2021 : 1,00 % ; inflation entre 2018 et 2021 : 5,09 %).

En 2022, le taux annuel moyen de revalorisation des pensions (5,144 %<sup>252</sup>) est équivalent au taux d'inflation (5,2 %).

**Graphique 37 - Revalorisation annuelle moyenne des pensions de retraite et variation annuelle de l'inflation, au 31 décembre de l'année considérée (pour les pensions mensuelles brutes supérieures à 2 014 €<sup>253</sup>)**



Sources : <https://retraitesdeletat.gouv.fr/retraite/le-paiement-de-ma-retraite/la-revalorisation> ; <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2122401#tableau-figure1>. Traitement HCECM.

Champ : pour le taux d'inflation : France hors Mayotte, ensemble des ménages.

**La sensation d'augmentation des pensions, en euros courants, est une illusion. Pour les pensions entrées en paiement depuis 2009, leur montant en 2022 est inférieur à leur montant initial, en euros constants 2022.**

Globalement, les montants des pensions, supérieures à 2 014 €, entrées en paiement entre 2009 et 2017 ont reculé en 2022 de plus de 4 %, en euros constants 2022, c'est-à-dire qu'entre leur date de première mise en paiement et 2022, la revalorisation de ces pensions est inférieure de plus de 4 % à l'inflation.

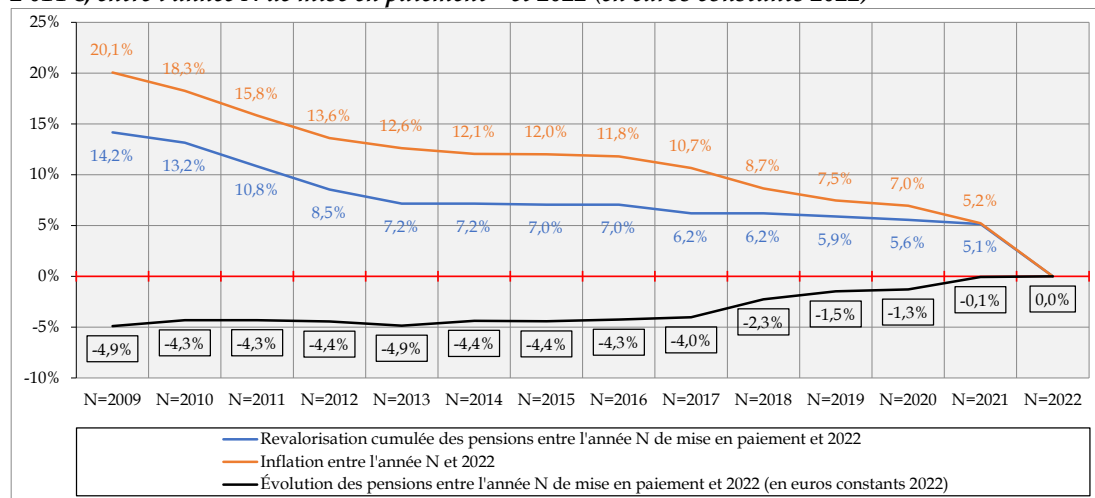
<sup>250</sup> L'article 51 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

<sup>251</sup> Article L161-23-1 : *Le coefficient annuel de revalorisation des pensions de vieillesse servies par le régime général et les régimes alignés sur lui est fixé, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, par application du coefficient mentionné à l'article L161-25. Article L161-25 : La revalorisation annuelle des montants de prestations dont les dispositions renvoient au présent article est effectuée sur la base d'un coefficient égal à l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation, hors tabac, calculée sur les douze derniers indices mensuels de ces prix publiés par l'Institut national de la statistique et des études économiques l'avant-dernier mois qui précède la date de revalorisation des prestations concernées. Si ce coefficient est inférieur à un, il est porté à cette valeur.*

<sup>252</sup> Revalorisation des pensions de 1,10 % le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et de 4,00 % le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

<sup>253</sup> La revalorisation des pensions, le 1<sup>er</sup> janvier 2020, était différenciée selon le montant total des pensions : revalorisation de 1,00 % pour les pensions (y compris majorations, accessoires et suppléments) ≤ 2 000 € bruts ; 0,80 % si 2 000 € < pensions brutes ≤ 2 008 € ; 0,60 % si 2 008 € < pensions brutes ≤ 2 012 € ; 0,40 % si 2 012 € < pensions brutes ≤ 2 014 € ; 0,30 % si pension brutes > 2 014 € (loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, article 81).

**Graphique 38 - Évolution moyenne du montant brut mensuel d'une pension principale supérieure à 2 014 €, entre l'année N de mise en paiement(\*) et 2022 (en euros constants 2022)**



Sources : <https://retraitesdeletat.gouv.fr/retraite/le-paiement-de-ma-retraite/la-revalorisation> ; <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2122401#tableau-figure1> ; Insee, convertisseur franc-euro : <https://www.insee.fr/fr/information/2417794>. Traitement HCECM.

(\*) : Pensions entrées en paiement au 31 décembre de l'année N

*Note de lecture* : par rapport à son montant initial, une pension mise en paiement le 31 décembre 2018 (N = 2018) a baissé de 2,3 % en 2022, en euros constants 2022.

#### 5.3.3.2.4 Les conséquences d'une grille indiciaire et d'un point d'indice peu dynamiques

Prenons par exemple, le cas d'un officier des armées quittant le service actif au 4<sup>e</sup> échelon du grade de lieutenant-colonel qui bénéficie d'un taux de liquidation de la pension de 75 %.

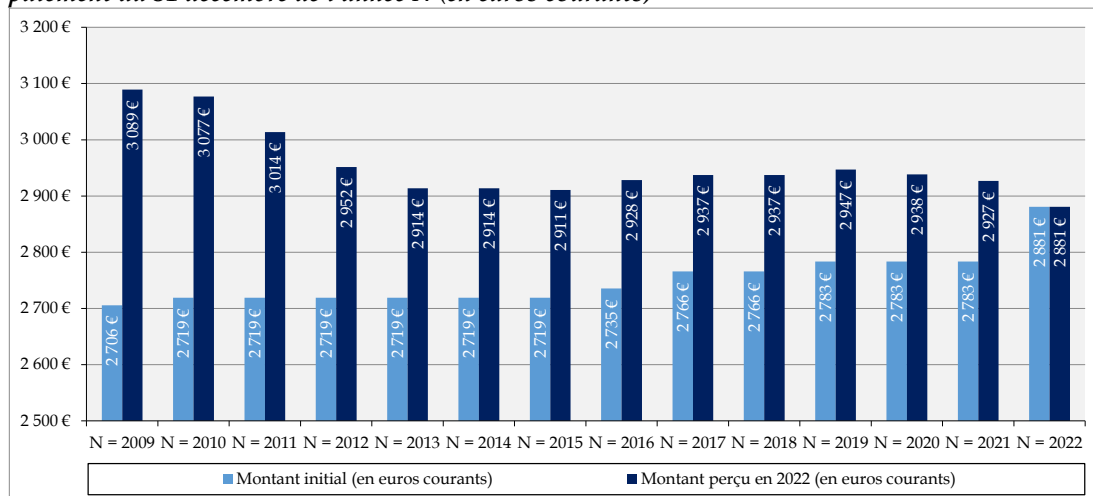
Depuis 2009, la grille indiciaire du 4<sup>e</sup> échelon du grade de lieutenant-colonel n'a été revalorisée qu'à l'occasion du transfert primes-points du protocole PPCR : + 4 points d'indice le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et + 5 points le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Comme la grille indiciaire et le point d'indice sont figés entre 2010 et 2015, les pensions initiales mises en paiement durant cette période stagnent. Puis, les augmentations du point d'indice en 2016, 2017 et 2022, accompagnées des transferts primes-points de 2017 et 2019, procurent un regain des niveaux de pension initiale.

D'une part, les revalorisations successives des pensions de retraite et d'autre part, une grille indiciaire et un point d'indice peu dynamiques font que la pension du lieutenant-colonel 4<sup>e</sup> échelon entrée en paiement en 2022 (2 881 €/mois) est inférieure au montant en 2022 des pensions mises en paiement antérieurement.

**Le lieutenant-colonel 4<sup>e</sup> échelon en retraite depuis 2009 perçoit en 2022 une pension de 3 089 euros par mois alors que celui qui a pris sa retraite en 2022 reçoit un versement mensuel de 2 881 euros (en euros courants).**

**Graphique 39 – Simulation de l'évolution du montant brut mensuel d'une pension principale (hors accessoires) d'un lieutenant-colonel 4<sup>e</sup> échelon, avec un taux de liquidation de 75 %, entrée en paiement au 31 décembre de l'année N (en euros courants)**



Sources : décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, modifié, relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation (article 3), point d'indice ; DRH-MD, grilles indiciaires (décret n° 2009-20 du 7 janvier 2009, modifié, fixant les indices de solde applicables à certains corps d'officiers, indices bruts ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982, modifié, relatif aux indices de la fonction publique, correspondance entre indices bruts et indices majorés) ; <https://retraitesdeletat.gouv.fr/retraite/le-paiement-de-ma-retraite/la-revalorisation>. Traitement HCECM.

Champ : officiers du cadre spécial de l'armée de terre, officiers des armes de l'armée de terre, officiers du corps technique et administratif de l'armée de terre ; officiers de marine et officiers spécialisés de la marine, professeurs de l'enseignement maritime, administrateurs des affaires maritimes ; officiers de l'air, officiers mécaniciens de l'air et officiers des bases de l'air ; commissaires des armées, aumôniers ; ingénieurs militaires des essences, officiers logisticiens des essences ; officiers greffiers du service de la justice militaire ; chefs de musique dans les armées et la gendarmerie nationale.

**Note de lecture :** Le lieutenant-colonel 4<sup>e</sup> échelon en retraite depuis 2013 percevait en 2013 une pension de 2 719 euros par mois. Il a reçu en 2022 un versement mensuel de 2 914 euros.

## 6 DU POINT DE VUE DU SUBORDONNÉ

Le Haut Comité a globalement un retour très positif des subordonnés vis-à-vis des officiers. Il est en particulier unanime sur l'emploi opérationnel où l'officier est porteur d'une image très forte : il représente l'autorité, l'exemplarité, la compétence et la confiance (car il a des responsabilités hors du commun), il donne du sens à la mission. Il peut aussi être celui en qui ses subordonnés ou certains d'entre eux se reconnaissent. Son image est déterminante pour susciter la promotion interne : c'est souvent le chef direct qui donne envie de changer de catégorie, c'est aussi à lui qu'il appartient de détecter le potentiel de ses subordonnés, de les orienter et les pousser à franchir le pas. Cette attitude des officiers explique qu'une partie des subordonnés aspire à devenir officier : c'est à la fois une progression professionnelle, la reconnaissance du monde militaire et une ascension sociale.

Ponctuellement, cependant, ici ou là, des critiques peuvent apparaître qui traduisent surtout des fragilités dans le savoir-être de certains officiers, à rebours du rôle social qui est attendu d'eux à l'égard des sous-officiers et militaires du rang. Ces cas semblent très rares et ils ne sont pas nouveaux. Ils nécessitent cependant une attention. Ils confirment toute l'importance de la formation initiale de l'officier qui doit permettre, d'une part, une bonne préparation à l'exercice du commandement, et, d'autre part, une formation humaine approfondie (éthique, déontologie, leadership...). Ils soulignent également la nécessité de confronter les élèves officiers en écoles, par des immersions, suffisamment précoces dans leur formation, à la vie militaire, au commandement et à leur milieu d'emploi pour les sensibiliser au rôle de l'officier.

À travers l'attractivité du recrutement interne, il est également possible de savoir comment est perçu l'officier par les subordonnés. Or, comme cela a été vu plus haut, les fragilités relevées dans le recrutement interne illustre une dégradation de l'attractivité de la carrière d'officiers.



Lors de ses déplacements et des nombreuses tables rondes qu'il organise, le Haut Comité relève depuis plusieurs années cette situation : le changement de catégorie attire moins. **Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce défaut d'attractivité :**

- une **mobilité des officiers trop importante** (sujétion importante pour la famille et notamment pour l'emploi du conjoint, l'accès à la propriété...);
- des **responsabilités plus importantes sans compensation financière suffisante**. Le tassement des rémunérations entre sous-officiers supérieurs et officiers subalternes notamment n'incite pas à franchir le pas ;
- **une perception claire par les sous-officiers des pesanteurs qui impactent négativement le rôle de l'officier**. Comme cela est rappelé régulièrement lors des tables rondes, les sous-officiers peuvent avoir une image négative de certaines tâches qui incombent à leurs chefs directs (« *il n'a pas réellement d'autonomie, il n'a pas la main sur le soutien, son autorité n'est pas reconnue, il a une charge de travail importante...* »). Par ailleurs, si l'emploi en unité opérationnelle peut motiver, les parcours en état-major peuvent faire peur.

Ainsi, malgré son souhait de s'élever dans la hiérarchie militaire, tous ces points pèsent dans l'arbitrage du sous-officier, soucieux que **la décision de changement de catégorie ne soit pas synonyme de dégradation de la condition militaire**<sup>254</sup>. **L'enjeu du modèle des ressources humaines des forces armées est de valoriser ce changement de catégorie en y attachant une juste reconnaissance des mérites et des compétences.**

\*  
\* \* \*

**Au final**, ce passage en revue des différentes facettes de la condition militaire des officiers montre que si, jusqu'à présent, cette condition a globalement permis de recruter en nombre suffisant les officiers dont les armées ont besoin et de les fidéliser, des fragilités se font jour dans cette double capacité à recruter et fidéliser.

Il témoigne aussi de l'adaptation « à bas bruit » du modèle pour parvenir à ce résultat.

En témoignent :

- la place croissante des contractuels au sein des officiers notamment pour répondre à des profils d'officiers experts, la possibilité qui leur a été ouverte de passer le concours de l'école de guerre mais aussi celle de rester au sein des armées et de continuer à progresser – certes plus lentement – sans être brevetés ;
- la montée en puissance progressive du rôle des réservistes, y compris parmi les officiers, qui apportent la richesse d'expériences professionnelles très différentes et la souplesse d'un emploi à temps partiel par les forces armées, avec ses limites, que n'autorise pas le statut ;
- l'expérimentation récente, à la faveur de la crise sanitaire, du retour en leur sein d'officiers qui avaient quitté les armées et qui ont su y retrouver toute leur place, certains ayant même prolongé leur réactivation. Le projet de LPM en cours de discussion prévoit de pérenniser cette possibilité.

<sup>254</sup> La situation est la même pour le recrutement interne des sous-officiers.



## PARTIE 2

## CE QUI POURRAIT ÊTRE FAIT POUR AMÉLIORER LA CONDITION DE L'OFFICIER

Pour que la condition militaire soit en capacité, demain, de permettre aux forces armées de disposer des officiers dont la Nation aura besoin, le Haut Comité, s'appuyant sur les constats qui viennent d'être dressés, suggère plusieurs pistes, qui vont d'interrogations, de points de vigilance à des recommandations de prendre sans délai certaines mesures.

Sont d'abord abordées celles relatives à la capacité de recruter et de fidéliser, qui présentent un caractère très transversal puis, au fil du déroulement de la carrière d'un officier, de la formation à la 3<sup>e</sup> partie de carrière, celles qui répondent davantage à ces différentes étapes.

## 1 RESTER PERFORMANT DANS LA STRATEGIE DE RECRUTEMENT ET DE FIDELISATION DES OFFICIERS

Depuis la professionnalisation, la question de la sélectivité au recrutement des officiers est une préoccupation légitime des forces armées.

L'attractivité d'une carrière militaire demeure toujours élevée : « plus d'un tiers des jeunes (38 %) de la génération Z envisagent de s'engager dans les armées, dont 8 % de manière certaine »<sup>255</sup>. Elle s'exprime surtout par un fort attachement à l'esprit de service et aux valeurs portées par les forces armées.

Pourtant, comme cela est rapporté plus haut, le recrutement des officiers, qu'il soit externe ou interne, présente des signes de faiblesse.

Si l'un des facteurs pouvant expliquer les **fragilités du recrutement externe** tient à une méconnaissance du métier d'officier par nos jeunes concitoyens, le Haut Comité explique la **baisse préoccupante de l'attractivité du recrutement interne** par le fait que ceux qui pourraient accéder à cette catégorie jugent trop pénalisantes les sujétions qui pèsent sur l'officier au regard des compensations professionnelles et matérielles qui lui sont octroyées. L'opportunité d'une progression professionnelle et l'accès à davantage de responsabilités sont contrebalancés par le passage de la pension à liquidation immédiate (PLI) de 17 à 27 ans de services, une plus forte mobilité géographique, avec toutes les incidences qu'elle est susceptible d'avoir sur l'emploi du conjoint et la vie de famille, et une élévation du niveau de vie de l'ensemble du foyer non garantie. La prise de risque est donc forte pour le sous-officier ou le militaire du rang. Cette perception négative s'accroît avec l'âge et l'ancienneté sous statut militaire, en particulier lorsque le militaire a charge de famille. En outre, il n'échappe pas au subordonné que l'officier consacre une part non négligeable de son temps de commandement à des tâches administratives et de gestion du soutien, qui ne sont pas les plus motivantes pour un subordonné attiré par les missions opérationnelles.

Or, de nouveaux facteurs de déséquilibre pourraient fragiliser davantage la capacité des forces armées à recruter des officiers :

- **l'évolution démographique** avec une diminution du nombre de jeunes dans chaque classe d'âge ;
- **une diminution des OPEX** alors qu'elles constituent une composante forte de l'attrait à l'engagement<sup>256</sup> (désir d'action, goût de l'aventure) ainsi que du supplément de rémunération qu'elles procurent (primes) ;
- **un effet générationnel** avec une réticence de plus en plus forte des jeunes générations à prendre des engagements de long terme, en décalage avec le recrutement direct de carrière ;
- **une forte concurrence** de la part d'autres employeurs dans un certain nombre de métiers ou de viviers de recrutement.

<sup>255</sup> MUXEL Anne, « Observatoire de la génération Z », étude n° 89 de l'IRSEM, octobre 2021.

<sup>256</sup> « Le domaine combattant est le premier à attirer les jeunes. Mais on observe une plus forte proportion de jeunes de 16 ans attirés par le combat et les opérations extérieures (38 %), que de jeunes de 17 ans (31 %) ou 18 ans (23 %) » étude n° 89 de l'IRSEM, octobre 2021.

Les armées, directions et services ainsi que la gendarmerie ont besoin de recruter des officiers dans un **large spectre de métiers et de compétences**. Certains requièrent de combiner **aptitude au combat et capacités techniques**. D'autres exigent de **hautes qualifications** (aéronautique, numérique, atomique, médicale...) et sont très exposés à la concurrence. D'autres, enfin, répondent à la nécessité pour les forces de pouvoir agir en **autonomie** et de disposer, à cet effet, de leurs propres services et de leur propre soutien.

Face aux enjeux de la politique de défense, dans un contexte de retour de conflits de haute intensité et de problèmes de sécurité publique, la nécessité de disposer dans la durée d'officiers aptes à mener avec succès des opérations militaires de toute nature reste d'évidence aujourd'hui le défi majeur des forces armées.

### 1.1 DOCUMENTER ET ANTICIPER LES ATTENTES DES NOUVELLES GENERATIONS ET LES EVOLUTIONS QUI POURRAIENT, A TERME, DETERIORER L'ATTRACTIVITE DU RECRUTEMENT DES OFFICIERS

Les évolutions des modes de vie et des aspirations propres à chaque génération ne sont pas sans influence sur l'attrait d'une carrière d'officier et sur l'acceptation par les futurs officiers, et demain leurs familles, des sujétions qui pèseront sur eux et, en contrepartie, des compensations qui leur seront offertes. Il est donc essentiel de les connaître et d'être en capacité d'en mesurer l'impact sur le caractère attractif de notre modèle d'armée pour l'anticiper autant que possible. Cette exigence est d'autant plus forte aujourd'hui que les observateurs du marché de l'emploi n'hésitent pas à évoquer une « *révolution invisible* » de celui-ci et à inviter en conséquence à repenser les modèles de recrutement existants et de politique RH. Cette révolution silencieuse résulte principalement de la conjonction de deux évolutions profondes :

- une modification de la relation au travail. Elle se manifeste notamment par une recherche croissante de sens dans les fonctions exercées et l'entreprise afin de produire autour de soi un impact positif mesurable ; par une vigilance à ce que la vie professionnelle ne préjudicie pas à la vie personnelle ; par le fait qu'alors même qu'un salarié se déclare heureux dans son emploi, il est ouvert à de nouvelles opportunités professionnelles, la fidélité à l'employeur devenant l'exception ;
- sur le marché de l'emploi : une inversion du rapport de force entre salariés et employeurs au profit des premiers.

**Pour cela, le Haut Comité rappelle l'importance de disposer d'études sociologiques régulières permettant de mieux connaître et anticiper les évolutions de la société et d'appréhender leur impact sur le recrutement et sur la fidélisation des militaires.**

De plus, si l'on veut continuer à assurer une attractivité du métier d'officier, les forces armées ne peuvent s'affranchir d'une comparaison permanente entre les parcours de carrière et conditions de vie des officiers et les pratiques du monde civil à l'égard des cadres.

Cette double exigence rejoint la recommandation<sup>257</sup> formulée par le Haut Comité à l'occasion de son 16<sup>e</sup> rapport relatif à *la mobilité des militaires*. Il y invite d'une part à mettre en place deux instruments permettant, pour l'un, d'évaluer les politiques de ressources humaines mises en œuvre et, pour l'autre, d'observer les évolutions à l'œuvre dans la société de nature à influencer directement sur le recrutement des militaires, leur gestion et leur fidélisation et, d'autre part, sur la base des données ainsi recueillies, à réinterroger à intervalles réguliers la pertinence de la politique des ressources humaines. Ces données devraient être enrichies de comparaisons avec les armées d'autres États comparables à la France.

<sup>257</sup> Recommandation n° 22-11 : « Le Haut Comité invite d'une part à mettre en place deux instruments permettant, pour l'un, d'évaluer les politiques de ressources humaines mises en œuvre et, pour l'autre, d'observer les évolutions à l'œuvre dans la société de nature à influencer directement sur le recrutement des militaires, leur gestion et leur fidélisation et, d'autre part, à réexaminer à intervalles réguliers la politique des ressources humaines en fonction notamment des résultats des évaluations ainsi menées et des observations faites ».

Sa mise en œuvre à l'égard des officiers apparaît essentielle pour nourrir une stratégie prospective. Les données ainsi recueillies permettraient de mieux éclairer quelques légitimes interrogations sur les points suivants :

- **le statut du militaire** : dans quelle proportion conviendra-t-il, demain, de recruter des officiers par voie de concours aux grandes écoles militaires ou par contrat ? Dans quelle mesure convient-il de continuer d'accorder d'emblée le statut de carrière aux officiers recrutés par voie de concours aux grandes écoles militaires dès leur réussite au concours, avant même que leurs aptitudes aux emplois d'officiers aient été confirmées, alors que des pratiques différentes sont constatées dans d'autres grandes armées occidentales ? Est-il nécessaire que tous les emplois offerts en deuxième, voire en troisième partie de carrière, soient occupés par des officiers de carrière plutôt que par des officiers sous contrat ? Cette question est d'autant plus ouverte depuis que les officiers contractuels peuvent passer le concours de l'école de guerre ;
- **la diversification des voies de recrutement** : par comparaison aux politiques conduites dans certaines écoles d'officiers étrangères comme dans un grand nombre d'écoles supérieures françaises, ne conviendrait-il pas d'élargir le recrutement sur titres dans les grandes écoles d'officiers, de manière à, d'une part, cibler le recrutement des compétences rares et, d'autre part, diversifier davantage les profils recrutés ?
- **la formation académique** : est-il toujours nécessaire et justifié que la formation académique des jeunes officiers de carrière recrutés par concours soit délivrée au sein des grandes écoles militaires alors que plusieurs alternatives sont envisageables : délégation de la formation académique des officiers à des écoles partenaires, recrutement des officiers une fois qu'ils ont acquis cette formation académique ?
- **les leviers au recrutement** : en partant des dispositifs existants, il s'agit d'évaluer leur impact sur les nouvelles générations et, en tant que de besoin, d'en imaginer de nouveaux (primes de recrutement, financement ou remboursement des études supérieures réalisées antérieurement...).

Ces questions sont illustratives et n'épuisent pas l'approche prospective. Le Haut Comité n'a pas de réponse à ces questions : il ne saurait en effet, en l'état des données dont il dispose, préconiser telle ou telle évolution. Il considère cependant qu'il s'agit d'éléments structurants de notre modèle d'armée dont la pertinence doit, à intervalles réguliers, être réinterrogée afin de vérifier si ce modèle est toujours adapté et s'il permettra demain de recruter et de fidéliser les officiers dont la Nation aura besoin pour être en capacité, si nécessaire, de le faire évoluer voire de le bouleverser.

Dans sa réponse au suivi des recommandations du 16<sup>e</sup> rapport du Haut Comité<sup>258</sup>, le ministère des armées indique ambitionner de créer un **observatoire des ressources humaines** afin de bénéficier d'analyses détaillées sur les tendances traversant le monde de la formation, la gestion RH, l'organisation du travail, les évolutions sociétales et de relancer des travaux prospectifs pour anticiper davantage les évolutions du domaine RH.

Le Haut Comité relève que le groupe d'orientation de la stratégie militaire (GOSM) - instance qui réunit les principaux décideurs des armées, directions et services pour engager des travaux prospectifs sur une thématique qui change chaque année - vient, à l'occasion de sa réunion du 23 juin 2023, de lancer des travaux prospectifs sur les enjeux RH à l'horizon 2035. Un groupe de travail vient d'être mis en place pour poursuivre ces travaux au cours de l'année à venir. Invité à cette réunion, le HCECM considère que cet exercice, dès lors qu'il va s'efforcer d'anticiper l'évolution des comportements et leur impact sur la politique RH des armées et d'interroger, au travers du statut des militaires, les fondamentaux de notre modèle d'armées, répond au besoin qu'il exprime.

Dans ces conditions, il considère **que sa recommandation porte** non pas sur la mise en place d'une nouvelle structure mais plutôt, dans le cadre des structures et instances existantes, en s'appuyant sur les moyens dont les armées disposent - services d'études sociologiques des armées et service statistique ministériel (SSM), notamment pour développer l'analyse des données, ainsi qu'avec les structures d'études de la gendarmerie - **sur l'engagement permanent d'une démarche véritablement prospective en matière de politique RH.**

<sup>258</sup> Cf. lettre du ministre des armées n° 0001022020511/ARM/SGA/DRH-MD du 5 décembre 2022.

**Recommandation 1**

Le Haut Comité invite à donner une permanence à l'exercice de prospective en matière de RH au sein des forces armées, à lui donner une dimension véritablement anticipatrice et « critique » en ce sens qu'elle doit aller jusqu'à questionner les composantes de notre modèle d'armée.

Ces travaux devront s'appuyer sur l'observation et l'anticipation des évolutions de la société de nature à influencer directement sur l'attractivité du recrutement des officiers, leur formation, leur gestion et leur fidélisation. Ils évalueront les résultats et impacts des mesures de RH menées à leur égard dans une approche interarmées, en coordination avec la gendarmerie afin d'être en capacité, en tant que de besoin, d'adapter voire de réinventer la politique RH des forces armées, en particulier à l'égard des officiers.

À titre d'illustration de l'impact des mesures RH qui pourrait donner lieu à une évaluation, le HCECM considère que le célibat géographique mériterait un suivi particulier au regard de la singularité de l'exercice du métier des armes et de l'impact que ce célibat peut avoir sur le militaire, en particulier l'officier, et le bon accomplissement de sa mission.

Cette recommandation qui vise à permettre de disposer au plus haut niveau d'une vision globale, complète et précise tant des évolutions de la société que de la situation exacte des différentes catégories de militaires, au nombre desquels les officiers, renvoie à celle **du pilotage global de la « fonction militaire » sous l'autorité des deux ministres**. Le Haut Comité constate à nouveau (voir son 13<sup>e</sup> rapport p.41 à 43) que la diversité des modèles de gestion des ressources humaines qui reflète la diversité des milieux d'emploi et qui est accentuée par le caractère interministériel de la fonction militaire requiert un pilotage global de cette fonction militaire pour ne pas affecter l'unité du statut général (cf. partie 1 § 2.3).

**Recommandation 2**

Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il a faite en 2015 de répondre à ce besoin de pilotage global de la fonction militaire par une démarche codirigée par le chef d'état-major des armées (CEMA) et le directeur général de la gendarmerie nationale (DGGN), en lien notamment avec le délégué général pour l'armement (DGA), sous l'autorité des deux ministres.

Ce pilotage pourrait se matérialiser par des rencontres régulières d'échanges sur différents aspects de la politique RH et de la condition militaire.

**1.2 FAIRE CONNAITRE LE METIER D'OFFICIER**

Les échanges avec de jeunes élèves officiers ou des élèves du lycée de Saint-Cyr-l'École désireux d'intégrer une école d'officiers révèlent que, lorsqu'ils ne sont pas originaires d'une famille qui compte des militaires, leurs proches connaissent peu ou pas du tout le rôle d'un officier, ne faisant pas toujours la distinction entre officier et sous-officier. Ils font aussi état de réactions parfois négatives de leurs parents à leur projet de devenir officier, du moins dans un premier temps. En sens inverse, questionnés sur ce qui a suscité leur désir de passer un concours d'école d'officiers, plusieurs se réfèrent à des figures d'officiers, qu'il s'agisse de personnages historiques, d'officiers récemment morts en opération dans des conditions héroïques à l'instar du colonel Arnaud Beltrame pour la gendarmerie ou encore d'officiers sous les ordres desquels ils ont servi dans le cadre d'une préparation militaire ou en qualité de volontaires.

Dans le prolongement de recommandations antérieures visant à rendre plus visibles, plus proches et plus accessibles les forces armées en raison de la nature singulière de leur mission, le Haut Comité estime indispensable que **des actions particulières soient menées pour mieux faire connaître le rôle des officiers et le valoriser**. Il pourrait s'agir :

- dans le cadre de la « journée défense et citoyenneté », de présenter des parcours d'officiers ;
- d'accueillir un plus grand nombre de jeunes dans les écoles de formation d'officiers ou au sein d'unités rendant visible le rôle de l'officier, notamment au travers du stage que les collégiens réalisent en classe de 3<sup>ème</sup> et des préparations militaires ;
- de développer la participation des acteurs du recrutement dans les forums dédiés à la présentation des métiers et des formations supérieures en développant une communication sur les carrières d'officiers et les possibilités de recrutement sur contrat ou sur titre.

Le Haut Comité relève que les fictions contribuent aussi à mieux faire connaître le monde militaire : il en va ainsi de la série « *Le Bureau des légendes* » ou du film « *Le chant du loup* » qui ne portent cependant pas sur les seuls emplois d'officiers ou encore de « *Top gun* » pour des armées d'autres pays. Savoir susciter des fictions de qualité comme ce fut le cas pour le film « *Le chant du loup* » en faisant connaître le monde militaire et en particulier le rôle des officiers à des réalisateurs s'inscrirait dans la même démarche. S'inscrit dans cette logique, l'initiative prise en 2022, année des 400 ans de leur création, d'inviter des écrivains connus à passer cinq jours dans un régiment des troupes de marine et qui a donné lieu à la publication du livre « *Les écrivains sous les drapeaux* »<sup>259</sup>, somme des récits faits par chaque intéressé de cette immersion, même si les récits ne se concentrent pas sur le seul rôle des officiers et si le livre est un support de moindre diffusion que le film ou une série, et a sans doute touché un public plus âgé.

Si ces actions de mise en évidence du rôle des officiers visent avant tout à mieux faire connaître le rôle de l'officier et le valoriser, on peut en espérer deux retombées : parvenir à une meilleure reconnaissance de l'officier dans l'ensemble de la société civile et susciter des « vocations » pour servir comme officier.

Elles pourraient, en tant que de besoin, être complétées de **campagnes de communication dédiées au recrutement officier** en les orientant tant sur les caractéristiques du métier que sur les valeurs portées par l'officier (sens du service, esprit d'équipe, goût de l'aventure et des responsabilités...). À l'image de ce que souhaite développer la gendarmerie, cette communication doit mettre en avant la singularité de l'état militaire et les compensations octroyées en contrepartie des sujétions, car ces dernières constituent souvent le frein principal au recrutement des jeunes générations (avantage du statut militaire, régime des pensions militaires de retraite, dont la pension à liquidation immédiate (PLI), mesures d'accompagnement de la mobilité, égalité des rémunérations, diversité, reconversion...).

### **Recommandation 3**

Le Haut Comité recommande de développer différentes actions en vue de faire connaître le métier d'officier et de le valoriser auprès de l'ensemble de nos concitoyens et en particulier auprès des jeunes par des moyens très divers et adaptés à chaque catégorie de public.

Dans un but plus direct et immédiat d'accroître les candidatures aux emplois d'officier, ces actions pourraient être complétées de campagnes de recrutement ciblées sur les officiers, en recourant notamment aux voies d'information utilisées par les jeunes générations, en rendant visibles leurs fonctions au sein des forces armées, en valorisant leur rôle et en mettant en avant la diversité des emplois et des parcours de carrière, en particulier pour les métiers en forte tension.

## **1.3 MIEUX RECONNAITRE LA CARRIERE D'OFFICIER**

Aux évolutions sociales et technologiques qui traversent la société s'ajoute une concurrence accrue avec le secteur civil pour le recrutement dans un contexte de ressources humaines rares et d'évolution permanente de systèmes complexes, nécessitant la maîtrise d'une haute technicité. Dans cet environnement fortement concurrentiel, des tensions sont à craindre sur l'attractivité des carrières d'officiers, d'une part, si les sujétions liées à la condition militaire apparaissent trop fortes et insuffisamment compensées et, d'autre part, si les carrières proposées semblent moins favorables que celles du secteur civil.

Dans le cadre du recrutement interne comme pour le recrutement externe la question du positionnement de l'officier se pose. Comme on l'a vu précédemment, l'attractivité est construite sur le rôle que tient l'officier dans la hiérarchie militaire (responsabilités, commandement, autorité, expertise...) et sur sa reconnaissance matérielle (rémunération, droit à pension...) et immatérielle (représentation sociale).

**Le Haut Comité estime que le positionnement de l'officier est aujourd'hui fragilisé sur au moins deux de ces plans : la reconnaissance matérielle et la reconnaissance immatérielle.**

<sup>259</sup> *Les écrivains sous les drapeaux*, éditions Fayard, 2 novembre 2022.

### 1.3.1 Améliorer la reconnaissance matérielle

#### 1.3.1.1 Revaloriser la rémunération

Les revalorisations catégorielles différenciées<sup>260</sup>, assorties des relèvements successifs du minimum de traitement dans la fonction publique consécutifs à l'augmentation du Smic ont notamment, au fil du temps, généré un tassement des grilles indiciaires et une dégradation de l'articulation entre les grilles catégorielles.

**L'échelonnement indiciaire entre l'indice plancher du soldat et l'indice sommital du général de division a perdu 52 points<sup>261</sup> entre 2011 et 2023. La grille indiciaire des officiers a subi un tassement de 25 points<sup>262</sup> (4 points pour les militaires du rang).**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les indices majorés « plancher » du soldat au sergent-chef sont tous au même indice 353 et les avancements d'échelon ne se traduisent plus nécessairement par une augmentation indiciaire<sup>263</sup>. Par exemple, pour le caporal-chef comme pour le sergent, tous les échelons de l'échelle de solde n° 2 et les cinq premiers échelons de l'échelle de solde n° 3 sont à l'indice 353. L'échelonnement indiciaire du grade de caporal-chef et celui de sergent sont quasiment similaires.

Le bas de la grille des officiers (au grade de sous-lieutenant) se situe en 2023 à 37 points au-dessus du bas de la grille des militaires du rang alors que l'écart était de 64 points en 2011. Il est respectivement à 37 points en 2023 et 61 points en 2011 par rapport au bas de la grille des sous-officiers. En 2023, l'indice sommital du major (590) correspond au 2<sup>ème</sup> échelon de capitaine<sup>264</sup> (591) alors qu'en 2011 un écart de 28 points séparait l'indice sommital du major (535) et l'indice plancher du capitaine (563).

L'inéligibilité des officiers à partir du grade de lieutenant-colonel (ainsi que les commandants ayant accès à la classe fonctionnelle) aux revalorisations indiciaires du protocole PPCR a provoqué une contraction indiciaire au détriment du haut de la grille des officiers.

<sup>260</sup> Transposition du nouvel espace statutaire de la catégorie B (NES B) aux sous-officiers à compter de 2012, transposition de la revalorisation indiciaire des fonctionnaires de catégorie C aux militaires du rang ainsi qu'aux sous-officiers des grades de sergent et sergent-chef ou assimilés à compter de 2015, mise en œuvre du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) pour tous les grades jusqu'à commandant (hormis les aspirants) dès 2016 pour les sous-officiers et 2017 pour les militaires du rang et les officiers concernés.

<sup>261</sup> Indice sommital du général de division = 1270 en 2011 et 1279 en 2023. Indice plancher du soldat = 292 en 2011 et 353 en 2023.

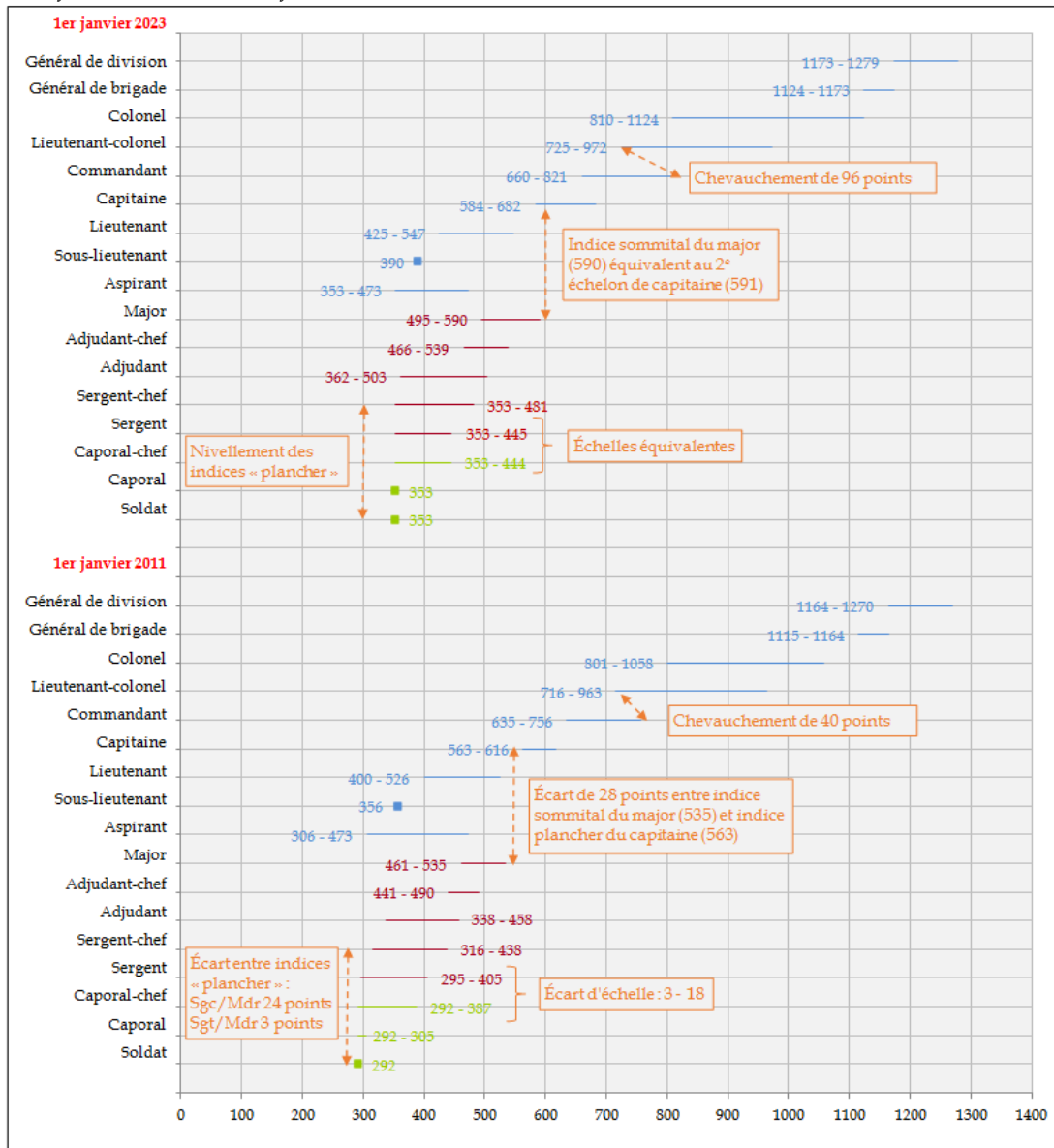
<sup>262</sup> Entre le grade de sous-lieutenant et de général de division.

<sup>263</sup> À titre d'illustration, ceci explique que 60 % de la population militaire du service de l'énergie opérationnelle (SEO) possède le même indice (353).

<sup>264</sup> En 2011, l'écart était de 39 points entre le sommital du major (531) et le 2<sup>e</sup> échelon de capitaine (570).



**Graphique 40 – Évolution des grilles indiciaires (indices majorés) des militaires des armées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 1<sup>er</sup> janvier 2023**



Sources : décret n° 2009-20 du 7 janvier 2009, modifié, fixant les indices de solde applicables à certains corps d'officiers ; décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009, modifié, fixant les indices de solde applicables à certains militaires non officiers ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982, modifié, relatif aux indices de la fonction publique (correspondance entre indices bruts et majorés) ; décret n° 2022-1615 du 22 décembre 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (indice majoré = 353). Traitement HCECM.

Champ : militaires de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de l'espace.

Les faiblesses relevées dans le recrutement interne illustrent cette fragilité. Le changement de catégorie, sauf s'il survient jeune, ne se traduit pas par une élévation du niveau de vie à même de compenser les sujétions plus fortes qui s'imposent à l'officier, et plus encore, à sa famille. **Le tassement des rémunérations entre les catégories** contribue à expliquer la désaffection du recrutement interne alors que la prise de responsabilités devrait s'accompagner d'une progression de la rémunération.

La situation n'est certes pas exclusive du recrutement officier, elle est également visible dans les difficultés du recrutement interne des sous-officiers.

Selon le Haut Comité, cette situation, qui **fragilise l'attractivité du recrutement interne, compromettant ainsi gravement l'escalier social dans les forces armées**, et qui met en danger la gestion des compétences, notamment les plus rares et les plus recherchées dans le secteur civil, en bridant la progression professionnelle interne au profit d'un départ de l'institution, incite à

conduire des travaux sur l'ensemble des grilles indiciaires pour rétablir une différenciation plus marquée entre chaque catégorie de militaires. L'approche doit favoriser une mise en cohérence de l'ensemble de ces grilles pour promouvoir le changement de catégorie.

C'est pourquoi **le Haut Comité recommande de réaliser sans délai des travaux sur la rémunération indiciaire de l'ensemble des militaires, en s'attachant à reconsidérer la cohérence des grilles indiciaires pour marquer plus significativement le changement de catégorie et de grade.** À cet égard, il a pris bonne note de l'annonce faite par le ministre des armées de lancer un chantier sur la partie indiciaire de la rémunération<sup>265</sup>.

Ces travaux sur les grilles de rémunération de l'ensemble des militaires devront notamment tenir compte, pour les officiers, de la forte revalorisation indiciaire intervenue au 1<sup>er</sup> janvier 2023 au profit des administrateurs de l'État qui **questionne le niveau de rémunération indiciaire de l'officier. Cette réforme étant destinée à assurer une juste rémunération des responsabilités spécifiques du corps d'encadrement supérieur de l'État, le Haut Comité considère que la rémunération indiciaire de l'officier devrait être pareillement interrogée pour garantir le même objectif.**

Si une identité parfaite des parcours indiciaires entre officiers et administrateurs de l'État n'est pas à rechercher dans la mesure où l'échelonnement indiciaire doit d'abord répondre aux besoins des missions à accomplir et correspondre aux parcours de carrière, le Haut Comité estime cependant que ce décrochage indiciaire est préjudiciable à la fonction militaire car il fait porter des risques :

- sur **l'attractivité de la carrière d'officier**, les écoles d'officiers recrutant en externe, en grande partie, dans le même public que les écoles ouvrant la voie à une carrière dans la haute fonction publique ;
- sur **la reconnaissance et le positionnement des officiers**, surtout les officiers supérieurs qui tiennent des fonctions aux responsabilités équivalentes et qui côtoient quotidiennement les cadres de la haute fonction publique sur des missions de même niveau ;
- sur **la fidélisation de l'officier**, lorsqu'il compare la différence des parcours indiciaires qui n'est pas sans incidence sur le niveau de la pension militaire.

C'est pourquoi, même si la revalorisation indiciaire de la rémunération des administrateurs de l'État intervenue au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ne constitue pas au sens strict une « *mesure de portée générale* » nécessitant une adaptation automatique à la fonction militaire au sens de l'article L4123-1 du code de la défense<sup>266</sup>, **le Haut Comité estime nécessaire, dans le cadre de la revalorisation des grilles indiciaires de l'ensemble des militaires qu'il recommande, de veiller à ce que le déroulement des grilles indiciaires de l'officier, qui doit d'abord répondre à une logique de métier propre aux officiers, offre des possibilités de déroulement comparables à celles des administrateurs de l'État.**

À cet égard, le Haut Comité rappelle qu'à l'occasion de son 16<sup>e</sup> rapport relatif à *la mobilité des militaires*, il a souligné les limites d'une compensation purement indemnitaire des impacts de la mobilité géographique, recommandant **de mettre à l'étude la part respective de l'indiciaire et de l'indemnitaire pour compenser cette sujétion**, compte tenu des conséquences qui s'y attachent, notamment pour le calcul de la pension militaire de retraite.

Enfin, pour éviter qu'une fois les décalages comblés, ils ne se creusent à nouveau, le Haut Comité suggère, dans le cadre du pilotage global préconisé dans la recommandation n° 2, de prévoir **un rendez-vous annuel d'examen du niveau indiciaire** de la rémunération des militaires qui donne lieu à une restitution écrite auprès des ministres.

<sup>265</sup> Annonce du ministre des armées lors de son discours à l'Assemblée nationale, le 22 mai 2023, dans le cadre de la discussion générale sur la loi de programmation 2024-2030 ainsi que dans un courrier aux membres du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) (lettre n° 502839/ARM/CAB/C.SOCIAL du 22 mai 2023).

<sup>266</sup> Article L4123-1 du code de la défense : « *Toute mesure de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État est, sous réserve des mesures d'adaptation nécessaires, appliquée avec effet simultané aux militaires* ».

**Recommandation 4**

Le Haut Comité recommande de poursuivre l'adaptation de la politique de rémunération des militaires en la faisant porter sur sa partie indiciaire en veillant à :

- assurer une cohérence de la politique indiciaire entre toutes les catégories de militaires pour préserver l'escalier social ;
- revaloriser le positionnement indiciaire des officiers au regard de la nouvelle grille indiciaire des administrateurs de l'État et des limites de la compensation purement indemnitaire des conséquences de la mobilité géographique, notamment sur l'emploi du conjoint et le niveau de vie des ménages ;
- respecter les équilibres indispensables à l'unité de la condition militaire et la nécessaire cohérence entre la politique de rémunération de la gendarmerie et celle des armées.

Dans le prolongement de l'annonce du ministre des armées, le Haut Comité recommande que ce chantier soit mené sans délai, dans le cadre d'un travail commun mené sous l'autorité conjointe du ministre des armées et du ministre de l'intérieur, **au risque de voir se dégrader davantage l'attractivité au recrutement et la fidélisation des officiers, ce qui pourrait durablement affecter le fonctionnement et l'efficacité des forces armées**. Les retards, par le passé, des transpositions des mesures de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État à la fonction militaire avaient accru le ressentiment des militaires dont le Haut Comité s'était inquiété à de nombreuses reprises. Ce type de situation est désastreux sur leur perception de la considération que la Nation leur porte.

Une fois les grilles indiciaires de l'ensemble des militaires rebâties, en cas de séquençage dans le temps et par catégorie de leur mise en œuvre, le Haut Comité insiste sur l'importance que cette mise en œuvre commence par les officiers pour redonner sans délai du sens à l'escalier social.

Il recommande en outre de prévoir un rendez-vous annuel de bilan des grilles indiciaires en place au sein des forces armées.

**1.3.1.2 Modifier un élément du calcul de la pension militaire de retraite**

Comme cela a été vu plus haut, **les taux de remplacement pour les officiers des trois armées présentent des faiblesses significatives au regard des taux de remplacement dans la fonction publique et des officiers de gendarmerie**. Cela tient essentiellement à la structure atypique de la rémunération des militaires qui favorise la part indemnitaire au détriment de la part indiciaire et à l'intégration de l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP) dans le calcul de la pension pour les officiers de gendarmerie.

Au titre de cette structure atypique, le Haut Comité estimait, dans son 16<sup>e</sup> rapport, que **le déséquilibre actuel entre rémunération indiciaire et rémunération indemnitaire** devrait être interrogé tant la part prise par cette dernière, avec les conséquences qui s'y attachent, notamment en termes de pension militaire de retraite, peut paraître excessive alors que la pension de retraite fait partie des contreparties apportées aux sujétions de l'état militaire et donc de la reconnaissance des services accomplis qui ne prend pas fin avec le départ des armées.

Pour compenser les sujétions particulières qui pèsent sur les militaires, le législateur a prévu, au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article L4123-1 du code de la défense, qu'une « indemnité pour charges militaires tenant compte des sujétions propres à l'état militaire leur est également allouée dans les conditions fixées par décret ». Le décret n° 59-1193, en son article 1, dispose que « l'indemnité représentative de frais dite indemnité pour charges militaires est attribuée aux officiers et militaires non officiers à solde mensuelle, ainsi qu'aux volontaires dans les armées, pour tenir compte des diverses sujétions spécifiquement militaires, et notamment de la fréquence des mutations d'office ».

L'indemnité pour charges militaires (ICM) est exonérée de l'impôt sur le revenu, sous réserve que le contribuable n'opte pas pour la déduction des frais réels<sup>267</sup>. Elle est soumise aux prélèvements de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette

<sup>267</sup> BOI-RSA-CHAMP-20-30-10-30 : RSA - Champ d'application - Éléments du revenu imposable - Revenus accessoires-Indemnités, primes, allocations, gratifications - Personnel du secteur public : <https://bofip.impots.gouv.fr/bofip/5602-PGP.html/identifiant=BOI-RSA-CHAMP-20-30-10-30-20190902>.

sociale (CRDS). Elle est donc considérée comme un revenu d'activité par la sécurité sociale<sup>268</sup> et entre par voie de conséquence, dans l'assiette de cotisation du régime de la retraite additionnelle de la fonction publique<sup>269</sup>.

Compensant des sujétions particulières inhérentes au statut militaire, il serait donc logique que l'indemnité d'état militaire. - IEM - qui succède à l'indemnité pour charges militaires (ICM) entre dans le calcul de la pension, au même titre que les primes et indemnités de sujétions de la police, de la gendarmerie, de la pénitentiaire ou encore de risques de la branche surveillance de la douane. Au demeurant, la commission de révision du statut général des militaires d'octobre 2003 (fin du point 4.1.4 de son rapport) considérait qu'elle fait partie intégrante du traitement principal des militaires. Elle pourrait donc de la même façon déroger aux articles L15 et L61 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), en étant intégrée à l'assiette de calcul du droit à pension sous la forme d'une majoration de pension de retraite qui s'ajoute à la pension liquidée, avec une potentielle durée de services minimale et une majoration éventuelle à définir de la retenue pour pension fixée à l'article L61 du CPCMR.

Ainsi, au même titre que pour les officiers et sous-officiers de gendarmerie qui bénéficient de l'intégration de l'ISSP<sup>270</sup> dans le calcul de leur pension militaire de retraite<sup>271</sup> à compter de l'âge de 50 ans<sup>272</sup>, **une intégration, selon des modalités similaires, de l'indemnité d'état militaire (IEM)**<sup>273</sup>, non cumulable avec tout supplément (sapeurs-pompiers de Paris et marins-pompiers de Marseille), majoration (ISSP gendarmerie) ou complément de pension (ISS gendarmerie) lié à des fonctions militaires spécifiques, **pourrait notamment être étudiée pour l'ensemble des militaires.**

#### **Recommandation 5**

Le Haut Comité recommande d'intégrer l'indemnité d'état militaire (IEM) dans le calcul de la pension militaire de retraite, dans la mesure où elle compense les sujétions inhérentes au statut militaire.

#### **1.3.1.3 Les autres formes de reconnaissance matérielle**

Divers décrets pris pour l'application de la loi de transformation de la fonction publique ont précisé les conditions permettant à des militaires d'accéder à des emplois de l'encadrement supérieur de l'État dans des termes qui en restreignent l'accès.

<sup>268</sup> Code de la sécurité sociale (article L136-1-1) : « I.- La contribution prévue à l'article L136-1 [contribution sociale sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement] due sur toutes les sommes, ainsi que les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, d'une activité ou de l'exercice d'un mandat ou d'une fonction élective, quelles qu'en soient la dénomination ainsi que la qualité de celui qui les attribue, que cette attribution soit directe ou indirecte.

*Ne constituent pas un revenu d'activité les remboursements effectués au titre de frais professionnels correspondant dans les conditions et limites fixées par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget à des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi des travailleurs salariés ou assimilés que ceux-ci supportent lors de l'accomplissement de leurs missions ».*

<sup>269</sup> Le décret n° 2004-569 du 18 juin 2004, modifié, relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique dispose, à l'article 2, que « l'assiette de cotisation est constituée par les revenus d'activité dus au cours de l'année civile tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette de la contribution prévue à l'article L. 136-1 [contribution sociale sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement] du code de la sécurité sociale, à l'exception de ceux qui entrent dans l'assiette de calcul des pensions dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite ou dans le régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ».

<sup>270</sup> Le montant de l'ISSP varie entre 12 % et 28,5 % de la solde de base soumise à retenue pour pension (source : décret n° 48-1366 du 27 août 1948, modifié, déterminant les indemnités diverses susceptibles d'être payées au titre de la solde aux militaires des armées de terre, de mer et de l'air).

<sup>271</sup> En contrepartie, ces militaires cotisent sur une assiette plus large puisqu'elle intègre l'ISSP et à un taux plus élevé de 2,2 %.

<sup>272</sup> Décret n° 2004-410 du 13 mai 2004 portant application de l'article 94 de la loi de finances rectificative pour 2003 (n° 2003-1312 du 30 décembre 2003).

<sup>273</sup> L'indemnité d'état militaire est une indemnité personnelle et individuelle qui prend en compte les sujétions supportées par chaque militaire. Tous les militaires d'active perçoivent le taux de base de l'IEM en fonction de leur grade, indépendamment de toute autre considération (composition du foyer fiscal, endogamie, territoire d'affectation). Ce taux de base semble donc la référence de calcul la plus universelle.

Ainsi l'article 4 du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État limite l'accès aux emplois de direction des administrations centrales et assimilées et des administrations déconcentrées de l'État qu'il mentionne aux officiers supérieurs détenant au moins le grade de lieutenant-colonel ou ayant occupé un emploi conduisant à nomination dans la classe fonctionnelle du grade de commandant ainsi qu'aux membres du corps du contrôle général des armées.

L'exigence nouvelle d'avoir atteint le grade de lieutenant-colonel bouleverse les équilibres entre corps civils et corps militaires pour l'exercice des responsabilités et ceci a des conséquences sur le recrutement direct des officiers.

Le cas du recrutement des officiers de gendarmerie, dont les candidatures aux différents concours sont en recul depuis 10 ans, l'illustre particulièrement. Plus que les autres écoles d'officiers, l'EOGN recrute parmi les mêmes viviers (bac+5/titres d'ingénieurs) que les corps d'encadrement supérieurs civils mais les parcours de carrière, et surtout les progressions salariales, sont défavorables aux officiers de gendarmerie.

Ainsi, à titre d'exemple, un polytechnicien qui choisit de rejoindre le corps des commissaires de police ou un universitaire qui opte pour la magistrature ou le corps des administrateurs de l'État pourra se voir confier des responsabilités liées à des emplois fonctionnels au sein du ministère de l'intérieur ou plus largement au sein de l'État dès 6 ans après sa sortie d'école, en étant détaché dans le corps des administrateurs de l'État. Si, à la sortie de la même École polytechnique, il choisit la gendarmerie, il devra attendre au moins 10 ans après sa sortie de l'EOGN, sans que la différence de parcours dans chaque corps justifie cette différence de traitement.

Cette situation est de nature à dissuader de choisir l'EOGN au sein de certains viviers de recrutement, les filières juridiques notamment, qui peuvent présenter plusieurs concours administratifs de même niveau. Ce décrochage peut aussi concourir à expliquer la moindre attractivité de l'École des commissaires des armées.

En outre, cette approche ne prend pas en compte les parcours individuels ni, par voie de conséquence, la singularité de ce que les officiers peuvent apporter au fonctionnement de l'administration civile.

Cette exigence de grade imposée aux officiers est à mettre en perspective avec la condition, beaucoup plus générale et imprécise, posée par le même décret pour l'accès de non fonctionnaires à ces mêmes emplois : avoir « exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires » qui ont vocation à les occuper. Ce critère laisse plus de place à une appréciation au cas par cas, en fonction du parcours des intéressés. Il serait tout aussi pertinent d'appliquer la même grille d'analyse pour les officiers.

#### **Recommandation 6**

Le Haut Comité recommande, à l'article 4 du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État ainsi que dans tous textes relatifs à l'accès des officiers à des emplois supérieurs de l'État, de substituer à la condition de grade édictée pour qu'un officier puisse postuler à un de ces emplois la condition d'avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires qui ont vocation à les occuper, analogue à celle permettant à un non fonctionnaire d'accéder aux mêmes emplois.

### **1.3.2 Développer la reconnaissance immatérielle**

Lors des auditions, de nombreux officiers ont exprimé clairement leur regret d'être mal connus et reconnus par leurs concitoyens. Ainsi, ceux qui ont eu l'occasion de travailler ou étudier à l'étranger au sein de forces armées de pays alliés se sont émus de ce que, alors qu'aux États-Unis, des enfants croisant des militaires dans la rue viennent les saluer et leur exprimer une forme de gratitude, rien de tel ne se passe en France où, au demeurant, le port de l'uniforme dans la vie civile est extrêmement restreint.

Ils ont aussi indiqué être très sensibles à d'autres formes de reconnaissance immatérielle, telles que le droit d'accès prioritaire et gratuit aux musées accordé par d'autres États à leurs militaires.

Une autre forme de reconnaissance pourrait consister, en complément des mesures proposées par le Haut Comité dans son 16<sup>e</sup> rapport sur la mobilité, à **reconnaître un droit d'inscription prioritaire dans les établissements scolaires** des enfants de militaires qui connaissent une mutation géographique, notamment lorsqu'elle survient tardivement. Ce droit est accordé dans les lycées français à l'étranger aux enfants de diplomates français. Dans la mesure où les officiers sont les militaires soumis à la plus forte exigence de mobilité, ils en seraient les premiers bénéficiaires et les démarches inhérentes à toute mutation géographique en seraient d'autant allégées.

#### Recommandation 7

Le Haut Comité recommande d'étudier, promouvoir et mettre en place des formes de reconnaissance qui s'inspirent de pratiques étrangères.

Ces manifestations de reconnaissance, qui ne sont pas habituelles dans la culture française, devraient émaner en premier lieu de l'État et des personnes publiques : le droit d'inscription prioritaire dans les établissements scolaires des enfants de militaires connaissant une mobilité géographique en est un exemple.

Elles peuvent aussi venir de professionnels et ne pas seulement relever d'initiatives étatiques. Ainsi des professionnels de santé, tels des médecins ou dentistes qui refusent d'augmenter leur patientèle, pourraient déroger à cette position de principe au profit de militaires mutés.

Le bénéfice de ces mesures pourrait difficilement être limité aux officiers mais elles leur seraient particulièrement bénéfiques, à la fois parce qu'elles répondent à une attente de leur part et parce que ce sont, parmi les militaires, ceux qui connaissent le plus de mutations dans leur carrière.

Ces formes de reconnaissance « externes » viendraient compléter et non se substituer à celles, de moins en moins nombreuses, que les forces armées accordent à leurs officiers.

## 2 CONFORTER L'OFFICIER DANS SA PREMIERE PARTIE DE CARRIERE

Des nombreuses tables rondes réalisées depuis plusieurs années par le Haut Comité, il ressort que les officiers s'épanouissent durant la première partie de carrière. Ils ont trouvé ce qu'ils sont venus chercher. Le Haut Comité l'a à nouveau constaté cette année notamment auprès des élèves officiers, les intéressés évoquant avec enthousiasme leur « vocation ».

Cette satisfaction s'explique en particulier par l'intensité de l'activité opérationnelle qu'ont connue les forces armées ces dernières années aussi bien sur les théâtres d'opérations extérieures que dans les missions intérieures. Cette période permet au jeune officier d'exercer des responsabilités fortes, humaines et matérielles, et d'acquérir une expérience en exerçant consécutivement des fonctions aux responsabilités croissantes, même si la progression peut être perçue, selon le potentiel de l'officier, comme adaptée ou trop lente.

Tout l'enjeu pour l'institution est de former l'officier à cette première partie de carrière, qu'il soit employable dès sa première affectation, « *en tout temps et en tout lieu* », dans le service des armes, quel que soit son milieu, qu'il soit tout entier à ses missions, de commandement ou d'expertise, et qu'il progresse en compétences et en responsabilités, pour répondre aux besoins des forces.

Mais, pour l'officier, c'est aussi la découverte des sujétions de son état :

- **la disponibilité et l'intensité de l'activité** ne sont pas sans impact sur la vie personnelle et familiale. Un des défis que doivent relever les officiers est de trouver le bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- **les absences** liées à cette activité, si elles sont bien admises et comprises des officiers comme inhérentes à l'état qui est le leur, c'est davantage leur imprévisibilité qui est difficile à supporter pour l'entourage. Pour leurs familles, elles sont porteuses de fortes contraintes, la garde d'enfants en étant un exemple ;
- **la mobilité géographique**, comme vu précédemment, est la plus forte sujétion par ses effets sur l'emploi du conjoint et la vie familiale.

Ainsi, dès la première partie de carrière, le degré d'acceptation des sujétions par l'officier et sa famille et leur compensation vont, en partie, conditionner la poursuite d'une carrière militaire. Tout l'enjeu pour l'institution est d'assurer la condition de l'officier, pour fidéliser le plus grand nombre et entretenir la pyramide des grades.

Globalement, les forces armées répondent à ces enjeux de première partie de carrière et le Haut Comité n'a détecté que quelques fragilités.

## 2.1 RESTER VIGILANT A CE QUE LA FORMATION INITIALE DES OFFICIERS LES PREPARE A LA SINGULARITE DE LEURS MISSIONS

Comme cela a été vu plus haut, l'officier est bien préparé à son emploi opérationnel. Sa formation initiale, militaire et technique, donne satisfaction aux premiers employeurs militaires. En effet, comme le Haut Comité a pu le constater lors de ses déplacements dans les grandes écoles militaires, cette formation est très complète et adaptée à chaque milieu d'emploi.

En fonction des caractéristiques propres à chaque école et à chaque type de recrutement, la formation initiale permet de délivrer un socle commun de compétences (savoir-faire et savoir-être<sup>274</sup>) qui répond aux exigences d'emploi des officiers.

À cet égard, **le Haut Comité a été impressionné par le temps et les moyens déployés pour former les officiers** et par l'ambition partagée par toutes les grandes écoles militaires d'assurer à la fois la formation académique, militaire et humaine du futur officier.

Il relève cependant des retards de plusieurs mois pris dans la formation au vol des pilotes de l'armée de l'air et de l'espace, en particulier ceux recrutés sur contrat, en raison principalement d'un manque de disponibilité des instructeurs. Si les cadres de l'école s'emploient à éviter tout désœuvrement des élèves officiers concernés, cette situation fait néanmoins prendre aux intéressés plusieurs mois de retard dans leur formation pourtant déjà très longue et pourrait les démotiver autant que dissuader de futurs candidats.

Le Haut Comité a également été favorablement impressionné par le souci de chaque école de veiller à la grande qualité de cette formation initiale, à son adaptation aussi prompt que nécessaire aux profils des élèves officiers qui leur sont confiés ainsi qu'à l'environnement dans lequel le futur officier évoluera et à la nécessité de les préparer aux nouveaux défis qu'ils ne connaissent pas : « *les préparer à l'imprévisible* »<sup>275</sup>.

**Le Haut Comité relaie leur saine préoccupation de lutter néanmoins contre l'« obésité programmatique »**, le risque étant d'alourdir les programmes sans jamais rien retrancher. Cette situation génère des emplois du temps très chargés qui se traduisent régulièrement par la réalisation d'activités en dehors des plages normales de travail.

Le Haut Comité entrevoit ici deux risques :

- ne pas laisser aux élèves officiers suffisamment de temps pour prendre du recul ;
- les habituer à se laisser accaparer par le travail et ne pas leur apprendre à faire la juste part, pour eux et pour ceux qui seront sous leurs ordres demain, entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le Haut Comité **attire également l'attention sur deux autres points** :

- **l'ouverture de l'officier au monde civil**<sup>276</sup>. Le Haut Comité s'est demandé si la formation des officiers n'est pas trop isolée voire coupée du monde civil. Cette crainte, en partie générée par le relatif isolement géographique des sites des écoles, est atténuée par la relative diversité des profils des élèves de ces écoles selon les voies de recrutement et les nombreuses initiatives conduites pour développer l'ouverture des élèves officiers sur le monde, que ce soit à travers la formation humaine, la participation à l'encadrement de préparations militaires ou leur implication au sein des « cordées de la réussite ». Cette ouverture au monde doit cependant demeurer un point de vigilance ;
- **la découverte du futur milieu d'emploi et l'apprentissage du commandement**. La formation initiale doit préparer le futur officier à prendre sa place dans une communauté humaine hiérarchisée d'une grande diversité, à faire corps avec les officiers d'une autre origine, à encadrer des militaires du rang et à s'appuyer sur des sous-officiers, à les

<sup>274</sup> Formation militaire propre à chaque milieu, éventuellement formation académique, leadership, formation humaine, aguerissement physique et moral, éthique...

<sup>275</sup> Un des objectifs fixés aux formations de l'académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan (AMSCC).

<sup>276</sup> « Celui qui n'est que militaire n'est qu'un mauvais militaire, celui qui n'est que professeur n'est qu'un mauvais professeur, celui qui n'est qu'industriel n'est qu'un mauvais industriel. L'homme complet, celui qui veut remplir sa pleine destinée et être digne de mener des hommes, être un chef en un mot, celui-là doit avoir ses lanternes ouvertes sur tout ce qui fait l'honneur de l'humanité » Maréchal Lyautey, *Paroles d'action, Madagascar - Sud-Oranais - Oran - Maroc (1900-1926)*, Librairie Armand Colin, 1927.

commander et, de plus en plus, les « manager » en établissant une relation de confiance réciproque, enfin, à travailler avec des civils, en particulier pour les officiers de gendarmerie. La formation humaine (leadership, éthique, déontologie...) largement dispensée dans les grandes écoles militaires y contribue. Cet apprentissage est diversement appréhendé dans les écoles. Plusieurs « bonnes pratiques » ont particulièrement retenu l'attention du Haut Comité :

- ainsi, à l'ESM de Saint-Cyr<sup>277</sup>, un stage d'une durée de 2 à 3 mois en début de cursus en qualité de sous-officier confronte les élèves officiers très tôt à la réalité de la vie militaire et leur fait découvrir le rôle de l'officier du point de vue des subordonnés ainsi que la réalité concrète des fonctions de lieutenant qui les attendent en sortie d'école ;
- à l'École de l'air et de l'espace, c'est l'initiative pour donner corps, en début de la scolarité, à la notion de promotion unique entre les différents élèves officiers ;
- pour l'École navale, ce temps fort intervient en fin de scolarité : c'est la « mission Jeanne d'Arc » ;
- l'École des officiers de la gendarmerie nationale immerge individuellement les élèves dans diverses unités opérationnelles de la gendarmerie pour une période de 8 semaines pendant leur scolarité de deux ans. En outre, depuis 2022, elle amalgame les élèves officiers et les élèves gendarmes pendant quinze jours de stage en école de sous-officiers.

Dans cette logique, sans doute est-il nécessaire de s'assurer que cette dimension de l'apprentissage est régulièrement évaluée et, en tant que de besoin, adaptée au sein de chaque école d'officiers pour **s'assurer que le jeune élève officier est sensibilisé suffisamment tôt à son futur milieu d'emploi, à la réalité de la vie militaire, à la cohésion des corps des officiers, à l'exercice du commandement, à l'ouverture au monde et, plus largement, au rôle social de l'officier.**

---

## 2.2 GARANTIR A L'OFFICIER LES MOYENS DE SON COMMANDEMENT

---

Comme évoqué plus haut, les restructurations profondes de l'outil de défense, sous fortes contraintes financières et de déflations d'effectifs, se sont traduites par une **pression accrue sur les moyens dédiés au soutien**, en particulier sur ceux qui contribuent directement à la condition militaire quotidienne (hébergement, alimentation, habillement, action sociale, reclassement...). Outre le constat partagé d'une dégradation des conditions de travail, cette situation a un impact, au niveau local, sur la perception de la responsabilité du commandement par les subordonnés.

Autre élément de tension, l'organisation actuelle du soutien avec la séparation des moyens et du commandement conduit à faire remonter beaucoup plus haut dans la hiérarchie qu'auparavant certaines décisions d'intendance qui autrefois auraient relevé du commandement local. Cette situation fait naître chez certains un sentiment de cassure de la « confiance bijective » qui a longtemps été la matrice d'organisation des armées. Chaque déplacement du Haut Comité dans les forces armées et services est l'occasion de recueillir d'innombrables témoignages et anecdotes à ce sujet et de percevoir la lassitude qui en résulte.

Les effets cumulés de cette dégradation des conditions de travail et des lourdeurs administratives liées à l'organisation du soutien affectent l'autorité de l'officier qui n'arrive plus à rassembler tous les moyens nécessaires à sa mission, tant pour la vie courante que pour les exercices opérationnels. Il en résulte un puissant facteur de démotivation. Cette dégradation n'est, certes, pas propre à la première partie de carrière de l'officier et affecte tous les niveaux de commandement. Cependant, lorsque cette lassitude s'installe dès le début de carrière, elle génère un réel doute quant à la poursuite de la carrière. Elle a également pour conséquences de démotiver le sous-officier qui serait tenté de devenir officier au regard de l'activité quotidienne de ses chefs immédiats, accaparés par des tâches administratives qui n'ont pas toujours de sens.

---

<sup>277</sup> Ou à l'image des écoles d'ingénieurs civiles qui font réaliser un stage « ouvrier » à leurs étudiants de première année.



Les actions de simplification qui sont lancées par les armées sont une première réponse à la difficulté des soutiens. Elles visent à réduire les lourdeurs administratives, à fluidifier les procédures et à diversifier les services d'accompagnement afin de permettre aux militaires de se concentrer prioritairement sur leur cœur de métier. Par ailleurs, la hausse des moyens programmés dans la LPM 2024-2030 en direction de la chaîne des soutiens et pour améliorer les conditions de travail<sup>278</sup> vont également dans le bon sens.

La mise en œuvre de ces moyens accrus devra donner lieu à une évaluation de leur efficacité pour s'assurer que ces mesures produisent les effets escomptés.

#### **Recommandation 8**

Au regard des critiques répétées formulées sur les défaillances de l'organisation du soutien, sur le manque de moyens matériels et techniques et sur la lourdeur des tâches administratives qui pèsent sur les officiers, et des effets négatifs que cette situation provoque sur la fidélisation des officiers et sur le recrutement interne, le Haut Comité alerte sur cette situation qui démotive les officiers. Il invite à une mise en œuvre rapide des mesures récemment annoncées pour améliorer l'efficacité des soutiens, accroître les moyens et simplifier les procédures.

Il recommande également d'évaluer sans délai les effets de ces mesures pour s'assurer qu'elles apportent les améliorations qui en sont attendues.

### **2.3 POURSUIVRE LES EFFORTS AU PROFIT DE LA CONDITION MILITAIRE**

La première partie de carrière semble moins impactée par les sujétions de l'état d'officier. Il importe cependant de faire des distinctions entre les différentes populations d'officiers. Les conditions de vie ne semblent pas créer de problème en début de carrière ni pour les recrutements directs ni pour les contractuels, tant qu'ils ne sont pas encore engagés dans une vie familiale, qu'ils estiment être suffisamment rémunérés, grâce notamment aux primes d'activités opérationnelles<sup>279</sup> et au regard des avantages annexes (facilité d'accès aux hébergements cadres célibataires, attribution de logement, repas gratuits...).

Les candidats au recrutement interne sont aujourd'hui conscients du caractère aléatoire des perspectives de progression de leur rémunération lors du changement de catégorie : ils restent avant tout motivés par le désir d'assumer des fonctions de commandement. En revanche, parce qu'ils sont souvent davantage engagés dans une vie de famille, ils sont très sensibles aux mesures d'accompagnement de la mobilité géographique et d'amélioration de la vie quotidienne des familles.

Les nouvelles générations d'officiers issus du recrutement direct semblent plus attentives à leur condition militaire et aux conditions de vie de leur famille que leurs aînés, comme le montre l'évolution de l'attrition au cours des 15 premières années de services, révélant une lente mais croissante érosion dès la première partie de carrière. Cette érosion est expliquée dans les différents rapports sur le moral dans les armées par un sentiment de déséquilibre entre sujétions et compensations<sup>280</sup>. Avec le temps, certaines sujétions deviennent moins supportables. C'est surtout le cas de la mobilité géographique qui est vécue de plus en plus difficilement par les officiers et leur famille. La période est donc favorable, pour certains, à une reconversion même sans pension à liquidation immédiate, car l'officier peut faire valoir sur le marché du travail une expérience de grande valeur (formation académique et humaine reconnue, commandement dans des conditions parfois complexes, capacité d'organisation, de prise en compte du facteur humain, compétences techniques rares...). Ce profil attractif, porté notamment par des qualités de « savoir-être » reconnues et une tendance générationnelle plus encline au changement de carrière, contribue à l'attrition constatée.

<sup>278</sup> Un effort devrait ainsi porter sur l'entretien courant et sur la remise à niveau des infrastructures, qu'elles soient opérationnelles ou indispensables à un soutien de qualité en emprise militaire (environnement de travail, ensemble d'alimentation, hébergement, installations sportives).

<sup>279</sup> La part indemnitaire de la rémunération est souvent importante pendant la première partie de carrière, car fortement liée à l'intensité de l'activité opérationnelle et aux conditions d'emploi.

<sup>280</sup> Ainsi, par exemple, pour l'armée de terre, le dernier rapport sur le moral 2022 fait ressortir que la première insatisfaction des officiers est la non-intégration des primes dans les calculs des pensions (au 3<sup>e</sup> rang des insatisfactions déjà en 2021). La 2<sup>e</sup> insatisfaction est la suractivité.

On peut espérer que la mise en œuvre des recommandations qui précèdent permettra de limiter cette attrition.

**Les efforts réalisés dans le cadre du plan Famille et l'annonce du ministre des armées de poursuivre la dynamique engagée avec le plan Famille au travers d'un plan Famille 2 ne peuvent que contribuer positivement à la fidélisation des officiers.**

**Le Haut Comité sera attentif à la mise en œuvre du plan Famille 2.**

### 3 ACCOMPAGNER L'OFFICIER DANS SA DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE

La première partie de carrière, attractive par le cadencement des temps de commandement successifs et d'activités opérationnelles, dure entre 8 et 10 ans pour s'achever juste avant l'échéance du concours d'entrée à l'école de guerre. L'officier de recrutement direct a alors environ 12 ans de services, est âgé de 32-34 ans et atteint le grade de commandant ou équivalent. Commence alors la deuxième partie de carrière, période de transition, au cours de laquelle l'officier occupe ses premiers postes en état-major et présente les concours de l'école de guerre et/ou du diplôme technique.

Pour l'institution, la deuxième partie de carrière est une période clé pour la gestion, l'orientation et la sélection des officiers. Il s'agit de commencer à construire le haut de la pyramide des officiers et d'entretenir un vivier de compétences d'une grande diversité permettant aux forces armées d'assurer leurs missions tant opérationnelles qu'organiques (capacitaire, finances, ressources humaines, renseignement, systèmes d'information et de communication, logistique, aéronautique, nucléaire...). C'est alors le moment de la carrière où l'âge de l'officier devient un critère discriminant d'avancement, en défaveur des recrutements internes tardifs et des officiers sous contrat souvent plus âgés.

Pour l'officier, les quinze années que va durer la deuxième partie de sa carrière vont permettre de confirmer la perspective d'un temps de commandement ou de responsabilité, d'un niveau variable en fonction du diplôme de l'enseignement militaire supérieur détenu<sup>281</sup>, et de compléter ou acquérir des compétences dans une dominante professionnelle en plus des opérations.

Parallèlement, cette deuxième partie de carrière est caractérisée par des sujétions qui pèsent davantage sur les officiers et leurs familles et qui deviennent moins supportables en raison du cumul de plusieurs facteurs : la succession des mobilités géographiques affecte la vie familiale (emploi du conjoint, scolarité des enfants, logement, accès à la propriété...); l'affectation en Île-de-France qui est souvent le passage obligé pour tout officier (conditions de vie, perte de sens dans l'emploi...); le questionnement sur les perspectives de carrière (avancement, concours de l'école de guerre...); la perte financière car l'indemnitaire liée aux activités et aux emplois opérationnels diminue.

La deuxième partie de carrière peut ainsi donner lieu à des départs de l'institution, facilités encore par l'expérience et les compétences acquises, le niveau des responsabilités exercées mais aussi provoquées par le poids des sujétions ou les déceptions de carrière, notamment à la suite des sévères sélections permettant d'accéder à un temps de commandement prestigieux.

Afin d'assurer les besoins en officiers supérieurs des forces armées pour leur permettre de conduire la diversité de leurs missions, le Haut Comité estime que cela passe par :

- **une attention particulière portée à l'accompagnement des officiers en deuxième partie de carrière** pour fidéliser, aussi bien les compétences rares, à même de garantir une expertise des forces dans la mise en œuvre des armes, que les talents nécessaires à la qualité du haut encadrement militaire ;
- **une amélioration de leur condition d'existence** au regard des fragilités détectées.

<sup>281</sup> Pour les meilleurs, par exemple, un temps de commandement de régiment dans l'armée de terre, commandement de niveau 3 dans la marine nationale (notamment porte-avions, porte-hélicoptères amphibie, frégate multi-missions...), commandement d'une base aérienne pour l'armée de l'air et de l'espace ou commandement d'un groupement dans la gendarmerie nationale.

### 3.1 DIVERSIFIER LES PARCOURS DE CARRIERE POUR ASSURER LES BESOINS DES FORCES ARMEES

En deuxième partie de carrière, les politiques de gestion des officiers menées par les forces armées sont déclinées en fonction des besoins. Ces derniers dépendent à la fois des contrats opérationnels et des organisations mises en places pour les satisfaire, le tout dans un environnement instable : les forces armées doivent assurer leurs missions, quelles que soient les circonstances, que la situation économique, et son impact sur l'emploi, soit favorable ou non, et sous contraintes, notamment budgétaire et statutaire, les officiers étant majoritairement de carrière. Cela impose donc, pour les gestionnaires, de fidéliser les compétences dont ils ont besoin (aujourd'hui et demain) et d'accompagner au départ de l'institution celles qui sont moins utiles ou surreprésentées. L'officier, lui, a ses propres attentes et ambitions vis-à-vis de l'institution, en fonction de son parcours de carrière, de son environnement familial et de ses aspirations personnelles.

La difficulté réside donc d'abord dans la bonne adéquation entre les besoins spécifiques des forces armées (les bonnes compétences) et les attentes de l'officier. Cela passe par le dialogue de gestion personnalisé.

#### 3.1.1 Un dialogue de gestion encore plus à l'écoute

Comme évoqué plus haut, les forces armées ont su mettre en place un dialogue de gestion reconnu et apprécié des officiers. Le Haut Comité souligne le retour très positif qu'il a à ce sujet lors de ses déplacements. Que ce soit pour orienter les officiers dans leur parcours de carrière ou pour préparer les mobilités géographiques, le retour d'expérience est très satisfaisant. Les officiers sont bien informés des possibilités qui s'offrent à eux, en fonction de leur parcours, de leur avancement ou de leurs compétences.

Cet effort notable est à poursuivre car il permet à la fois de répondre aux interrogations légitimes des officiers et d'assurer aux forces armées une visibilité sur leurs ressources humaines. Il complète utilement l'éclairage apporté par l'évaluation, la sélection et l'avancement. Autant que possible, ce dialogue doit s'extraire d'une approche de gestion par masse (ou par cohorte) pour viser une gestion individualisée. Selon le vieil adage qui circule dans les forces armées, « *les paroles de la direction des ressources humaines n'engagent que ceux qui les croient* », le dialogue de gestion mériterait toutefois d'être mieux formalisé, d'autant plus lorsqu'il concerne des compétences très rares ou des profils évalués « très hauts potentiels ». Cette approche individualisée est d'autant plus nécessaire que toute mesure d'affectation inadéquate est susceptible d'entraîner un départ spontané et prompt.

#### 3.1.2 Des évolutions de carrière plus diversifiées et plus flexibles

La gestion de la pyramide des officiers qui se constitue progressivement durant la deuxième partie de carrière a pour objectif de fidéliser les compétences dont les forces armées ont besoin. Durant cette période, les politiques générales conduites par les forces armées définissent des parcours professionnels marqués par l'obtention de diplômes militaires (diplôme d'état-major, diplômes de l'enseignement militaire supérieur de niveau 1 ou 2...), parfois fondés sur des scolarités diplômantes civiles, qui permettent d'alterner des fonctions opérationnelles et des fonctions liées à la dominante acquise. En définitive, il s'agit de faire progresser en compétences les officiers qui doivent et devront conduire les forces armées dans le domaine organique comme dans le champ des opérations militaires.

Si le dispositif général permet globalement de répondre aux besoins des forces armées, le Haut Comité estime que la fidélisation de ces officiers supérieurs requiert d'ouvrir davantage l'éventail des postes qui leur sont proposés.

Sans prétendre à l'exhaustivité, des réflexions pourraient porter sur les points suivants :

- **favoriser davantage une mobilité externe des officiers dans la fonction publique de l'État.** Si elle est effective dans la gendarmerie et se développe dans l'armée de terre, elle demeure faible dans les autres armées. Elle est pourtant essentielle pour alimenter des parcours diversifiés et pour développer des compétences transverses.

Elle pourrait être indispensable pour les officiers orientés vers le haut encadrement militaire pour s'ouvrir à l'interministériel, se constituer un réseau et ainsi se rapprocher de la mobilité promue par la création du corps des administrateurs de l'État ;

- **développer les mobilités internes des officiers aux compétences transverses** (RH, finances, juridiques...) en organisant des parcours professionnels valorisants, au sein des directions civiles du MINARM et du MININT en augmentant la proportion des officiers dans les postes de direction (niveau sous-directeur notamment) ;
- **imaginer de nouvelles mobilités croisées** avec le secteur privé pour faire connaître le monde de la défense et favoriser le développement de compétences duales ;
- **préserver la diversité des compétences**. Les forces armées doivent veiller à assurer une diversité des compétences, notamment dans leurs processus de sélection et d'avancement (femmes, origines de recrutement, officiers de carrière et contractuels, expertises opérationnelles, techniques, de milieu...) ;
- **renforcer l'ouverture de l'officier à la société civile**. Trop méconnu, il convient de rendre plus visible l'officier tout en favorisant l'acquisition de nouvelles compétences. Cela peut passer par une plus forte intégration d'officiers dans des scolarités civiles au moment de l'EMS1 ou de l'EMS2, tout en poursuivant l'ouverture aux auditeurs civils dans les scolarités de l'EMS et de l'IHEDN ;
- **promouvoir et organiser une expression publique de l'officier sur les sujets de défense**, au travers de *think-tanks* structurés. La guerre en Ukraine montre le besoin des médias de trouver des experts des questions de défense et de géostratégie.

Une grande partie de ces postes pourrait sans doute être occupée par des officiers brevetés et des colonels en diminuant le nombre de postes qui leur sont dédiés au catalogue d'emploi des états-majors centraux et en laissant plus de place à des officiers supérieurs répondant à d'autres profils et perspectives de carrière. Cet enrichissement d'expériences supplémentaires pourrait améliorer leur fidélisation et permettrait sans doute aux plus impatientes d'attendre leur inscription au généralat.

Le Haut Comité est conscient que ces pistes peuvent impliquer d'accroître le nombre d'officiers supérieurs pour être en capacité d'armer les postes strictement militaires.

Il considère en outre que **les forces armées pourraient s'inspirer de modèles de gestion des compétences plus souples développés au sein des entreprises**.

La question de la flexibilisation des carrières est apparue dans l'entreprise privée avec le développement, parallèlement au déroulement de carrières dites « *escalator* » - c'est à dire vers des fonctions managériales impliquant d'encadrer des équipes de plus en plus nombreuses au fur et à mesure de l'avancement - qui correspond en partie au modèle des armées - de carrière dites « circulaires » - c'est à dire avec la possibilité d'évoluer en interne par le développement de son expertise, de ses talents singuliers, des compétences rares et précieuses pour l'organisation, sans pour autant devoir encadrer un nombre croissant de salariés ni être contraint d'exercer des fonctions plus transversales pour lesquelles le cadre n'a pas d'appétence.

Les entreprises ont mis en place ces parcours « circulaires » (ou encore appelés « experts ») au cours des dernières années afin de fidéliser au sein de l'entreprise des compétences de haut niveau sur des sujets techniques nouveaux comme l'intelligence artificielle ou le cyber, alors que ces domaines donnent lieu à une concurrence acharnée pour le recrutement de ces talents. Il était donc indispensable pour les organisations voulant les retenir de mettre en place des parcours *ad hoc* pour des personnes clés dans ces domaines, qui n'ont pas forcément pour objectif de devenir manager.

Les forces armées ont, elles aussi, besoin de fidéliser des officiers ayant des profils atypiques, disposant de compétences rares et recherchées. Il convient qu'elles étudient dans quelle mesure le statut général des militaires pourrait être adapté pour permettre le déroulement de tels parcours de carrière d'expert.

Le mécanisme de la « promotion fonctionnelle » mis en place par l'article 37 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire de 2014 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense et la sécurité nationale, au profit des officiers et sous-officiers de carrière constitue un instrument au service d'une telle flexibilité.

Elle consiste, au vu de leurs mérites et de leurs compétences, à les promouvoir au grade supérieur afin de leur permettre d'exercer une fonction déterminée avant leur radiation des cadres ou, s'agissant des officiers généraux, leur admission dans la deuxième section. Elle trouve aujourd'hui sa limite dans le fait qu'elle précède un départ dont elle programme la date. Le projet de loi de programmation militaire en cours d'adoption au Parlement pérennise ce dispositif et permet à un officier général de bénéficier d'une seconde mesure de promotion fonctionnelle. Le Haut Comité invite à étudier dans quelle mesure il serait pertinent d'étendre cette possibilité de « doublement » à d'autres qu'aux seuls officiers généraux pour permettre d'introduire plus de souplesse et de garder des expertises ou de mettre au point des mécanismes différents s'inspirant de la même logique.

Cette plus grande flexibilité dans la gestion des salariés au sein des entreprises ne touche pas seulement le déroulement des carrières. Elle peut s'étendre à de nombreux autres éléments permettant de mieux pérenniser la présence des jeunes générations : plus de flexibilité dans les horaires de travail (si la personne préfère travailler plus tôt ou plus tard, sur quatre jours, etc.), plus de flexibilité dans le lieu de travail (télé travail, mais aussi travailler dans différentes antennes de l'entreprise, etc.), l'intrapreneuriat (la possibilité de se lancer dans des projets innovants car on voit de façon autonome qu'ils serviraient au mieux l'organisation). Comme le Haut Comité l'avait déjà préconisé dans son 16<sup>e</sup> rapport sur la mobilité, en invitant à faciliter la télé-activité pour certaines fonctions, il convient d'étudier dans quelle mesure, sans renoncer au principe de disponibilité inhérent au statut militaire, ces éléments de flexibilité pourraient être mis en œuvre pour des postes moins opérationnels, en ayant à l'esprit que la mise en place de carrières plus flexibles ne saurait relever d'une approche type mais vise plutôt à répondre à des besoins particuliers, en lien avec la culture de l'organisation, ses rites, ses pratiques, et ses valeurs.

La singularité de l'état militaire ne se prête pas à une transposition pure et simple de ces dispositifs déployés dans les entreprises. En revanche, le droit public ménage la possibilité d'autoriser des expérimentations qui dérogent à certaines règles du droit applicable dans un cercle restreint et en poursuivant un objectif d'intérêt général. La possibilité d'expérimenter des formes plus grandes de flexibilité devrait être ouverte aux gestionnaires RH au sein des forces armées.

Enfin, le Haut Comité s'est étonné de la faible durée d'affectation en deuxième partie de carrière, en particulier pour les temps de commandement qui excèdent rarement deux ans, soit un temps de commandement réellement utile de 18 mois lorsque l'officier supérieur ne connaît pas déjà la structure qu'il doit commander. Il s'est demandé si l'intérêt du service y trouvait vraiment son compte. Outre que cette interrogation sort du champ strict de la condition militaire, il a pris note que cette situation vise à permettre à tous les officiers supérieurs susceptibles de progresser dans la hiérarchie d'avoir connu au moins un temps de commandement et que les intéressés, loin de s'en plaindre, semblent y trouver un intérêt professionnel bien réel, sous réserve des conséquences pour leur vie de famille d'une mobilité trop fréquente.

#### **Recommandation 9**

Le Haut Comité recommande de multiplier les instruments de flexibilité dans la gestion des militaires de carrière et en particulier des officiers, sans s'en tenir au seul mécanisme de la promotion fonctionnelle qui a fait ses preuves et de diversifier les types de parcours, dans le cadre d'un dialogue de gestion toujours plus à l'écoute.

Il préconise d'introduire la possibilité pour les gestionnaires d'expérimenter au sein des forces armées de nouveaux dispositifs et de les évaluer pour s'assurer qu'ils apportent les améliorations qui en sont attendues sans porter atteinte aux sujétions liées à l'état militaire avant d'envisager de les généraliser.

### **3.2 ANALYSER LA CAUSE DES DEPARTS NON SOUHAITES DES OFFICIERS**

*« Avec le recul, je me rends compte que je me suis posé plus de questions sur mon départ que l'institution ne s'en est posé à mon sujet. Je ne prétends pas être ou avoir été indispensable au bon fonctionnement de notre armée, mais si j'avais été dans le rôle de mes chefs ou de mon gestionnaire des ressources humaines(RH), j'aurais certainement davantage pris le temps de décortiquer les motivations d'un jeune cyrard qui souhaite*

quitter l'armée ». Ces propos tirés du livre « *Du sens et de l'action, Paroles de saint-cyriens* » (p.215)<sup>282</sup> font écho à ceux entendus par les membres du Haut Comité auprès d'autres officiers à haut ou très haut potentiel ayant quitté les armées.

Parallèlement à la mise en œuvre des mesures préconisées pour fidéliser les officiers dont les forces armées ont besoin, le Haut Comité considère que tout officier, en particulier les officiers supérieurs, qui quitte les forces armées avant la fin de son contrat ou avant d'avoir atteint la limite d'âge de son grade, devrait être reçu pour comprendre les raisons de son départ. Cet entretien permettrait de mieux documenter les facteurs à l'origine de chaque départ et d'adopter ou adapter en tant que de besoin les mesures et pratiques permettant de limiter les départs non voulus par l'institution. Il pourrait en outre faciliter d'éventuels retours.

#### **Recommandation 10**

Le Haut Comité recommande de prévoir l'obligation de recevoir tout officier qui quitte les forces armées avant la fin de son contrat ou avant d'avoir atteint la limite d'âge de son grade pour connaître et analyser les raisons de son départ.

Cet entretien doit être organisé et conduit au niveau approprié pour faciliter l'expression de ces raisons et garantir la pleine exploitation de l'ensemble des données ainsi recueillies afin que les forces armées puissent en tirer les conséquences.

### **3.3 DEVELOPPER UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DU MONDE MILITAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE**

Plus de 75 % des reconversions des officiers s'opèrent dans le secteur privé<sup>283</sup>. Cette asymétrie peut traduire une volonté des militaires de changer complètement d'horizon et d'augmenter plus sensiblement leurs revenus que ne permettrait pas une reconversion ou une affectation au sein de la fonction publique civile.

Cependant, les échanges que le Haut Comité a eus avec des officiers montrent que ce n'est pas la raison dominante et que ces chiffres traduisent plusieurs autres facteurs.

Ils sont tout d'abord la conséquence d'**une ignorance croissante du monde militaire par les agents publics civils, en particulier au sein de la fonction publique de l'État** et d'une partie de l'encadrement supérieur de l'État, de sorte qu'ils ne mesurent pas le potentiel que le recrutement d'un officier pourrait représenter pour leur service. L'écart avec le monde de l'entreprise qui vient « chasser » directement des officiers supérieurs et généraux est à cet égard révélateur.

Ont contribué à cette ignorance, la suspension du service national et l'absence de maintien d'une obligation de service national, même plus limitée dans la durée, pour les élèves de l'ENA et aujourd'hui de l'INSP. Non seulement, ils ne sont pas tenus d'accomplir un tel service, malgré la recommandation en ce sens faite par le Haut Comité dans son 13<sup>e</sup> rapport en 2017, mais, une fois qu'ils ont intégré l'institut, ils ne peuvent juridiquement plus y prétendre, à la différence d'élèves d'écoles de commerce ou d'ingénieurs ou d'étudiants en université qui n'hésitent pas, à la fin de leurs études ou après un premier emploi, à s'engager par contrat au sein des forces armées ne serait-ce que pour un an, expérience prise en compte très positivement par les entreprises. Un élève d'une école de service public, en particulier de l'INSP qui, à sa sortie, demanderait à différer de six mois ou un an son intégration dans son corps et à être placé dans une situation administrative lui permettant d'accomplir un temps de service au sein des armées ne le pourrait pas, faute pour les textes applicables de le permettre !

Elle tient aussi au fait que, depuis la suspension du service national, sauf sous l'impulsion de rares directeurs, l'ENA puis l'INSP n'ont pas durablement cherché à compenser cette ignorance par des travaux communs avec des écoles d'officiers ou des contacts entre officiers ou élèves officiers et élèves de l'école. Le Haut Comité souligne toutefois l'élargissement annoncé, à partir de septembre 2023, du tronc commun de formation aux élèves des quinze écoles du réseau de l'INSP, avec la création d'un sixième module de formation portant sur les enjeux de défense et de sécurité nationales, mais aussi sur les questions du renseignement.

<sup>282</sup> *Du sens et de l'action, Paroles de saint-cyriens*, éditions Pierre de Taillac, juin 2023.

<sup>283</sup> En 2021, 377 officiers ont accédé à un emploi dans le secteur privé, 124 dans le secteur public (source : rapport social unique du ministère des armées).

Si l'IHEDN est le lieu privilégié de tels contacts, il n'est ouvert qu'à un nombre très limité de fonctionnaires déjà expérimentés et suppose que leur gestionnaire accepte d'en assumer les frais. La raréfaction des emplois de direction au sein de la FPE sous l'effet des restructurations successives et l'ouverture récente de ces postes aux contractuels expliquent l'approche prudente – c'est un euphémisme – pour intégrer des officiers au sein du vivier de ces cadres dirigeants. La mauvaise connaissance du monde militaire justifierait au contraire de créer au sein de la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) un poste de chargé de mission dédié à l'identification d'officiers pour nourrir ce vivier et de le confier à un officier supérieur.

#### Recommandation 11

Le Haut Comité recommande à tout le moins :

- de modifier le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics, le cas échéant celles du décret n° 2023-30 du 25 janvier 2023 relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'Institut national du service public (INSP), pour permettre à un stagiaire de l'État et en particulier à un élève de l'INSP d'accomplir, avant sa titularisation, un temps militaire ;
- d'inscrire dans la durée la sensibilisation des élèves de l'INSP aux questions de défense et au monde militaire ;
- qu'un poste de chargé de mission, confié à un officier supérieur ou général, soit créé auprès du délégué interministériel à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) afin, notamment, de pourvoir en officiers le vivier des cadres dirigeants de l'État et de proposer des officiers figurant dans ce vivier pour occuper, à leur vacance, des emplois supérieurs de l'État.

## 4 VALORISER L'OFFICIER DANS SA TROISIEME PARTIE DE CARRIERE ET APRES SON DEPART DES FORCES ARMEES

### 4.1 VALORISER LE HAUT ENCADREMENT MILITAIRE

Le haut encadrement militaire, les officiers généraux, constitue la clé de voûte du modèle de gestion des officiers. Il tient une place singulière par ses effets sur l'attractivité du parcours de l'officier et sur sa fidélisation. À ce titre, il justifie, selon le Haut Comité, une attention particulière.

Formant le haut de la pyramide des officiers, **les officiers généraux sont le fruit de la forte sélectivité mise en œuvre par les forces armées tout au long de la carrière professionnelle**. Ils doivent disposer d'une expertise opérationnelle, fondement de leur légitimité, et de compétences élargies dans de multiples domaines (finances, ressources humaines, relations internationales, capacitaire, politico-militaire...) pour appréhender les postes à haute responsabilité. Ces capacités s'acquièrent au travers du parcours de carrière, au fur et à mesure que l'officier gravit la pyramide dans des fonctions et des environnements divers (en unité opérationnelle à différents niveaux de commandement, en état-major, en administration centrale, en interarmées, à l'international, en interministériel...) et par une formation continue particulièrement développée. De fait, tous les officiers généraux ont débuté leur carrière comme officier subalterne : leur recrutement est donc exclusivement endogène et ils traversent tous les grades de la hiérarchie avant d'accéder au généralat.

La singularité de ce modèle de gestion des officiers, assumée depuis toujours par les forces armées, ne permet toutefois pas de tirer pleinement profit de cette population de grande valeur :

- sur une carrière longue de 40 années, la période d'emploi des officiers généraux ne couvre au maximum qu'une dizaine d'années ;
- durant cette courte période d'emploi, ils pratiquent peu de mobilités externes qui seraient pourtant utiles, tant pour eux-mêmes que pour les forces armées et la FPE ;
- selon la même logique, cette ressource humaine n'est pas suffisamment valorisée lorsqu'elle quitte les forces armées, tout particulièrement pour poursuivre une carrière professionnelle dans le secteur public.

#### 4.1.1 Fluidifier la gestion des officiers généraux

**La gestion de ce haut encadrement est très contrainte.** En effet, les officiers généraux sont nommés « à la vacance », sur un catalogue d'emplois précisément identifiés<sup>284</sup>. Ce sont donc les partants qui génèrent les vacances de postes et qui vont déterminer la constitution des listes d'aptitude des officiers généraux. L'exercice est complexifié par le fait que les profils proposés à la liste doivent répondre à des critères d'emploi, de milieu, de métiers, de postes à tenir. Ainsi, en 2022, le plafond d'emploi est de 554 officiers généraux dans les armées (qui se décompose en 379 officiers généraux pour les armées, 119 pour la DGA, 13 pour le SID et 43 pour le SSA), de 160 officiers généraux dans la gendarmerie et de 15 administrateurs généraux des affaires maritimes détachés au ministère chargé de l'environnement.

Par ailleurs, le temps d'emploi dans le haut encadrement militaire est également contraint en raison des limites d'âge statutaires, variables en fonction des corps et adaptables à la marge<sup>285</sup>, et de l'âge de nomination (les plus jeunes sont nommés à 49 ans hors exceptions<sup>286</sup>). En conséquence, le temps utile est d'une dizaine d'années, au maximum, notamment pour les officiers généraux à très haut potentiel.

Ces différentes contraintes sont déterminantes pour organiser la gestion des officiers généraux et structurer les hauts de pyramide. Les forces armées élaborent la liste d'aptitude en fonction de ces contraintes (âge et durée de services jusqu'à la limite d'âge) et de l'évaluation des perspectives de niveaux de responsabilités pouvant être assurés par le futur promu. En fonction de ce potentiel, la durée d'emploi varie de deux ans (général de brigade ou équivalent, pour le temps d'un poste) à 10 ans (général d'armée ou équivalent, avec une sélectivité qui se poursuit au sein de cette population de choix jeune). Entre ces deux extrêmes, formant la colonne vertébrale du haut encadrement militaire, les officiers généraux serviront en moyenne 6 à 7 ans. C'est une durée finalement assez courte qui vient parachever une carrière longue débutée, pour 80 % des officiers généraux, en grande école militaire, l'autre partie des officiers généraux provenant de recrutements d'autres origines.

Ce mode de gestion rend fragile à plusieurs titres la fidélisation des officiers supérieurs :

- **une fragilité pour les officiers supérieurs très expérimentés** : la promotion à la vacance de poste fait que pour certains officiers promus colonels ou capitaines de vaisseau à 45 ans, l'espoir d'atteindre le généralat est tenu et l'attente peut être longue et incertaine jusqu'à une hypothétique nomination à 56-57 ans ;
- **une fragilité pour les jeunes générations sortant de l'école de guerre qui sont très tôt attentives** au parcours qui leur sera proposé. Même si le dialogue de gestion a très significativement progressé, l'incertitude liée au généralat est un facteur qui compte dans la décision de quitter les forces armées (au même titre qu'un échec à l'école de guerre influe sur la décision d'un jeune officier supérieur). Des départs prématurés touchent ainsi les jeunes officiers à potentiel qui constituent pourtant un vivier d'officiers de grande qualité qui serait éligible à la liste d'aptitude, déception professionnelle et conditions d'existence de vie familiale ou personnelle difficiles sur le lieu d'affectation pouvant se combiner ;
- **une fragilité dans l'accompagnement des officiers à très haut potentiel.** Cette population, consciente de ses perspectives internes, l'est aussi de son potentiel à réaliser un parcours stimulant en dehors de l'institution. Si l'incertitude ne touche pas l'accès au généralat, elle peut toucher la période d'attente avant la nomination et le parcours qui la suivra, avec un réel enjeu de rémunération à la clé, à un moment où un certain nombre d'officiers supérieurs sont plus sensibles à leur situation financière, notamment en région parisienne. C'est tout l'enjeu du dialogue de gestion entre l'officier et le gestionnaire ;
- **une fragilité liée à une certaine réticence à nommer des officiers généraux sur des emplois civils.** Depuis de nombreuses années, les militaires nommés dans des directions importantes de l'État ne le sont qu'en position d'adjoint, les responsabilités de direction ne leur étant plus confiées. C'est le cas, par exemple, du secrétariat général de la défense

<sup>284</sup> Les plafonds d'emploi sont fixés par les arrêtés annuels de contingentement.

<sup>285</sup> Cf. annexe 7 relative aux officiers généraux.

<sup>286</sup> Notamment à la DGA, au CGA et de manière exceptionnelle dans les forces armées (un colonel de gendarmerie, par exemple, inscrit à la liste d'avancement 2023 à 48 ans).



et de la sécurité nationale<sup>287</sup> (SGDSN) mais aussi, au sein même du ministère des armées, de la direction générale de la sécurité extérieure (DGSE), de la délégation à l'information et à la communication de la défense (DICOd) ou encore de la direction générale des relations internationales et de la stratégie (DGRIS). De même, le commandement de l'inspection générale de la gendarmerie nationale vient d'être confié à un magistrat en lieu et place d'un général de corps d'armée, alors qu'il en était auparavant l'adjoint. Il ne s'agit bien évidemment pas d'envisager que ces postes importants soient systématiquement attribués à des militaires mais que, lorsqu'un officier général satisfait toutes les conditions exigées pour le poste, à compétences égales, un civil ne lui soit pas systématiquement préféré.

Face aux contraintes de la gestion du haut encadrement militaire, le Haut Comité relève que différents mécanismes conduisant à une forme de contractualisation de la fin de carrière ont été mis en place, contribuant ainsi à mieux gérer ce vivier très sensible. C'est le cas notamment de la **promotion fonctionnelle**<sup>288</sup> déjà évoquée et du **pécule modulable d'incitation au départ** (PMID).

Pour donner plus de marge de manœuvre dans la gestion des officiers généraux et valoriser davantage le haut encadrement militaire, le Haut Comité estime que d'autres pistes pourraient être étudiées :

- **rajeunir l'accès au généralat.** La courte période d'emploi des officiers généraux n'est pas propice à leur valorisation. Elle limite leur mobilité fonctionnelle, en particulier à l'extérieur de l'institution, leur temps utile sur chaque poste à responsabilité et une diversification de leur parcours. Une nomination dès 45 ans par exemple, principalement pour les officiers évalués très hauts potentiels, offrirait un temps plus long profitable à la construction d'une expertise dans les postes à haute responsabilité, à la poursuite de la sélectivité du haut encadrement militaire et au rapprochement indispensable avec les parcours développés dans la haute fonction publique. En outre, ce choix jeune est de nature à valoriser les officiers à fort potentiel. Il leur permet d'accéder plus rapidement aux hautes responsabilités et ainsi de répondre à leurs attentes tout en participant, pour l'institution, à la préservation des talents ;
- **développer des instruments de contractualisation de la fin de carrière telle la promotion fonctionnelle.** Le dispositif offre une grande souplesse aux forces armées par la nomination à la fonction pour une durée limitée. Ciblant des choix jeunes, et des compétences dont les forces armées ont besoin, elle peut aussi répondre suffisamment tôt à l'incertitude des colonels, à un moment où se pose la question de rester au sein de l'institution. Dans le prolongement des évolutions attendues (possibilité de renouveler une fois la promotion fonctionnelle), il pourrait être étudié une part croissante de promotions fonctionnelles dans les nominations d'officiers généraux, en envisageant éventuellement une succession de périodes (et parallèlement une montée en grade et en responsabilités), au-delà d'un seul renouvellement, jusqu'à la limite d'âge pour les profils qui se seront révélés. Ce type de parcours contractuel imposerait d'être accompagné par une politique indemnitaire incitatrice et une aide au départ spécifique, financière notamment. L'effet recherché est à la fois de favoriser un accès plus large au généralat au colonels méritants et expérimentés, pour des périodes plus ou moins longues, et de répondre aux besoins des forces armées tout en renforçant la souplesse d'emploi, en privilégiant davantage un modèle de « flux ».

Il s'interroge enfin sur la mise en œuvre par les gestionnaires de l'exigence faite pour chaque poste interarmées de présenter un candidat de chaque armée ou force armée, exigence qu'il comprend parfaitement et ne remet pas en cause en tant que telle. Pour autant, chaque gestionnaire RH semble considérer que le candidat qu'il présente a une chance sérieuse d'obtenir le poste de sorte qu'il n'est pas proposé sur un autre poste susceptible de valoriser son potentiel. Au final, ceux dont la candidature est écartée peuvent se retrouver affectés dans un emploi de moindre intérêt ou perdre

<sup>287</sup> De sa création en 1962 jusqu'en 1988, le poste de secrétaire général de la défense nationale (SGDN) est tenu par un officier général, puis de 1993 à 1995. Depuis 1995, le poste est tenu par un haut fonctionnaire civil.

<sup>288</sup> La promotion fonctionnelle permet de promouvoir au généralat un colonel (ou équivalent) pour une période de 2 à 3 ans pour occuper une fonction d'un niveau de responsabilité plus élevé, sans envisager une progression sur le long terme, et donc en pesant de manière limitée sur la maquette des emplois. Dans le cadre de la LPM 2024-2030, il est prévu de pouvoir renouveler une fois la promotion fonctionnelle.

une chance d'avancement. Or, à cet âge et à ce niveau de compétences et de potentiel, à une période où la situation financière est questionnée, la déception qui en résulte peut provoquer un départ rapide dans le secteur privé. Le Haut Comité a pu le constater lors des entretiens qu'il a menés avec des officiers supérieurs ayant récemment quitté les armées alors qu'ils avaient pourtant été identifiés comme étant à très haut potentiel.

#### **Recommandation 12**

Constatant les fortes contraintes encadrant la constitution du haut encadrement militaire, qui limite le temps d'emploi des officiers généraux, le Haut Comité recommande l'engagement de travaux pour fluidifier la gestion de ce vivier essentiel aux forces armées et pour examiner la pertinence du modèle actuel. Ces réflexions pourraient notamment porter sur :

- le nombre d'officiers généraux nécessaires pour disposer d'un vivier suffisant ;
- l'âge de l'accès au généralat et l'éventualité de son abaissement, à 45 ans par exemple ;
- le développement d'une forme de contractualisation de fin de carrière avec une part croissante de promotions fonctionnelles dans les nominations des officiers généraux en rendant possible la poursuite d'un parcours de carrière jusqu'à la limite d'âge par le recours à plusieurs périodes successives.

#### **4.1.2 Favoriser la poursuite d'une activité professionnelle des officiers dans la haute fonction publique**

Le Haut Comité constate que, pour relever des défis hors norme (rebâtir Notre-Dame de Paris en 5 ans) ou faire face à la crise sanitaire, il a été récemment fait appel à des officiers généraux pour diriger un établissement public ou aider les administrations civiles à se mettre en ordre de marche.

Il est dès lors étonnant de constater que récemment, hormis le cas d'un officier général nommé ambassadeur et de l'ingénieur général de l'armement (2S) Joël Barre, ancien délégué général à l'armement, devenu à 67 ans délégué interministériel au nouveau nucléaire le 10 novembre 2022, aucun officier n'a, au moment où il quittait le service des forces armées, été nommé sur un emploi civil supérieur de l'État à la décision du Gouvernement, rompant ainsi avec une pratique antérieure.

**L'État se prive ainsi de riches expériences** dans des domaines dans lesquels les officiers supérieurs et généraux auraient une forte légitimité professionnelle et de compétences que ne détiennent pas nécessairement les civils éligibles aux mêmes emplois. Compte tenu de l'écart entre la limite d'âge des hauts fonctionnaires et de celle des officiers, ces derniers pourraient faire bénéficier l'État de leurs compétences et expérience pendant 6 à 7 années. C'est d'autant plus paradoxal que la réforme récente de la haute fonction publique vise à ouvrir davantage l'accès à ces emplois au regard des compétences acquises.

Aussi, le Haut Comité réitère la recommandation faite dans son 15<sup>e</sup> rapport sur la reconversion en 2021 en soulignant le rôle que peut jouer la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) dans la dynamique à engager, notamment par l'intégration des officiers généraux en 2<sup>e</sup> section dans le vivier des cadres dirigeants de l'État. Cette impulsion serait perçue comme une marque de reconnaissance de l'État envers les officiers qu'il a formés.

#### **Recommandation 13**

Le HCECM recommande de valoriser la richesse des expériences acquises par les officiers supérieurs et généraux, y compris ceux atteints par la limite d'âge, à travers :

- la poursuite de leur carrière dans l'encadrement supérieur de l'État ;
- l'accès d'officiers généraux à des emplois pourvus en Conseil des ministres.

### **4.2 MAINTENIR DES LIENS AVEC LES OFFICIERS QUI QUITTENT LES FORCES ARMÉES**

Le Haut Comité a pu constater la progression très nette des résultats de la mission retour à la vie civile des officiers généraux (MIRVOG) depuis son rapport sur la reconversion des militaires. Ces résultats témoignent du très grand dynamisme déployé par cette structure et de la prise de conscience par les entreprises du vivier d'excellence que constituent les officiers généraux puisque

le nombre d'offres de postes qui parviennent à la MIRVOG est désormais supérieur au nombre d'officiers généraux désireux de quitter les forces armées. Ces éléments témoignent d'une forme de reconnaissance de leur fonction et de leur engagement militaire par le monde professionnel civil, mais aussi d'une forte appétence pour les qualités professionnelles qu'ils sont capables de déployer : le savoir-être, le leadership, la capacité à travailler en équipe et à respecter un cadre donné, l'aptitude à prendre des décisions dans des situations de tension ou de gérer des situations difficiles.

Il a également relevé la capacité d'adaptation à des univers en apparence très différents de ceux du monde militaire des officiers supérieurs qu'il a rencontrés à l'occasion de ses travaux, ayant quitté les forces armées qui les avaient évalués à haut potentiel. Ils ont démontré leurs capacités d'intégration dans leur nouvel environnement professionnel en déroulant un parcours de carrière ascendant.

Le Haut Comité s'est interrogé sur la perte de lien entre l'institution militaire et les officiers qui l'ont quittée. Pourtant, tous restent attachés à leur armée d'origine et certains seraient disposés à répondre à des sollicitations, y compris en vue d'un éventuel réemploi au sein de l'institution militaire ou plus largement au service de l'État, après quelques années, dans la mesure où aucune règle déontologique ne s'y oppose.

Le Haut Comité en outre voit dans l'entretien d'un lien avec ces officiers une formidable opportunité pour renforcer le lien entre monde militaire et monde civil.

Ces anciens officiers pourraient servir de relais pour mieux faire connaître la singularité du métier militaire, plus largement pour rapprocher les deux mondes. Alors que l'ambition du ministère des armées, au travers de la loi de programmation militaire 2024-2030, est de doubler les effectifs de la réserve, ces anciens officiers constituent d'excellents relais d'action et d'opinion, pour participer à la sensibilisation de la société civile et pour s'engager eux-mêmes. Plusieurs dispositions du projet de loi de programmation militaire vont au demeurant dans ce sens.

**Recommandation 14**

Le Haut Comité recommande aux forces armées de maintenir un lien formel avec les officiers ayant quitté l'institution qui le souhaitent par l'organisation et l'animation d'un réseau national, voire territorial, structuré.



# ANNEXES

## SOMMAIRE

### ANNEXES

1.	Articles du code de la défense relatifs au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire .....	135
2.	Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire .....	139
3.	Auditions, entretiens, visites et contributions .....	141
4.	Étude historique : l'officier des armes de France - statuts, militarité et représentation dans la société française - 1445-2005 .....	147
5.	Les corps et statuts militaires d'officiers .....	163
6.	Les officiers au sein des forces armées et des formations rattachées .....	171
7.	Les officiers généraux .....	201
	<b>Glossaire</b> .....	<b>213</b>

## **ANNEXE 1**

# **ARTICLES DU CODE DE LA DÉFENSE RELATIFS AU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE**

## ANNEXE 1

## ARTICLES DU CODE DE LA DÉFENSE RELATIFS AU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

**Article L4111-1**

L'armée de la République est au service de la Nation. Sa mission est de préparer et d'assurer par la force des armes la défense de la Patrie et des intérêts supérieurs de la Nation.

L'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité. Les devoirs qu'il comporte et les sujétions qu'il implique méritent le respect des citoyens et la considération de la Nation.

Le statut énoncé au présent livre assure à ceux qui ont choisi cet état les garanties répondant aux obligations particulières imposées par la loi. Il prévoit des compensations aux contraintes et exigences de la vie dans les forces armées. Il offre à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile et assure aux retraités militaires le maintien d'un lien avec l'institution.

La condition militaire recouvre l'ensemble des obligations et des sujétions propres à l'état militaire, ainsi que les garanties et les compensations apportées par la Nation aux militaires. Elle inclut les aspects statutaires, économiques, sociaux et culturels susceptibles d'avoir une influence sur l'attractivité de la profession et des parcours professionnels, le moral et les conditions de vie des militaires et de leurs ayants droit, la situation et l'environnement professionnels des militaires, le soutien aux malades, aux blessés et aux familles, ainsi que les conditions de départ des armées et d'emploi après l'exercice du métier militaire.

Un Haut Comité d'évaluation de la condition militaire établit un rapport annuel, adressé au Président de la République et transmis au Parlement. La composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire et ses attributions sont fixées par décret.

**Article L4124-1**

[...]

Une représentation du Conseil supérieur de la fonction militaire est appelée à s'exprimer, chaque année, devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Elle peut, en outre, demander à être entendue par ce dernier sur toute question générale intéressant la condition militaire.

[...]

**Article L4126-9**

Les associations professionnelles nationales de militaires représentatives ont qualité pour participer au dialogue organisé, au niveau national, par les ministres de la défense et de l'intérieur ainsi que par les autorités militaires, sur les questions générales intéressant la condition militaire.

Elles sont appelées à s'exprimer, chaque année, devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Elles peuvent, en outre, demander à être entendues par ce dernier sur toute question générale intéressant la condition militaire.



#### **Article D4111-1**

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire. Il prend en compte tous les aspects favorables ou défavorables, juridiques, économiques, sociaux, culturels et opérationnels susceptibles d'avoir une influence, notamment sur le recrutement, la fidélisation, les conditions de vie des militaires et de leurs familles et les conditions de réinsertion dans la société civile.

#### **Article D4111-2**

Dans son rapport annuel, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire formule des avis et peut émettre des recommandations.

#### **Article D4111-3**

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire est composé de neuf membres nommés par décret du Président de la République :

1. Un membre du Conseil d'État, président, et un vice-président également membre du Conseil d'État ;
2. Le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques ou son représentant ;
3. Quatre personnalités civiles qualifiées, sur le rapport du Premier ministre ;
4. Deux officiers généraux en deuxième section, sur le rapport du ministre de la défense.

#### **Article D4111-4**

Le mandat des membres est d'une durée de quatre ans renouvelable. En cas de décès ou de démission d'un membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, ou lorsque l'un d'eux cesse de remplir les conditions pour exercer les fonctions au titre desquelles il a été nommé, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions pour la durée du mandat restant à courir.

#### **Article D4111-5**

À la demande du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, les administrations de l'État et les établissements publics de l'État lui communiquent les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui lui apparaissent nécessaires à l'exercice de ses missions.

#### **Article D4111-6**

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire dispose d'un secrétariat général permanent dirigé par un secrétaire général, membre du corps militaire du contrôle général des armées, nommé par le ministre de la défense. Le secrétaire général assiste aux séances sans participer aux débats. Le ministre de la défense peut déléguer sa signature au secrétaire général pour les besoins de fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

#### **Article D4111-7**

Les crédits nécessaires au fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont inscrits au budget du ministère de la défense. Les fonctions de président et de membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont gratuites. Les frais de déplacement sont remboursés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils ou militaires sur le territoire métropolitain.



## **ANNEXE 2**

### **COMPOSITION DU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE**

## ANNEXE 2

## COMPOSITION DU HAUT COMITE D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

*Cf. décret du 2 septembre 2022.*

## PRÉSIDENTE

**Madame Catherine de Salins**

*Conseillère d'État,*

*Présidente adjointe de la section de l'administration du Conseil d'État*

## VICE-PRÉSIDENT

**Monsieur Terry Olson**

*Conseiller d'État,*

*Président de la Cour administrative d'appel de Versailles*

## MEMBRES

**Madame Isabelle Delarbre**

*Ancien cadre dirigeant chez Renault et TotalEnergies*

**Madame Élisabeth Grosdhomme**

*Dirigeante de Paradigmes et cætera, société d'étude et de conseil spécialisée en prospective et innovation*

**Monsieur Yves d'Hérouville**

*Président de l'Institut des dirigeants d'associations et fondations*

**Madame Cécile Wendling**

*Dirigeante de Pan-or-amiques, société de conseil en prospective, et chercheuse associée au Centre de sociologie des organisations (CNRS-Sciences Po Paris).*

**Monsieur Jean-Luc Tavernier**

*Directeur général de l'Insee (membre de droit)*

**Représenté par Monsieur Pascal Rivière**

*Chef de l'inspection générale de l'Insee*

**Général d'armée (2<sup>e</sup> section) Jean-Philippe Margueron**

*Ancien inspecteur général des armées*

*Conseiller maître (H) en service extraordinaire à la Cour des comptes*

**Général de corps d'armée (2<sup>e</sup> section) Jean-Marc Descoux**

*Ancien commandant de la gendarmerie d'outre-mer*

## SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

**Contrôleur général des armées Frédéric Maigne**

## SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

**Lieutenant-colonel Florence Pélardy**

**Commandant Grégoire Chabanis**

**Commandant Vincent Horter**

**Adjudant-chef Cyril Patry**

**M. Antoine Richard (stagiaire)**

## **ANNEXE 3**

### **AUDITIONS, ENTRETIENS, VISITES ET CONTRIBUTIONS**

## ANNEXE 3

## AUDITIONS, VISITES ET CONTRIBUTIONS

## AUDITIONS

**Ministère des armées****Monsieur le général d'armée Thierry BURKHARD***Chef d'état-major des armées***Monsieur l'ingénieur général de classe exceptionnelle Thierry CARLIER***Directeur général adjoint de la DGA***Monsieur Christophe MAURIET***Secrétaire général pour l'administration***Monsieur le général d'armée Pierre SCHILL***Chef d'état-major de l'armée de terre***Monsieur l'amiral Pierre VANDIER***Chef d'état-major de la marine***Monsieur le général d'armée aérienne Stéphane MILLE***Chef d'état-major de l'armée de l'air et de l'espace***Monsieur le contrôleur général des armées Thibaut de VANSSAY de BLAVOUS***Directeur des ressources humaines du ministère de la défense***Monsieur le général de corps d'armée Benoît DURIEUX***Directeur de l'enseignement militaire supérieur***Monsieur le général de division Thierry LAVAL***Chef du bureau des officiers généraux***Madame la générale de division Dominique VITTE***Cheffe de la mission pour le retour à la vie civile des officiers généraux***Monsieur le vice-amiral Benoît BAUDONNIÈRE***Commandant et directeur général de l'École navale***Ministère de l'intérieur****Monsieur le général de corps d'armée Bruno ARVISET***Directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale***Autres personnalités****Madame Nathalie COLIN***Directrice générale de l'administration et de la fonction publique***Madame Émilie PIETTE***Déléguée interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État***Monsieur Antoine POUILLIEUTE***Président de la Commission nationale d'orientation et d'intégration*

**Monsieur le général de division Louis-Mathieu GASPARI***Secrétaire général de la Garde nationale***Madame Françoise DUMAS***Ancienne présidente de la commission de la défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale  
Conseillère auprès du secrétaire général de la Garde nationale***Colonel François-Xavier POISBEAU***Secrétaire général adjoint de la Garde nationale***Madame Bénédicte CHÉRON***Maître de conférences à l'Institut catholique de Paris*

En outre, le Haut Comité a auditionné :

- conformément à l'article L4124-1 du code de la défense, une délégation du **Conseil supérieur de la fonction militaire** ;
- conformément à l'article L4126-9 du code de la défense, les **6 associations professionnelles nationales de militaires représentatives** suivantes :
  - o APNM-Commissariat ;
  - o APNM Marine ;
  - o AP3M ;
  - o APRODEF ;
  - o APNAIR ;
  - o France Armement.

**VISITES DE TERRAIN****École des officiers de la gendarmerie nationale***Melun, 30 novembre 2022***Brigade de sapeurs-pompiers de Paris***Paris, 7 décembre 2022***Académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan***Guer, le 11 janvier 2023***2<sup>e</sup> Régiment du matériel****DGA Maîtrise de l'information***Bruz, 12 janvier 2023***École navale***Lanvéoc, 25 janvier 2023***Base aéronavale de Landivisiau***Landivisiau, 26 janvier 2023***Lycée militaire de Saint-Cyr-l'École****Région de gendarmerie Île-de-France***Saint-Cyr-l'École et Satory, 1<sup>er</sup> février 2023***École de l'air et de l'espace****École des commissaires des armées***Salon-de-Provence, 15 février 2023***Base aérienne 125***Istres, 16 février 2023*

## CONTRIBUTIONS ÉCRITES

Pour compléter les auditions, les visites et les entretiens, des contributions écrites ont été demandées aux autorités et organismes suivants :

**Direction générale de l'administration et de la fonction publique**

**Direction générale de l'armement**

**Contrôle général des armées**

**Commission des recours des militaires**

**Secrétariat général pour l'administration**

- *Direction des affaires financières*
- *Direction des affaires juridiques*
- *Direction des ressources humaines du ministère de la défense*
- *Direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement*
- *Service d'infrastructure de la défense*

**Direction générale des relations internationales et de la stratégie :**

- *mission de défense près l'ambassade de France en Allemagne, Berlin*
- *mission de défense près l'ambassade de France en Espagne, Madrid*
- *mission de défense près l'ambassade de France aux États-Unis, Washington*
- *mission de défense près l'ambassade de France en Italie, Rome*
- *mission de défense près l'ambassade de France au Royaume-Uni, Londres*

**Service du commissariat des armées**

**Service de l'énergie opérationnelle**

**Service de santé des armées**

**Direction des ressources humaines de l'armée de terre**

**Direction du personnel militaire de la marine**

**Direction des ressources humaines de l'armée de l'air et de l'espace**

**Direction des personnels militaires de la gendarmerie nationale**

**Inspection générale des affaires maritimes**

**Bureau des officiers généraux**

## ATELIERS ET RENCONTRES

**Tables rondes avec des officiers généraux**

Paris, le 8 février 2023

**Collège des inspecteurs généraux**

Paris, le 13 février 2023

**Centre des hautes études militaires**

Paris, le 8 mars 2023



**École de guerre**

Paris, le 8 mars 2023

**Rencontres avec des officiers ayant quitté l'institution**

**Rencontres avec des cadres du secteur privé**



## **ANNEXE 4**

### **ÉTUDE HISTORIQUE**

**L'OFFICIER DES ARMES DE FRANCE :  
STATUTS, MILITARITÉ ET REPRÉSENTATION  
DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE  
1445-2005**

## ANNEXE 4

## LES OFFICIERS DES ARMES DE FRANCE : STATUTS, MILITARITÉ ET REPRESENTATION SOCIALE DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE 1445-2005

## INTRODUCTION

Lors de son discours prononcé le 17 février 1972 devant les écoles supérieures de guerre des trois armées, Michel Debré, alors ministre d'État chargé de la défense nationale, a déclaré : « *Le problème posé par la fonction militaire n'est pas nouveau : il est lié à l'évolution de la société française* »<sup>289</sup>. Loin de s'apparenter à une comparaison facile entre le monde civil et le monde militaire, ce constat démontre que même si l'état militaire n'est plus une question, la société militaire est en proie à des tiraillements pour trouver sa place au sein de la communauté nationale, notamment pour ses cadres permanents. En traitant des cadres permanents des armées, autrement dit des officiers, il s'agit de s'intéresser à l'élaboration d'un corps spécifique, à ses mœurs, à ses aspirations, sans pour autant englober l'ensemble des militaires qui renverrait à l'étude du citoyen en armes. Dans la définition retenue, l'officier est historiquement un militaire détenteur d'un grade lui permettant d'exercer un commandement. Par le fait de l'histoire et du nombre, l'officier d'active de l'armée de terre constituera la figure centrale de la présente étude. Toutefois, l'analyse ne saurait se réduire à celui-ci, surtout au XX<sup>e</sup> siècle dès lors que les officiers de la Marine, de l'armée de l'Air, des corps techniques et administratifs des armées ou encore du service de santé des armées viennent durablement enrichir la diversité des missions et des profils de l'officier. Malgré l'hétérogénéité des statuts, des fonctions et de l'expérience militaires, tous ces officiers demeurent astreints à des obligations et à des sujétions communes<sup>290</sup>. Se pencher sur l'état des « *porteurs d'épaulettes* », notamment sur leurs statuts et sur l'image qu'ils renvoient dans la société, permet d'envisager l'évolution de la condition militaire de l'officier ainsi que sa perception dans l'institution et dans la société à travers l'histoire.

Ayant conscience des choix et de l'approche retenus, il s'agit de présenter les phases marquantes qui sous-tendent la constitution du corps des officiers de la création des compagnies d'ordonnance par Charles VII en 1445 au nouveau statut général des militaires de 2005 qui réaffirme les principes intangibles qui conditionnent l'efficacité des forces armées. En parallèle d'une définition juridique, il est utile de s'interroger sur l'évolution de la représentation de l'officier dans la société française afin d'identifier les mécanismes sociaux et politiques à l'œuvre dans la délimitation et la reconnaissance de ce corps par l'État. Parvient-on à identifier un « officier-type » représentatif de son époque afin de percevoir au niveau individuel les impératifs de la condition militaire ?

## 1 DU CAPITAINE A L'OFFICIER : LA DIFFICILE TRANSITION DE L'OST MEDIEVAL A L'ARMEE ROYALE - 1445-1648

## 1.1 « GARDEZ L'HONNEUR DE SA MAISON ET DE SA NOBLESSE » : DIVERSITE DU RECRUTEMENT ET DES PRATIQUES AU SEIN DES GENS DE GUERRE

« *[Les] hommes d'armes français sont aujourd'hui les meilleurs qui soient, car ils sont tous nobles et fils de grands seigneurs* »<sup>291</sup>. Ce constat, émis par Machiavel, permet d'envisager une sociologie du corps des gens d'armes et de comprendre les rapports qui lient les hommes d'armes entre eux après les réformes engagées par Charles VII.

Les réformes entreprises par Charles VII, au cours de l'année 1445, fixent les bases de l'unité de la force armée et imposent la formation d'une armée régulière soutenue par une force de réserve.

<sup>289</sup> PÊCHEUR Bernard. « Fonction militaire, état militaire et condition militaire », *Revue Défense Nationale*, vol. 808, n° 3, 2018.

<sup>290</sup> BARDIÈS Laure. « Du concept de spécificité militaire », *L'Année sociologique*, vol. 61, n° 2, 2011.

<sup>291</sup> MACHIAVEL Nicolas, « Rapport sur les choses de France (1510) », dans *Œuvres complètes*, Edmond Barincou (éd.), Paris, Gallimard, 1952, p. 137.

Attribuée après la prestation d'un serment, constituant un véritable contrat, la fonction régaliennne de la guerre est déléguée aux capitaines sur la base de leur loyauté envers le Roi et de leur professionnalisme. La lettre adressée encore de nos jours par le Président de la République aux nouveaux chefs de corps s'inscrit dans cette continuité séculaire. En échange, les capitaines de Charles VII disposent d'importants pouvoirs de commandement et d'administration : recrutement, équipement, entretien et justice au sein de leur compagnie<sup>292</sup>. Néanmoins, le cadre institutionnel donné à l'armée régulière en 1445 est inséparable des hommes qui l'incarnent. En effet, la hiérarchie militaire des gens d'armes se superpose à la hiérarchie civile<sup>293</sup>. La supériorité et les privilèges de la noblesse reposent encore largement sur sa fonction guerrière, s'inscrivant dans la « *trifonctionnalité* » chère à Georges Duby. Les charges de capitaines étant peu nombreuses, il est naturel qu'elles soient attribuées en priorité aux titulaires des grands offices royaux, rompus à la guerre. Philippe Contamine estime qu'au XV<sup>e</sup> siècle la proportion d'hommes d'armes issus de la haute noblesse est comprise entre 60 à 70 %<sup>294</sup>. Le reste des charges est partagé entre la moyenne et la petite noblesse provinciale, suffisamment riche pour s'équiper et pour laquelle le métier des armes représente une voie d'ascension sociale. Malgré un rythme de carrière dépendant largement de l'origine sociale et de l'origine de recrutement, nobles et roturiers se côtoient dans l'armée.

Les gens de guerre se présentent déjà comme un corps distinct qui partage des traditions communes à l'instar de l'héritage chevaleresque qui assure une forte cohésion à ses membres<sup>295</sup>. Les premiers capitaines d'ordonnance nommés par Charles VII demeurent attachés à l'honneur de leurs armes et sont prêts à donner de leur personne à la guerre pour le conserver. Cette quête de l'honneur traduit une volonté d'accéder aux profits que procurent la charge de capitaine et l'accès aux potentielles charges civiles dans un contexte de courte durée des carrières : une douzaine d'années sous Louis XI et Charles VIII. Le commandement d'une compagnie revêt donc un caractère militaire mais aussi éminemment politique.

Le cadre réglementaire élaboré en 1445 constitue donc un fondement indiscutable de l'élaboration de la constitution de l'officier. Toutefois, les cadres ne sont pas les hommes qui les remplissent et il est logique de voir des frustrations et des revendications contre ce nouveau système.

#### Figure de référence : Bayard (1476-1524).

Issu d'une famille de petite noblesse peu fortunée, Bayard est d'abord page à la cour de Charles 1<sup>er</sup>, duc de Savoie. Il s'illustre pendant les guerres d'Italie à partir de 1494. Il y fait preuve d'un courage et d'un sang-froid remarquables, notamment lors de la bataille de Fornoue en 1495 qui lui donne accès au titre de chevalier.

Il gagne rapidement une réputation de grand capitaine, ce qui lui permet de commander une compagnie, fonction habituellement réservée aux puissants nobles du royaume. Son surnom de « chevalier sans peur et sans reproche » lui est décerné par ses contemporains voyant en lui, grâce à sa vaillance et à sa loyauté, l'archétype du parfait chevalier. François 1<sup>er</sup> demande à être lui-même armé chevalier de sa main, au soir de Marignan.

## 2 ULTIMA RATIO REGUM : REFORMES ET SUJETIONS DU CORPS DES OFFICIERS DU RÈGNE DE LOUIS XIV À L'ÉDIT DE SÉCUR 1653-1781

### 2.1 « MERITEZ LA CHARGE » : LA FIGURE DE L'OFFICIER DE FORTUNE COMME VECTEUR DE VALEUR MERITOCRATIQUE

L'article d'André Corvisier, « *Les généraux de Louis XIV et leur origine sociale* », publié en 1959, s'ouvre sur le constat suivant : « *quelques noms célèbres [d'officier] mais un corps mal connu* »<sup>296</sup>.

<sup>292</sup> CONTAMINE Philippe. « V. L'ost du roi de France aux XIII<sup>e</sup>-XV<sup>e</sup> siècles : le devenir de ses dimensions féodales », Jean Baechler éd., *Les Armées*. Hermann, 2018, pp. 63-74.

<sup>293</sup> DERUELLE Benjamin. « 3. Vers l'armée nouvelle : aux origines de l'armée moderne (1450-1520) », Hervé Drévillon éd., *Histoire militaire de la France. I. Des Mérovingiens au Second Empire*. Perrin, 2018, pp. 219-242.

<sup>294</sup> CONTAMINE Philippe. *Guerre, État et société à la fin du Moyen Âge. Tome 1 : Études sur les armées des rois de France 1337-1494*. Paris : Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 2004.

<sup>295</sup> DRÉVILLON Hervé. « Qu'est-ce que l'honneur ? », *Inflexions*, vol. 27, n° 3, 2014, pp. 17-30.

<sup>296</sup> FONCK Bertrand, « Le commandement des armées et ses enjeux sous Louis XIV », *Revue historique des armées*, 263 | 2011, 17-27.

En effet, les officiers généraux de Louis XIV ont trop longtemps été réduits à quelques noms, Turenne ou Condé, alors que ce sont les cadres de contacts, dits officiers de fortune, qui gagnent les batailles. La figure de l'officier de fortune cristallise l'évolution du sentiment méritocratique au sein des armées et autorise à penser la fonction militaire comme indépendante du statut social.

Les 20 000 officiers qui encadrent l'armée de Louis XIV forment un groupe socioprofessionnel peu homogène. Les réformes débutées par Richelieu et Mazarin mettent l'accent sur l'étatisation de l'armée, au travers une armée commissionnée par l'État. Le contrôle royal s'avise de tempérer le tropisme des familles nobles pour la patrimonialisation des emplois militaires, notamment leur monopole presque total sur les grades de colonel et de général<sup>297</sup>. La Fronde (1648-1653) constitue le paroxysme de la révolte nobiliaire contre l'imposition d'un pouvoir royal. Elle exprime un refus de voir évoluer les modes d'organisation classiques de l'armée au profit d'une nouvelle culture du service plus méritocratique<sup>298</sup>. Ces espoirs d'avancements permettent aux officiers subalternes, souvent roturiers et peu fortunés, d'envisager une promotion sociale grâce à « l'épée »<sup>299</sup>. Ces officiers de fortune se différencient dans presque tous les domaines des officiers jouissant de cet état du seul fait de leur noblesse. Issus à 85-90 % des classes populaires et sortis du rang après de nombreuses années de services, ils entretiennent des liens étroits avec les hommes de troupe. Dans l'infanterie, les officiers de fortune sont rarissimes, à peine 6 %, et restent cantonnés à des tâches strictes, comme la gestion de la discipline et de l'instruction<sup>300</sup>. La création du corps administratif et technique des armées réserve également quelques places à ces officiers « *blanchis sous le harnais* ». L'accès aux grades sommitaux est souvent impossible pour ces officiers de fortune face à un mouvement général de fermeture sociale du corps des officiers, qui débute dès 1718 et aboutit à l'édit de Ségur en 1781.

Il existe donc une concomitance entre la hiérarchie militaire et la hiérarchie sociale, les carrières demeurant en quelques sortes cloisonnées. De plus, les officiers ne se considèrent jamais comme des égaux. Malgré l'instauration du système de la notation en 1668 qui conditionne en principe l'avancement à des critères objectifs, les officiers ont tendance à interpréter la hiérarchie des grades à travers le positionnement social. Ainsi, le corps des officiers est marqué par une grande rivalité entre officiers, poussant parfois à l'insubordination lors des manœuvres : certains officiers de l'armée de terre, jaloux de leurs homologues de la marine qu'ils jugent plus favorisés qu'eux, vont jusqu'à refuser d'embarquer sur les navires en partance pour l'Amérique<sup>301</sup>.

L'existence des officiers de fortune atteste ainsi de l'épanouissement progressif d'une culture du mérite et d'un esprit de service dans les armées. Toutefois, la confusion des hiérarchies sociales et militaire crée des concurrences dans le commandement. Ceci fait obstacle à ce que soient construits un statut et une condition militaire propre aux gens de guerre.

---

## 2.2 LA PROFESSION DES ARMES : ESQUISSE D'UNE CONSTITUTION DE LA CONDITION MILITAIRE DE L'OFFICIER SOUS LOUIS XIV

---

Dès 1760, l'ouvrage *Nouvelles constitutions militaires* définit la constitution militaire comme « *tout ce qui peut contribuer à mettre la portion ou le corps des citoyens, qui sont destinés à la défense et à la sûreté d'un État, dans le plus grand degré de perfection possible* »<sup>302</sup>. Cette première définition de la condition militaire peut être considérée comme l'aboutissement d'un siècle de guerres et de réformes pour mieux encadrer l'officier.

<sup>297</sup> CHALINE Olivier. « Chapitre 6. Les officiers : attirer sans imposer », *Les armées du Roi. Le grand chantier - XVIIe-XVIIIe siècle*, sous la direction de Chaline Olivier. Armand Colin, 2016, pp. 119-130.

<sup>298</sup> CÉNAT Jean-Philippe. « L'armée sous contrôle royal », *Louvois. Le double de Louis XIV*, sous la direction de Cénat Jean-Philippe. Tallandier, 2015, pp. 113-130.

<sup>299</sup> HADDAD Elie, « Noblesse d'épée, noblesse de robe : espaces sociaux et frontières idéologiques », *L'Atelier du Centre de recherches historiques* [Online], 21 Bis | 2020.

<sup>300</sup> DRÉVILLON Hervé. « 1. Anatomie d'un géant (1660-1715) », Hervé Drévilon éd., *Histoire militaire de la France. I. Des Mérovingiens au Second Empire*. Perrin, 2018, pp. 311-341.

<sup>301</sup> BODINIER Gilbert, *Les officiers de l'armée royale combattants de la guerre des États-Unis De Yorktown à l'an II*, Vincennes, Service historique de l'Armée de terre, 1983.

<sup>302</sup> DRÉVILLON Hervé, *Histoire militaire de la France. I. Des Mérovingiens au Second Empire*. Perrin, 2018, pp. 219-242

Les campagnes militaires de grande ampleur menées par Louis XIV, ont favorisé la « royalisation » progressive de la société militaire. Les secrétaires à la Guerre Le Tellier et Louvois tentent à travers leurs réformes de s'affranchir de l'héritage féodal et aristocratique<sup>303</sup>. Leurs actions aboutissent à l'ordonnance de 1689 qui acte la création du corps des contrôleurs des armées. Le Tellier voit dans ce corps singulier un outil pour mieux contrôler l'état militaire en veillant au bon entraînement des unités mais aussi, de manière plus prosaïque, au logement et au paiement des soldes. Cependant, les officiers provinciaux se montrent réfractaires à la primauté de l'ordre monarchique sur celui des capitaines, notamment dans le domaine de l'avancement constituant jusque-là une prérogative des seuls colonels des régiments<sup>304</sup>. Dans cet esprit, les secrétaires d'État à la Guerre de Louis XIV s'emploient avec persévérance à instaurer une discipline nouvelle afin d'aboutir à une culture du service parmi les officiers. Ce mouvement de réforme, qui s'étend des ordonnances de Choiseul (1761) aux réformes de Saint-Germain (1775-1777), supprime le système de l'entreprise, en instaurant une armée commissionnée laissant à chaque officier la possibilité de prouver sa valeur par le mérite<sup>305</sup>. L'officier devient en quelque sorte un salarié chargé de l'application des ordonnances. L'armée commissionnée met fin à la conception du métier des armes comme dignité et rompt le lien personnel qui unissait le capitaine et ses soldats.

Face aux obligations de plus en plus nombreuses pesant sur les officiers, notamment le port de l'uniforme et la vie dans des casernes, le Roi accorde les premières compensations monétaires face aux sujétions imposées par le service avec les appointements<sup>306</sup>. Le Roi entreprend également d'aider et de contrôler les anciens militaires via la création de l'hôtel des Invalides, décidée par les édits de 1670 et 1674. L'objectif des Invalides réside dès sa construction dans la prise en charge de tous les militaires, soldats ou officiers, se trouvant dans l'impossibilité physique, psychique, voire tout simplement matérielle d'assurer leur propre subsistance<sup>307</sup>. Cette première ébauche de compensation au service s'accompagne en 1682 de la création des compagnies de cadets gentilshommes destinées à accueillir les fils de nobles désargentés servant le Roi.

Malgré les nombreuses ordonnances esquissant une ébauche de condition militaire, celle-ci reste encore imparfaite car trop généraliste et ne ciblant pas spécifiquement les officiers. Les vestiges de l'ordre chevaleresque rendent souvent caducs les efforts de la monarchie de constituer un véritable corps d'officiers, au sens moderne du terme.

#### Figure de référence : Charles Henri d'Estaing (1729-1794).

Mousquetaire en 1738 puis lieutenant en 1746, il accède au grade de colonel durant la guerre de Succession d'Autriche. Bon soldat, il devient marin le temps d'une campagne. Habile courtisan, il est rapidement promu lieutenant général des armées royales dans l'armée mais également lieutenant général des armées navales dans la marine. Il participe à la conquête des colonies et à la guerre d'indépendance américaine. Il meurt sur l'échafaud pendant la Terreur.

### 3 DE L'OFFICIER DE LA NATION A CELUI DE L'EMPEREUR : LES VICISSITUDES POLITIQUES COMME FACTEUR DE RÉORGANISATION DU CORPS DES OFFICIERS 1789-1815

#### 3.1 LE CORPS DES OFFICIERS DE 1789 A 1798 : ENTRE DÉSINTEGRATION, RÉFORME ET URGENCE DE RECRÉATION

<sup>303</sup> LE FLEM Jean-Paul. « Le marquis de Louvois ou le service de Mars (1641-1691) », In : *Histoire, économie et société*, 1996, 15<sup>e</sup> année, n° 1. Louvois. pp. 49-56.

<sup>304</sup> FONCK Bertrand, « Le commandement des armées et ses enjeux sous Louis XIV », *Revue historique des armées*, 263 | 2011, 17-27.

<sup>305</sup> DRÉVILLON Hervé. « 1763-1783 : la France à la recherche d'une nouvelle « constitution militaire » ». Joutard, Philippe, et al. *Vers un nouveau monde atlantique : Les traités de Paris, 1763-1783*. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2016. (Pp. 159-170)

<sup>306</sup> CHAGNIOT Jean, « La rationalisation de l'armée française après 1660 », *Armées et diplomatie dans l'Europe du xvii<sup>e</sup> siècle*, actes du colloque de 1991, Association des historiens modernistes des universités, bulletin n° 16, 1992, pp. 97-108.

<sup>307</sup> BOIS Jean-Pierre. « Les Invalides, un hôpital modèle de la monarchie », Jean Baechler, *Guerre et Santé*. Hermann, 2018, pp. 163-173.

« Il a fait établir la punition des fers pour les officiers »<sup>308</sup>. Par cette formule, le comte Guibert traduit la peur sous-jacente durant la Révolution d'une remise en question de l'*habitus* nobiliaire de l'officier alors même que la sociologie du corps est profondément transformée avec les réformes de la Constituante qui décide d'ouvrir les grades d'officier à tous les citoyens méritants.

Même si la prise de la Bastille semble avoir suscité peu de réactions défavorables chez les officiers, les mesures prises par la Constituante, notamment le décret 28 février 1790 sur l'organisation nouvelle de l'armée, incitent aux départs. En effet, à la suite de l'abolition de la noblesse et de l'édit de Ségur de 1781 qui obligeait tous les candidats à une sous-lieutenance à justifier d'au moins quatre degrés de noblesse, les fonctions d'officier deviennent accessibles à tous les citoyens, par l'effet de la suppression du primat aristocratique<sup>309</sup>. De plus, la large participation des soldats à la Révolution, parfois à l'encontre de leurs cadres qu'ils jugent antirévolutionnaires, achève de pousser les officiers à la démission. En août 1792, 72 % des officiers en service sous Louis XVI ont quitté l'armée, dont 51 % pour des raisons politiques<sup>310</sup>.

La menace de la guerre contre les monarchies européennes oblige l'Assemblée constituante à fixer un nouveau régime de recrutement afin de défendre la « patrie en danger » à Valmy en 1792. Le principe d'ancienneté ou d'élection constituent désormais le seul levier de promotion en vigueur, en réservant notamment  $\frac{2}{3}$  des lieutenances aux sous-officiers à partir de 1792. La Révolution bouscule en profondeur la hiérarchie sociale en vigueur au sein du corps des officiers, en promouvant un mouvement d'ouverture vers les sous-officiers d'origine populaire. Même si les officiers des bataillons de volontaires n'avaient pour la plupart qu'une formation militaire succincte, ce mouvement d'ouverture sociale du corps des sous-officiers ne cesse de croître, notamment avec les campagnes napoléoniennes. Sous l'Empire, les officiers-rangs vont représenter jusqu'à 77 % de l'effectif global des armées<sup>311</sup>.

Avec les guerres de l'Empire, la compétence militaire est devenue une qualité requise pour commander et demeure l'apanage de maréchaux tels que Lannes, Soult ou Davout. Ce constat conduit le régime napoléonien à redonner une place conséquente à la formation théorique qui était en vigueur dans les écoles royales militaires depuis Louis XV. Napoléon décide donc de reconstituer une galaxie d'écoles militaires, notamment le Prytanée en 1802, puis l'École du génie, l'École de cavalerie de Saint-Germain. En 1803 il décide d'instituer l'École spéciale militaire (ESM) implantée à Saint-Cyr. D'après Paul Jazet, la création de celle-ci répond à la volonté d'y faire une « pépinière de généraux » alors que l'instruction des officiers issus du rang est laissée à la diligence des chefs de corps<sup>312</sup>. La création de l'ESM illustre toutefois une tension insoluble entre d'un côté un corps d'officiers plébéiens, recrutés dans les rangs et au contact de la troupe, et de l'autre des officiers d'états-majors réinterprétant à leur façon les codes aristocratiques. Les officiers de la Révolution et de l'Empire ne constituent pas une réalité sociale unique tant la diversité d'origine, de recrutement et de fonction domine dans ses rangs jusqu'en 1814. Se côtoient des officiers de l'armée royale, souvent des officiers de fortune « *blanchis sous le harnais* », des officiers provenant du rang, occupant principalement des grades de capitaines, et des officiers généraux issus de l'ESM.

Ainsi la Révolution a écarté les dernières résistances qui pouvaient s'opposer à l'instauration du principe égalitaire dans les armées. Cependant, les règlements aristocratiques régissant la fonction n'étant plus adéquats à la suite de l'ouverture du recrutement à toutes les origines sociales, il est nécessaire de réactualiser le statut.

---

### 3.2 LE STATUT ET L'AVANCEMENT DES OFFICIERS SOUS LA RÉVOLUTION ET L'EMPIRE : VERS UNE NOTION DE SERVICE À LA NATION

---

<sup>308</sup> DRÉVILLON Hervé. « 1. De la force publique », Hervé Dréville éd., *Histoire militaire de la France. I. Des Mérovingiens au Second Empire*. Perrin, 2018, pp. 457-480.

<sup>309</sup> CRÉPIN Annie. « L'armée de 1789 à 1798 : de la régénération à la réforme, de la révolution à la recreation », *Inflexions*, vol. 25, n° 1, 2014, pp. 159-168.

<sup>310</sup> CROUBOIS Claude (dir.), *L'officier français. Des origines à nos jours*, Saint-Jean-d'Angély, Bordessoules, 1987.

<sup>311</sup> CROUBOIS, *ibid.*

<sup>312</sup> CAILLETEAU François, *Les généraux français au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Economica, 2010.



« *Tout Français est soldat et se doit à la défense de la patrie* » énonce en 1798 la loi Jourdan<sup>313</sup>. Dans les faits, le contingent doit être le plus faible possible et la loi ne considère pas comme déraisonnable que, « *par goût des armes* », certains hommes en fassent leur métier. Avec la perspective de faire carrière dans les armes et d'en gravir les grades, il est nécessaire de régir leur condition par un statut juridique minimum.

Les officiers de la Révolution et de l'Empire ne constituent pas une réalité sociale unique tant la diversité d'origine, de recrutement et de fonction, est ancrée dans ses rangs depuis 1789. Néanmoins, ces chefs montrent toujours la même détermination au combat et la même abnégation à servir l'État que leurs homologues du passé<sup>314</sup>. D'autant plus que leur faible pension et leurs différences dans l'origine de recrutement ne leur garantissent aucune forme de protection ou de compensation, par comparaison aux officiers nobles de l'Ancien régime. La Révolution souhaite donc donner un droit à la carrière afin de continuer à susciter les vocations tout en intégrant l'officier des armes dans la Nation.

L'œuvre entreprise par la Révolution vise précisément à ériger l'état militaire au niveau législatif, via le contrôle des diverses instances législatives. Partant du soldat, la loi Jourdan régit la conscription et instaure un régime d'avancement pour tous les grades, mais ne dote pas l'officier d'un statut général. En effet, au-delà des dispositions d'usage, qui précise la durée minimale de service pour prétendre aux grades supérieurs, la loi demeure vague, réservant l'avancement tantôt au gouvernement, à l'ancienneté ou au mérite<sup>315</sup>. Mais c'est véritablement sous l'Empire que la notion d'un avancement clair et lié à l'ancienneté semble se cristalliser, n'en déplaise aux nostalgiques de l'esprit chevaleresque qui considèrent la réglementation de l'avancement comme un encouragement à l'esprit routinier. L'instauration d'un recrutement, via l'École spéciale militaire, et les prémices d'un droit à la carrière, avec la loi Jourdan, codifient la fonction de l'officier et constituent une rupture avec l'Ancien Régime qui considérait que le caractère noble conférait automatiquement la prestance militaire<sup>316</sup>. L'Empire pose donc la recherche du bien public comme équivalent à l'honneur et fait ainsi la synthèse des valeurs chevaleresques et révolutionnaires pour façonner un serviteur de l'État à son image.

Même si la loi Jourdan ne dote pas l'officier d'un statut général, elle sanctuarise les acquis de la Révolution et favorise la fusion des élites et de leurs héritages à travers la formation des jeunes officiers issus du recrutement direct. Ainsi se trouve posée la première brique nécessaire à la constitution d'une condition militaire de l'officier mais redéfinissant également les exigences attendues de la part d'un officier, aussi bien en termes de compétences militaire, technique ou même morale.

#### Figure de référence : Maréchal d'Empire Jean Lannes (1769 – 1809).

Fils d'un garçon d'écurie, Jean Lannes répond à l'appel de la patrie en danger en 1793 et s'engage comme nombre de ses contemporains dans les bataillons de volontaires. Son courage exceptionnel et ses talents de chef militaire sont remarqués et lui ouvrent la voie à une ascension fulgurante : il est fait général de brigade dès 1796 puis général de division en 1799. Lannes participe à toutes les batailles du Consulat et de l'Empire Il est fait maréchal d'Empire en 1804, en étant le seul maréchal autorisé à tutoyer l'empereur. Il meurt lors de la bataille d'Essling (21 et 22 mai 1809) après des combats particulièrement meurtriers.

## 4 VERS UNE DEFINITION DE L'OFFICIER MODERNE ET DE SA CONDITION MILITAIRE : L'OFFICIER AU SERVICE DE L'ÉTAT AU XIX<sup>e</sup> SIECLE

<sup>313</sup> CASTROS Philippe. « Tout français est soldat et se doit à la défense de la patrie » (retour sur la naissance de la conscription militaire). In : *Annales historiques de la Révolution française*, n°348, 2007. Guerre(s), Société(s), Mémoire. pp. 7-23.

<sup>314</sup> GAINOT Bernard. « 2. De la Grande Nation à l'Empire. Allégeances et résistances », Hervé Drévilion éd., *Histoire militaire de la France. I. Des Mérovingiens au Second Empire*. Perrin, 2018, pp. 581-627.

<sup>315</sup> CRÉPIN Annie. « Chapitre III. L'instauration de la conscription ». *Défendre la France : Les Français, la guerre et le service militaire, de la guerre de Sept Ans à Verdun*. By Crépin. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2005 (pp. 125-139).

<sup>316</sup> CALVET Stéphane. « 9. Chaque soldat a un bâton de maréchal dans sa giberne », Thierry Lentz éd., *Les Mythes de la Grande Armée*. Perrin, 2022, pp. 171-188.

#### 4.1 « LE PREMIER DES FONCTIONNAIRES » : STATUT, STABILITE ET PRESTIGE DE L'OFFICIER

Dans *l'Éloge Historique de la Raison* (1774), Voltaire entend « rendre la profession de soldat si honorable que l'on ne sera plus tenté de la discuter ». Cette quête de l'honorabilité tend enfin à se réaliser grâce à une série de lois et permet au corps des officiers d'acquérir un prestige social largement envié au XIX<sup>e</sup> siècle. Véritable tournant dans la condition militaire de l'officier, ces lois en vigueur jusqu'en 1972 font de l'officier le premier fonctionnaire de France.

Le retour des Bourbons sur le trône de France, en 1815, marque l'intervention brutale du pouvoir politique dans l'armée : 82 % des colonels, 85 % des chefs d'escadron ayant servi dans la gendarmerie impériale sont révoqués<sup>317</sup>. Toutefois, les acquis méritocratiques qui ont permis d'instaurer une diversité sociologique au sein du corps des officiers ne peuvent être minimisés sous peine de mettre en péril le loyalisme des armées au régime. Conscient de ce défi, la loi Gouvion-Saint-Cyr de 1818 s'emploie à définir le principe de la progressivité dans le grade selon des critères d'ancienneté, ce qui fait dire au général Delmas « [l'officier] est le premier fonctionnaire dont le déroulement de carrière soit organisé et garanti »<sup>318</sup>. Reste cependant, et le fait est essentiel, que la loi Gouvion-Saint-Cyr demeure généraliste et laisse dans l'ombre bien des questions. La loi Soult 1832 et la loi sur l'état des officiers de 1834 corrigent et introduisent trois principes novateurs : la distinction entre le grade et l'emploi, la notion de droit à la carrière garanti par contrat via le recrutement et l'avancement et enfin le lien entre grade et rémunération<sup>319</sup>. Ces réformes assurent l'efficacité des forces armées et visent à homogénéiser le corps des officiers, en permettant à ceux-ci d'acquérir un droit à la carrière. Par ces dispositions, l'État assure la fonctionnarisation des officiers par le statut et crée par extension un véritable corps à part dans l'État. Après la réussite aux concours académiques, principale voie de sélection pour les filières directes et semi-directes, les officiers commencent leur carrière. Le grade devient donc la propriété de l'officier et il est déterminé par la carrière personnelle, comme l'indique l'article 24 : « *Aucun officier ne pourra être privé de son grade que dans les cas et suivant les formes déterminées par la loi* ».<sup>320</sup>

Cette loi fondamentale structure l'avancement de manière régulière, puisqu'elle régit les statuts de la fonction d'officier et décorrèle le grade de la naissance. Ainsi, même si l'emploi reste à la discrétion des autorités militaires, la fonction d'officier devient une fonction stable<sup>321</sup>. Ce principe de séparation du grade et de l'emploi rend l'officier imperméable aux changements de régime et aux révocations administratives. Enfin, la loi sur l'état des officiers règle la rémunération qui se fonde dorénavant sur le grade. La solde devient l'expression de la reconnaissance de la Nation envers les militaires, qui se manifeste même après le temps de service de l'officier par la pension<sup>322</sup>. Toutes ces dispositions assurent aux porteurs d'épaulettes de disposer d'une sécurité matérielle et politique adéquate et garantie par leur statut. Cette stabilité et l'espoir d'ascension sociale participent largement au prestige et à l'engouement de l'officier chez les classes moyennes. Ni l'enseignement, ni la médecine, ni la haute fonction publique ne présentent autant de débouchés et de stabilité.

Toutefois, cette fonctionnarisation est une spécificité politique qui conduit à un « cantonnement juridique » des militaires. Ce cantonnement juridique induit pour l'officier une subordination au gouvernement légal qui se traduit par une limitation de ses droits politiques. Après 1875, le droit de vote leur est retiré ainsi que d'autres droits, tels que les droits de réunion, d'association ou d'expression afin d'éviter les discussions politiques qui pourraient nuire à « l'esprit de corps »<sup>323</sup>.

<sup>317</sup> EBEL Édouard. « D'une légalité à l'autre : gendarmerie et épurations, 1815-1816 », *Annales de Bretagne et des pays de l'Ouest*, vol. 114-2, n° 2, 2007, pp. 10-10.

<sup>318</sup> GIRARDET Raoul, *La Société militaire française de 1815 à nos jours*, Paris, Perrin, 1998.

<sup>319</sup> COHEN Samy, « Le pouvoir politique et l'armée », *Pouvoirs*, 2008/2 (n° 125), p. 19-28.

<sup>320</sup> DUVERGIER Jean Baptiste, *Collection complète des Lois, Décrets, Ordonnances et Règlements et avis du Conseil d'État*, A. Guyot et Scribe éditeur, Paris, tome 32, 1832.

<sup>321</sup> SAGLIO Jean. « Le droit à la carrière des officiers de la marine », *Revue française d'administration publique*, vol. no116, no. 4, 2005, pp. 639-650.

<sup>322</sup> SAGLIO Jean, *ibid.*

<sup>323</sup> BONIFACE Xavier. « La réforme de l'armée française après 1871 », *Inflexions*, vol. 21, n° 3, 2012, pp. 41-50.

Si dans leur majorité les officiers acceptent bien la mise en cause de leur droit d'association, ils acceptent mal d'être confinés dans une neutralité les reléguant au rang de « *citoyens passifs* »<sup>324</sup>. Les grandes crises nationales (le boulangisme, l'affaire Dreyfus ou bien encore les révoltes viticoles de 1907) obligent les officiers à dissimuler leurs appartenances voire leurs affinités et à ne pas prendre parti, sauf à démissionner. Mérite une mention particulière, la querelle religieuse des premières années du XX<sup>e</sup> siècle, notamment au travers de la réquisition de régiments lors des expulsions de congrégations ou des inventaires dans les églises imposées par la loi de 1905, conduisant bon nombre d'officiers en proie à un cas de conscience à démissionner. La crise religieuse et l'affaire des fiches du général Mercier engendrent un réel traumatisme. Contrairement à leurs homologues de la monarchie de Juillet ou du Second Empire, les officiers de la III<sup>e</sup> République sont cantonnés dans un rôle de spécialiste et ne peuvent solliciter des mandats parlementaires, notamment au Sénat. Les généraux sont associés, uniquement au titre d'experts, à la conduite de la politique extérieure comme intérieure, notamment la politique de défense, mais aussi la politique industrielle ou diplomatique quand celle-ci intéresse la sécurité de la Nation<sup>325</sup>. Les officiers ne mènent pas de carrière politique comparable à celle des civils souvent à cause de la méfiance réciproque existant entre les hommes politiques et les officiers, toujours suspectés de césarisme. Ces lois définissant le régime juridique applicable à l'officier marquent la constitution moderne du corps avec un statut, des droits et des devoirs. Toutefois, ce statut enracine également chez une partie des officiers la conscience de se distinguer de la communauté nationale, notamment par un mode de vie relativement modeste.

#### 4.2 « LE PRIX DU SERVICE » : LA DIFFICILE INSERTION DE L'OFFICIER DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE DU XIX<sup>e</sup> SIÈCLE

Ainsi que l'écrivait dès 1835 Alfred de Vigny dans *Servitude et grandeur militaires* : « *L'état militaire est d'une trop belle condition pour n'être payée qu'avec du métal [...] l'estime publique en est la récompense la plus flatteuse* ». Toutefois et dès cette époque, un grand nombre d'officiers se plaignent de la modicité de leurs revenus. Malgré le prestige social de sa fonction, l'officier perd en considération dans une hiérarchie sociale revisitée, où leur niveau de vie ne leur permet pas de s'intégrer clairement dans un mode de vie bourgeois que leur impose leur statut.

L'image séduisante de l'officier aristocratique, chevaleresque et galant repose sur un mirage : si les gens d'armes du XVII<sup>e</sup> siècle étaient, dans leur majorité, d'origine noble, ils étaient tout aussi impécunieux que les officiers du XIX<sup>e</sup> siècle. Alors que le service des armes n'est pas destiné à enrichir, la vie militaire implique des sujétions particulières (risque, inconfort, obéissance, prosaïsme monotone de la vie de garnison, disponibilité et mobilité, restrictions des libertés publiques), que la solde ne parvient pas à compenser. Malgré la progressivité de la solde, cette dernière demeure relativement basse comme le présente W. Serman dans ses travaux comparatifs sur le budget annuel type d'un sous-lieutenant :

**Tableau 1 – Budget annuel type d'un sous-lieutenant en 1868**

Ressources		Dépenses	
Traitement	1 940 F	Pension	600 F
		Logement	400 F
		Blanchissage	60 F
		Ordonnance	60 F
		Tailleur	300 F
		Passementier	150 F
		Bottier	100 F
		Total	1 670 F
Reste	270 F		

Source : SERMAN William, *Les Officiers dans la nation 1848-1914*, Paris, Aubier, 1982.

<sup>324</sup> SERMAN William, *Les Officiers dans la nation 1848-1914*, Paris, Aubier, 1982.

<sup>325</sup> FORCADE Olivier, DUHAMEN Éric, VIAL Philippe, *Militaires en République 1870-1962. Les officiers, le pouvoir et la vie publique en France*, actes du colloque international des 4-6 avril 1996, Paris, Publications de la Sorbonne, 1999, 734 p. « Jaurès et la Défense nationale » in Jean Jaurès. *Bulletin de la société d'études jaurésiennes*, n° 130, 1993.

Avec seulement 270 francs de reste sur sa solde, un sous-lieutenant ne peut en aucun cas prétendre à la propriété ou à l'épargne, malgré les douze réévaluations de solde effectuées entre 1837 et 1910<sup>326</sup>. L'endettement des cadres est obligatoire, encore plus quand l'officier possède une famille à charge, ce qui pousse même certains officiers subalternes à voler des denrées alimentaires. Les sanctions prises par les tribunaux militaires<sup>327</sup> mettent en lumière ce type de délit. Le mode de vie impose des sujétions à tous les grades, notamment dans la vie privée. Les codes sociaux en vigueur enjoignent à l'officier de se conformer au mode de vie bourgeois, qui implique des dépenses de représentations importantes pesant lourdement sur le budget et la vie des ménages d'officiers, notamment le bal pour les généraux.

La monotonie et la pauvreté induites par la vie régimentaire alimentent le sentiment d'une société militaire déclassée et incitent bon nombre d'officiers à quitter le service. Dans *Servitude et grandeur militaires*, Alfred de Vigny décrit sans fard son niveau de vie médiocre. Selon lui, la modicité de la solde prive les officiers d'un accès aux pratiques du mode de vie bourgeois, notamment par l'impossibilité de fréquenter les salons, ce qui accentue sa mise à l'écart sociale<sup>328</sup>. Toutefois, ce sentiment de déclassement des officiers peut être relativisé. La solde des officiers subalternes demeure certes peu élevée mais assure tout de même à l'officier l'accès au revenu médian de la classe moyenne, voire de la bourgeoisie pour les plus hauts gradés<sup>329</sup>. En réalité les officiers sont aussi bien pourvus que les médecins et ont par comparaison à eux de meilleures perspectives de carrière, notamment grâce aux multiples indemnités. Jusqu'à la Première Guerre mondiale, le « paraître sans être », selon l'expression forgée par W. Serman, n'est pas exclusif au seul corps des officiers. Comme les carrières militaires, les carrières civiles obéissent à une série d'impératifs qui réglementent le vêtement, le maintien, les usages, qui structure une hiérarchie civile encore plus subtile et complexe que celle qui est matérialisée par les grades.

Quand bien même la solde de l'officier serait maigre et peu appropriée pour compenser les sujétions particulières de son état, son prestige et sa sécurité d'emploi lui donnent une position jugée enviable par nombre de ses contemporains.

#### Figure de référence : Maréchal Joseph Joffre (1852- 1931).

Polytechnicien à 17 ans, il choisit l'arme du génie et commence sa carrière militaire lors de la défense de Paris en 1870. Sa carrière est marquée par les expéditions coloniales en Extrême-Orient où il contribue à l'aménagement des territoires et à certains grands travaux. En 1905, il obtient ses étoiles de général de brigade et, après un passage au ministère de la Guerre, il devient en 1910 vice-président du Conseil supérieur de la guerre. Dès 1911, il est nommé au poste de chef d'état-major général de l'armée. En 1914, Joffre prend le commandement des armées du Nord et du Nord-Est. Durant la guerre, il coordonne les Alliés et débloque le front de Verdun.

## 5 DE L'ÉTAT DE MILITAIRE A LA CONDITION MILITAIRE : ACCOMPAGNEMENT DE L'OFFICIER VERS L'ARMÉE DE MÉTIER 1914-2005

### 5.1 SERVICE NATIONAL, SENTIMENT DE REVANCHE ET GRANDE GUERRE : L'OFFICIER AU SERVICE DE LA NATION

Dans son numéro spécial *Fixe*, le magazine satirique *l'Assiette au beurre* se plait à caricaturer les rapports des officiers avec leurs compatriotes conscrits, en montrant ces derniers apeurés à la suite des brimades de l'officier<sup>330</sup>. Largement antimilitariste, *l'Assiette au beurre* entend diffuser une image ridicule de l'officier, alors que ce dernier est depuis l'instauration de la conscription obligatoire en 1872 un élément central de l'État, au même titre que l'instituteur ou le maire.

<sup>326</sup> SERMAN William, *ibid.*

<sup>327</sup> SERMAN William, *ibid.*

<sup>328</sup> GIRARDET Raoul, *op cit.*

<sup>329</sup> CROUBOIS Claude (dir.), *L'officier français. Des origines à nos jours*, Saint-Jean-d'Angély, Bordessoules, 1987.

<sup>330</sup> Jossot, *L'assiette au Beurre n° 43 fixe !*, Paris, Schwarz, Janvier 1902.

[https://www.assietteaubeurre.org/fixe/fixe\\_f3.htm](https://www.assietteaubeurre.org/fixe/fixe_f3.htm)

Le choc de la défaite de 1870 contribue à parfaire le statut juridique de l'officier, sans pour autant transformer sa condition militaire. Les réformes posées trente ans auparavant sont approfondies par une série de lois, en 1873, concernant le recrutement, l'organisation et la formation des cadres, avec la création d'une École militaire supérieure, future École de guerre. Face à cette consécration de la compétence académique, l'armée met en exergue le recrutement direct au détriment des officiers semi-directs qui composent toujours les deux tiers des 20 000 officiers de l'armée de terre en 1872<sup>331</sup>. Associé à l'idée de revanche, l'officier devient l'objet d'un véritable objet de culte que Bernard Boène désigne comme une « *religion civile* »<sup>332</sup>. Est, à cet égard, emblématique la figure de Georges Boulanger, surnommé « *le Général revanche* ». La conscription de masse, instaurée graduellement par les lois de 1872, 1889 et 1905, fait également intervenir l'officier au sein même de la communauté nationale. Le régime de la conscription pousse les officiers à s'improviser administrateur civil, entrepreneur de travaux publics ou même instituteur, à l'instar du lieutenant Marceau<sup>333</sup>. À multiplier les missions, l'officier acquiert l'image durable d'un professionnel rompu à toutes tâches<sup>334</sup>. Toutefois, cet officier nouveau et investi d'un « *rôle social* », selon Lyautey, demeure encore corseté par une conception très stricte de la notion de commandement.

Bien que la conscription fasse apparaître l'armée dans la Nation, une disparité existe entre l'officier installé dans la carrière militaire et le jeune conscrit qui reste potentiellement un civil et dont le passage au régiment demeure temporaire. La troupe et le chef se côtoient sans véritablement se connaître et sans qu'aucun lien affectif ne vienne véritablement les réunir. Cela se vérifie d'autant plus que l'officier, souvent saint-cyrien, a naturellement tendance à se distinguer de la troupe par son comportement et ses mœurs. Les porteurs d'épaulettes mettent en œuvre ce que certains ont dénommé « *professionnalisme radical* » : ils cultivent leur *militarité* sous tous les aspects de leur existence, notamment par l'uniforme qu'ils revêtent 365 jours par an.

La Grande Guerre, à travers la figure de l'officier de réserve, a accéléré le processus d'intégration politique et sociale des officiers à la République et à la Nation en armes. Mais la guerre fait apparaître deux tendances parmi les officiers, avec une minorité tournée vers la modernité et une majorité figée dans l'accomplissement des tâches qui lui incombe, et en proie à l'évocation nostalgique du temps passé. Ces mêmes cadres militaires de métier tendent à idéaliser les traits qui les situent en marge de la communauté nationale.

Ainsi les grands conflits mondiaux freinent l'ascension et l'intégration de l'officier au sein de la communauté nationale. Au cours de la Seconde Guerre mondiale, si bon nombre d'officiers font le choix de la poursuite de la lutte avec la France libre à l'extérieur ou de la résistance à l'intérieur, d'autres se trouvent mis en difficulté par des prises de positions loyalistes difficilement intelligibles par l'opinion, l'officier est relégué au même titre que le souvenir des épreuves endurées durant la guerre. Face à l'incompréhension populaire, le corps des officiers s'emploie à renouer avec ses anciennes pratiques sans pour autant prendre la mesure de ce qui se joue véritablement à partir de 1945.

---

## 5.2 DE L'INCOMPREHENSION A L'INDIFFERENCE : DEGRADATION DE LA CONDITION MILITAIRE DE L'OFFICIER JUSQU'A LA REFORME DU STATUT GENERAL DES MILITAIRES DE 1972

---

Dès 1945, Edmond Michelet, ministre des armées, « *constate qu'une crise morale affecte l'armée et détache d'elle l'opinion publique* »<sup>335</sup>. Le souvenir de la guerre, l'absence de menace imminente et le désir de retour à la vie normale conduisent la Nation à se désintéresser des armées alors que la condition des officiers est à cette époque en marge.

<sup>331</sup> MARLY Mathieu, *Distinguer et soumettre. Une histoire sociale de l'armée française (1872-1914)*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2019 280 P.

<sup>332</sup> BOËNE Bernard. « L'avenir du lien armée-nation : deux scénarios », *Les Champs de Mars*, vol. 5, n°1, 1999, pp. 53-70.

<sup>333</sup> Lieutenant Marceau, *l'officier éducateur national*, Bordeaux, Imprimerie nouvelle, 1905, BPÉM, A XII 2083, p.10.

<sup>334</sup> BOULÈGUE Jean. « L'officier dans la société française : l'héritage de la Troisième République », *Revue française de sociologie*, vol. 44, n°4, 2003, pp. 695-711.

<sup>335</sup> DOISE Jean, VAÏSSE Maurice, *Diplomatie et outil militaire, 1871-1991* ; Paris, Éditions du Seuil, 1992.

La réorganisation de l'armée française, conduite de 1945 à 1947 sous l'égide du général de Lattre de Tassigny, met en lumière des problématiques structurantes. Le modèle d'armée visé à la sortie de la guerre nécessite du personnel moins nombreux mais mieux formé, qu'il faut attirer et fidéliser. Abstraction faite du dégageant des cadres entrepris dès le second semestre 1944, qui renvoie près de 12 000 officiers de carrière, des mesures sont mises en place pour reconnaître les spécificités professionnelles des militaires<sup>336</sup>. Le droit à la sécurité sociale et au reclassement des militaires ainsi que le rétablissement du droit de vote des militaires sont décidés par l'ordonnance du 17 août 1945, afin de favoriser l'intégration à la communauté nationale<sup>337</sup>. Ces mesures incitatives sont complétées par l'ancrage de la rémunération des militaires au système de rémunération de la fonction publique en 1948 afin de mettre un terme au déclassement massif des militaires, présenté dans le rapport Lainé de 1947<sup>338</sup>.

Malgré ces avancées majeures, les armées peinent à rendre le métier d'officier de nouveau attractif. Les valeurs traditionnelles de la vie militaire, la disponibilité, la discipline, la mobilité paraissent de plus en plus éloignées des aspirations de la société française, en ce début des Trente glorieuses. Les difficultés de fidélisation des sous-officiers, la diminution des taux de sélection aux académies militaires et l'augmentation préoccupante de l'endorecrutement, qui présente le risque d'une moindre ouverture vers la société, font peser le risque d'une perte en compétence des cadres des armées à l'horizon 1960-70, comme le souligne le Général Caminade dans son rapport en 1955<sup>339</sup>. Les années d'Indochine et de la guerre d'Algérie cristallisent le malaise au sein du corps des officiers. Née de l'humiliation des défaites, de Dien Bien Phu et des combats de l'Algérie, cette crise traduit un sentiment d'éloignement des armées vis-à-vis d'une France en pleine mutation. Les coups de force militaires intervenus à Alger, réussi en mai 1958 puis manqué en avril 1961, laissent des traces dans l'opinion. Il en va de même du passage de certains officiers à l'organisation de l'armée secrète (OAS) et à l'action clandestine.

Comme en 1815, le corps des officiers ne semble pas prêt à s'accorder avec la civilisation du progrès et entame un retour au « *vieil esprit de bande* »<sup>340</sup>. Par sa mentalité, son mode de vie, l'officier pourrait se rapprocher potentiellement des caractéristiques sociales d'un ingénieur ou d'un manager, comme on a pu le constater en Grande-Bretagne. Mais en France et assez paradoxalement, on observe chez les officiers une fidélité renforcée aux valeurs anciennes et spécifiques de l'homme d'armes. Selon le contrôleur général des armées Alain Valtaud, « *ce malaise est aggravé par l'état de nomadisme permanent des cadres, stigmatisés par l'éloignement de la famille, la médiocrité des soldes et un vrai déclassement du niveau de vie par rapport aux civils de catégorie comparable* »<sup>341</sup>.

Le retour à la paix après presque deux décennies d'opérations extérieures permet, sous l'impulsion du Conseil supérieur de la fonction militaire créé en 1969, d'entamer une réflexion sur le statut juridique et les conditions de vie de l'officier. Le statut général des militaires en 1972 met de l'ordre dans plus de 53 textes législatifs épars et datés, en prévoyant « *des compensations aux contraintes et aux exigences de la vie dans les forces armées* ». Par principe et sauf exception dûment justifiée, le nouveau statut reconnaît au militaire la jouissance de tous les droits et libertés. Il entame également une rénovation de sa situation matérielle, avec la mise en œuvre d'un plan triennal de revalorisation de la condition militaire dès 1974, la condition générale des militaires devenant un véritable levier d'action pour rénover le statut de l'officier.

Complété et révisé jusqu'en 1982 sous l'égide du général Bigeard, alors président de la commission de la Défense de l'Assemblée nationale, le statut général des militaires vise à mieux appréhender la spécificité du métier militaire en le concevant comme un ensemble de sujétions et de garanties à équilibrer. On notera toutefois qu'en focalisant son attention sur l'équilibre vie militaire/vie civile, le statut général des militaires a tendance à délaissier l'équilibre catégoriel au sein de l'institution face aux nouveaux enjeux de la professionnalisation.

<sup>336</sup> Contrôleur général des armées VALTAUD Alain. « La condition militaire en France de 1945 à nos jours », *Revue Défense Nationale*, vol. 808, n° 3, 2018.

<sup>337</sup> FORCADE Olivier, « Les officiers et l'État 1900-1940 », *op cit.*

<sup>338</sup> Décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnel civils et militaires de l'État relevant du régime général des retraites.

<sup>339</sup> Rapport de la commission chargée de l'étude de la revalorisation de la fonction militaire, commission instituée par décision ministérielle 15-375 DN CAB EMP du 16 juin 1955.

<sup>340</sup> GIRARDET Raoul, *La société militaire de 1815 à nos jours*, Paris, Perrin, 1998.

<sup>341</sup> Contrôleur général des armées VALTAUD Alain *op.cit.*

### 5.3 LA CONDITION MILITAIRE D'UNE ARMÉE PROFESSIONNELLE : REFORME ET BOULEVERSEMENT DU STATUT DE L'OFFICIER

« Cette mélancolie du corps militaire hors des périodes de grands efforts n'a rien, sans doute, que de classique » note déjà en 1932 Charles de Gaulle dans le *Fil de l'épée*<sup>342</sup>. Il est vrai que les armées trouvent dans la guerre la légitimité de leur existence. Dans une période de paix majeure comme celle que nous avons connue jusqu'à ce jour, il est impératif de rester vigilant vis-à-vis de la condition des officiers afin d'éviter un délitement de notre capacité militaire ou un décrochage social.

Avec la fin de la guerre froide et pendant une trentaine d'années, la priorité n'a plus été de veiller devant le « rideau de fer », mais de plus en plus d'intervenir sur des théâtres d'opération extra-européens avec une force professionnelle, comme en témoigne la création en 1983 de la force d'action rapide (FAR) engagée durant la guerre du Golfe (1990-1991)<sup>343</sup>. Face à cette restructuration progressive de l'outil de défense, l'armée de conscription s'étiolé jusqu'à la décision de la suspendre en 1996, effective en 2001<sup>344</sup>. Cette évolution vers une armée de taille restreinte, fortement rationalisée, et dont la fonction est désormais de garantir la paix et le droit plutôt que la victoire, bouleverse la profession et de la carrière des officiers. Socialiser, former et instruire militairement un professionnel soulèvent des défis très différents de l'emploi des militaires du contingent<sup>345</sup>. Face à la nécessité de fidéliser, l'officier est amené à considérer les individualités, l'adhésion devenant le moteur de l'autorité<sup>346</sup>. De même, le corps des officiers est également amené à penser sa *militarité* dans et à l'extérieur de l'institution.

La professionnalisation des forces appelle logiquement à adapter la condition juridique des militaires, via un nouveau statut général des militaires promulgué en 2005. Basé sur les travaux de la commission de révision présidée par Renaud Denoix de Saint Marc, vice-président du Conseil d'État, le nouveau statut général des militaires rappelle les fondamentaux de l'état militaire et modernise les règles statutaires. Le texte supprime certaines interdictions ou obligations afin de s'adapter aux besoins et aux évolutions de la société. Plus largement, les mesures prises en matière de condition militaire, à travers la création du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM), doivent veiller à satisfaire les attentes souvent communes mais parfois distinctes des militaires et des officiers<sup>347</sup>.

Cependant, des interrogations sur la place de l'officier au sein de son armée et dans la société imprègnent toujours le corps. En dépit de la loi de programmation militaire 1997-2002, qui prévoit d'accorder « une attention particulière au personnel », les militaires éprouvent, à divers degrés et sous diverses formes, de l'insatisfaction dans plusieurs domaines. Seul personnel à subir toutes les sujétions liées à la vie militaire, les officiers expriment un sentiment de détérioration de leurs conditions de travail et d'hébergement<sup>348</sup>.

Au-delà de son mal-être au travail, l'officier constate une indifférence au mieux bienveillante à son égard au sein de la société civile. La réduction du format des armées, le mouvement de périphérisation des emprises militaires et l'éloignement des théâtres d'opérations appellent l'officier à se recentrer sur le métier militaire en abandonnant les fonctions qui lui donnaient de la visibilité et fondaient la reconnaissance dont il bénéficiait au sein de la communauté nationale<sup>349</sup>.

<sup>342</sup> DE GAULLE Charles, *La discorde chez l'ennemi, Le fil de l'épée, Vers l'armée de métier, La France et son armée et autres écrits*, Paris, Plon, 1998, p. 147.

<sup>343</sup> Contrôleur général des armées VALTAUD Alain. « La condition militaire en France de 1945 à nos jours », *Revue Défense Nationale*, vol. 808, n° 3, 2018, pp. 20-28.

<sup>344</sup> BOËNE Bernard. « La professionnalisation des armées : contexte et raisons, impact fonctionnel et sociopolitique », *Revue française de sociologie*, vol. 44, n° 4, 2003, pp. 647-693.

<sup>345</sup> ERBLAND Brice. « Le rôle sociétal de l'officier », *Inflexions*, vol. 39, n° 3, 2018, pp. 143-146.

<sup>346</sup> JAKUBOWSKI Sébastien. « Le commandement de l'armée : professionnalisation et changement », *Les Champs de Mars*, vol. 13, n° 1, 2003, pp. 125-149.

<sup>347</sup> Contrôleur général des armées VALTAUD *ibid.*

<sup>348</sup> CHAREYON Pierre. « Défense et crise financière. La « fonte » des armées européennes », Thierry de Montbrial éd., *Ramses 2012. Les États submergés ?* Institut français des relations internationales, 2011, pp. 58-62.

<sup>349</sup> PIERRE Hervé. « La « grande invisible ». Du soldat méconnu au soldat inconnu », *Inflexions*, vol. 20, n° 2, 2012, pp. 65-73.

Au-delà de l'invisibilité sociale du militaire, la question de la suspension du service national pose plus largement celle de la pérennité du lien armée/nation, donc de la diffusion de l'esprit de défense. Force est de constater que cette question n'a pas encore reçu de réponse pleinement convaincante.

**Figure de référence : Général Marcel Bigeard (1916-2010).**

D'abord employé de banque, Marcel Bigeard n'est pas prédestiné à une carrière militaire. Mobilisé en 1939, il confirme l'intuition qu'avait révélée en lui le service militaire : sa vie sera dorénavant dans l'armée. D'abord résistant, il rejoint le général De Gaulle pour se former auprès des commandos britanniques avant d'être parachuté en Ariège pour commander la résistance locale. Il connaît ensuite l'Indochine, bataille de Dien Bien Phu, l'Algérie. Débutant sa carrière comme soldat de 2<sup>nd</sup> classe, il progresse jusqu'au grade de général. En 2<sup>e</sup> section, il devient député et est nommé secrétaire d'État à la Défense rattaché au ministre Yvon Bourges en 1975. Par son parler vrai et le style de commandement qui lui est propre, il donne une nouvelle impulsion à l'armée.

## CONCLUSION

Gens d'armes, capitaine du roi, lieutenant d'active ou de réserve : le corps des officiers n'a cessé de se renouveler, parfois au centre ou à la marge d'une société qu'il a toujours cherché à défendre. Majoritairement aristocratique sous l'Ancien Régime, le corps des gens d'armes se structure, dès l'ordonnance de 1445, en se superposant à la hiérarchie sociale. Il reprend une culture chevaleresque qui entre fréquemment en opposition avec l'élan réformateur de la monarchie. La mise au pas de la force armée, à partir du règne de Louis XIV, favorise l'élaboration des prémices d'un statut militaire et d'une condition militaire de l'officier, qui prend en compte d'abord la blessure et la mort comme sujétion principale. Malgré la structuration de la carrière, la conception du métier d'officier comme une dignité liée à la naissance perdure jusqu'à la Révolution. Remettant en question la hiérarchie sociale au sein des armées, la Révolution et l'Empire mettent à l'honneur le principe méritocratique dans la définition de l'officier. Ces nouveaux principes appellent à la définition d'un statut de l'officier français qui se construit à travers une série de lois s'échelonnant de 1818 à 1875. Par cette entreprise de définition et au prix de quelques sacrifices concernant ses droits politiques, l'officier devient le premier fonctionnaire du pays, ce qui lui assure une stabilité largement enviée. À l'orée du XX<sup>e</sup> siècle, la figure de l'officier devient véritablement l'émanation de la Nation en arme, à travers l'encadrement des conscrits.

Malgré le prestige de son état, la communauté nationale pose un regard ambivalent sur l'officier, mêlant souvent dédain et admiration. Les périodes d'après-guerre se caractérisent fréquemment par une perte d'intérêt de la population pour les problèmes de défense et en conséquence, par une dégradation de la situation matérielle et morale des armées. Cette situation, critique à la sortie de la guerre d'Algérie, nécessite une réorganisation urgente des statuts des officiers remontant parfois à plus d'un siècle. En dépit des différents plans de revalorisation de la condition militaire, les officiers éprouvent toujours de l'insatisfaction dans l'exercice de leur fonction à part. Celle-ci dépasse fréquemment les problèmes inhérents à la condition militaire, pour soulever la question de la représentation de l'officier dans la société. Dans ce cadre, la suspension du service national accentue la crainte d'une perte de légitimité liée à la distorsion du lien armée-Nation, alors que la singularité de l'état militaire n'a jamais été aussi marquée par rapport à la société civile<sup>350</sup>.

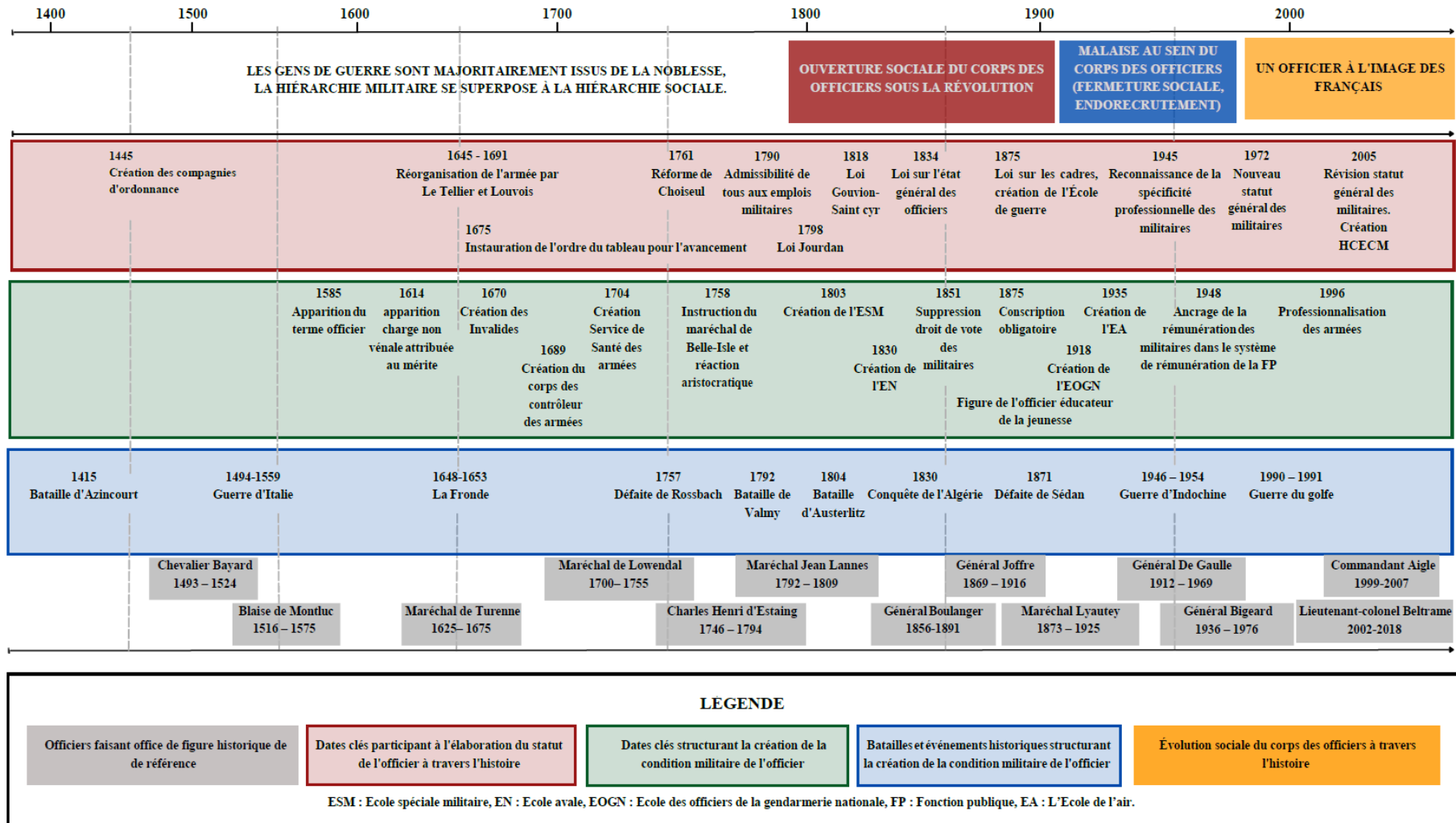
Cette évolution historique, qu'il ne s'agit ni d'ignorer ni de sacraliser, démontre que les champs d'applications de la condition militaire demeurent identiques à travers le temps : les moyens, la vie familiale et sociale, le logement, la rémunération, la reconnaissance. Plus encore les valeurs qu'incarnent les militaires, et plus particulièrement les officiers, sont reconnues et valorisées par les Français.

Ce large consensus sur le soutien à apporter aux forces armées constitue un lien durable entre l'officier et la Nation. Mais rien n'est jamais définitivement acquis et doit être entretenu : c'est un devoir de l'État.

<sup>350</sup> AUGÈ Axel, « Parcours et stratégies de professionnalisation militaire », *Temporalités* [En ligne], 14 | 2011, mis en ligne le 18 novembre 2011.



Schéma 1 – Frise chronologique retraçant l'évolution de la condition militaire de l'officier français de 1445 à 2005



Source : traitement HCECM.



## **ANNEXE 5**

# **LES CORPS ET STATUTS MILITAIRES D'OFFICIERS**

## ANNEXE 5

## LES CORPS ET STATUTS MILITAIRES D'OFFICIERS

Le statut général des militaires<sup>351</sup> prévoit que les statuts particuliers des militaires soient fixés par décret en Conseil d'État<sup>352</sup>. Les différents corps et statuts militaires d'officiers sont ainsi régis par des décrets qui leur sont propres ; ces derniers définissent, en particulier, leurs fonctions, les règles de recrutement et formation initiale, de nomination et prise de rang, d'avancement, ... .

## 1 LES DIFFÉRENTS CORPS MILITAIRES D'OFFICIERS

Armée, direction, service	Corps	Décret portant statut des corps	Fonction	École militaire de formation initiale
Armée de terre	Officiers des armes (COA)	Décret n° 2008-940 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers des armes de l'armée de terre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- commander et encadrer des unités de l'armée de terre ;</li> <li>- exercer des responsabilités de conception et participer au fonctionnement de l'ensemble des formations de l'armée de terre.</li> </ul>	Académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan (AMSCC).  En fonction du type de recrutement :
	Officiers du corps technique et administratif (CTA)	Décret n° 2019-194 du 15 mars 2019 portant statut particulier des officiers du corps technique et administratif de l'armée de terre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- assurer des fonctions administratives, techniques ou logistiques, d'expertise ou d'encadrement ou de direction, dans les organismes spécialisés ou les unités opérationnelles de l'armée de terre ;</li> <li>- exercer des fonctions de commandement ou participer à leur direction.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- École spéciale militaire de Saint-Cyr (ESM)</li> <li>- École militaire interarmes (EMIA)</li> <li>- École militaire des aspirants de Coëtquidan (EMAC)</li> </ul>
Marine nationale	Officiers de marine (OM)	Décret n° 2008-938 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine	<ul style="list-style-type: none"> <li>- commander et encadrer les unités navales, aériennes et terrestres de la marine nationale ;</li> </ul>	exercer leurs attributions dans tous les domaines d'activité de la marine nationale et commandent les unités de combat.  En fonction du type de recrutement :
	Officiers spécialisés de la marine (OSM)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- exercer des responsabilités de conception et participer au fonctionnement de l'ensemble des formations de la marine nationale.</li> </ul>	

<sup>351</sup> Loi n° 200-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, codifiée aux articles L4111-1 à L4145-3 du code de la défense.

<sup>352</sup> Code de la défense, article L4111-2, alinéa 2.

<b>Marine nationale</b>	Administrateurs des affaires maritimes	Décret n° 2012-1546 du 28 décembre 2012 portant statut particulier du corps des administrateurs des affaires maritimes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- participer, au sein des instances nationales, internationales et communautaires, à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques maritimes ;</li> <li>- participer à l'organisation générale de la défense et des transports maritimes de défense ;</li> <li>- dans leurs circonscriptions territoriales, représenter les préfets maritimes, représenter la marine nationale et assurer la suppléance de ses services ;</li> <li>- assurer la direction des services de l'administration territoriale de l'État chargés de la mer et du littoral ;</li> <li>- assurer l'enseignement et la recherche.</li> </ul>	École d'administration des affaires maritimes (EAAM)
	Professeurs de l'enseignement maritime	Décret n° 77-33 du 4 janvier 1977 portant statut particulier du corps des professeurs de l'enseignement maritime.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- assurer l'enseignement et la recherche dans les établissements d'enseignement supérieur maritimes et les établissements qui en dépendent. Ils ont vocation à assurer la direction de ces établissements.</li> <li>- en charge de la formation des personnels de l'enseignement maritime.</li> <li>- participer au fonctionnement d'organismes relevant des ministres de la défense et des transports.</li> </ul>	Il n'est plus procédé au recrutement dans le corps des professeurs de l'enseignement maritime à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2009, ni à l'admission dans ce corps.
<b>Armée de l'air et de l'espace</b>	Officiers de l'air	Décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air	<ul style="list-style-type: none"> <li>- commander et encadrer les formations de l'armée de l'air et de l'espace ;</li> <li>- exercer leurs responsabilités en priorité dans leur domaine d'expertise et de formation.</li> </ul>	École de l'air et de l'espace (EAE)
	Officiers mécaniciens de l'air			
	Officiers des bases de l'air			
<b>Gendarmerie nationale</b>	Officier de gendarmerie (OG)	Décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- constituer l'encadrement supérieur de la gendarmerie nationale ;</li> <li>- commander les formations de la gendarmerie nationale et en assumer la responsabilité opérationnelle ;</li> <li>- conduire les missions qui leur sont confiées dans les domaines de la défense et de la sécurité.</li> </ul>	École des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN)
	Officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale (OCTA)	Décret n° 2012-1456 du 24 décembre 2012 portant statut particulier des officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- constituer le corps d'officiers de carrière chargé de l'encadrement supérieur de l'administration générale et du soutien opérationnel de la gendarmerie nationale ;</li> <li>- exercer des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ainsi que de contrôle et d'expertise,</li> </ul>	

			notamment, dans les domaines de l'administration, des finances, du droit, du conseil et de l'audit ainsi qu'en matière environnementale et logistique.	
<b>Service du commissariat des armées (SCA)</b>	Commissaires des armées	Décret n° 2012-1029 du 5 septembre 2012 portant statut particulier du corps des commissaires des armées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- en charge de l'encadrement supérieur de l'administration générale et des soutiens communs des armées et formations rattachées du ministère de la défense ;</li> <li>- exercer des fonctions de conception, de direction, d'encadrement ainsi que de contrôle et d'expertise, notamment, dans les domaines de l'administration, des finances, du droit, du conseil et de l'audit ainsi qu'en matière environnementale et logistique.</li> </ul>	École des commissaires des armées (ECA)
<b>Service de l'énergie opérationnelle (SEO)</b>	Ingénieurs militaires des essences (IME)	Décret n° 2008-942 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des ingénieurs militaires des essences	<ul style="list-style-type: none"> <li>- assurer la direction du service de l'énergie opérationnelle ;</li> <li>- conseiller le commandement en matière de technique et de logistique pétrolière.</li> </ul>	Formation initiale non militaire à l'École nationale supérieure des pétroles et moteurs.
	Officiers logisticiens des essences (OLE)	Décret n° 2014-1455 du 5 décembre 2014 portant statut particulier du corps des officiers logisticiens des essences	<ul style="list-style-type: none"> <li>- assurer l'encadrement supérieur et du commandement des dépôts pétroliers du ministère de la défense et des détachements de soutien pétrolier en opérations ;</li> <li>- exercer des fonctions techniques ou logistiques, d'expertise ou d'encadrement, de commandement ou de direction dans les autres organismes du service de l'énergie opérationnelle.</li> </ul>	<p>Académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan (AMSCC).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- École militaire interarmes (EMIA)</li> </ul>
<b>Service d'infrastructure de la défense (SID)</b>	Ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense (IMI)	Décret n° 2010-1239 du 20 octobre 2010 portant statut particulier du corps des ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense	<ul style="list-style-type: none"> <li>- exercer des fonctions techniques et administratives de direction, d'inspection, d'encadrement général, d'expertise, de contrôle, de coordination dans toutes les activités liées aux infrastructures de défense et autres activités qui s'y rattachent ;</li> <li>- participer à l'activité opérationnelle des forces dans le cadre des missions pouvant être dévolues au service d'infrastructure de la défense</li> </ul>	École nationale supérieure des ingénieurs de l'infrastructure militaire (ENSIM)
<b>Service de santé des armées (SSA)</b>	Praticiens des armées : internes des hôpitaux des armées ; médecins des armées ; pharmaciens des armées ; vétérinaires des armées ; chirurgiens-dentistes des armées.	Décret n° 2008-933 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des praticiens des armées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- assurer, au sein des armées et formations rattachées, la conception, la direction, la mise en œuvre, l'évaluation et l'inspection des activités relevant du domaine de la santé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- École de santé des armées (ESA)</li> <li>- École du Val-de-Grâce (EVDG)</li> <li>- École du personnel paramédical des armées (EPPA)</li> </ul>

	Militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA) : psychologues ; de directeurs des soins ; cadres de santé paramédicaux second grade sage-femme des hôpitaux	Décret n° 2002-1490 du 20 décembre 2002 fixant le statut des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées	- participer aux missions du service de santé des armées dans les emplois d'encadrement, de soins, de rééducation, médico-techniques ou administratifs correspondant à leur qualification professionnelle.	Formation militaire initiale à l'école de gendarmerie de Rochefort
<b>Direction générale de l'armement (DGA)</b>	Ingénieurs de l'armement (IA)	Décret n° 2008-941 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps militaire des ingénieurs de l'armement	- exercer des fonctions de direction, de contrôle, d'inspection et de coordination dans toutes les activités relatives à l'armement ; - accomplir toute autre mission scientifique, technique, industrielle ou administrative, notamment dans le domaine de la défense et de la sécurité, au sein du ministère de la défense, d'autres ministères, de services ou d'organismes publics, ou d'organismes internationaux.	École polytechnique
	Ingénieurs des études et techniques de l'armement (IETA)	Décret n° 2008-944 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des ingénieurs des études et techniques de l'armement	- exercer des fonctions techniques et administratives de direction, d'encadrement général, d'expertise, de contrôle, de coordination, dans toutes les activités liées à l'armement ; - exercer des fonctions supérieures d'encadrement, de conception, de direction, de contrôle ou d'expertise.	École nationale supérieure de techniques avancées Bretagne (ENSTAB)
<b>Contrôle général des armées (CGA)</b>	Corps militaire du contrôle général des armées	Décret n° 2008-951 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps militaire du contrôle général des armées	- assister le ministre chargé des armées pour la direction de la gestion de son ministère en vérifiant, dans tous les organismes soumis à son autorité ou à sa tutelle, l'observation des lois, règlements et instructions ministérielles ainsi que l'opportunité des décisions et l'efficacité des résultats au regard des objectifs fixés et du bon emploi des deniers publics ; - accomplir des missions confiées au contrôle général des armées par le Premier ministre ou, après accord du ministre de la défense, par un autre membre du gouvernement, portant sur la mise en œuvre de politiques publiques ou le contrôle d'organismes.	Les officiers de carrière ayant réussi le concours du CGA disposent déjà d'une formation militaire liée à leur recrutement initial (ESM, École navale, EAE, EOGN, ECA, ...).
<b>Musique militaire</b>	Chefs de musique dans les armées et la gendarmerie nationale	Décret n° 2008-931 du 12 septembre 2008 portant statuts particuliers des corps des chefs de musique et des sous-chefs de musique dans les armées et la gendarmerie nationale	- instruire et diriger les grandes formations musicales, dont la liste est fixée par arrêté du ministre de la défense, et les formations musicales des armées et de la gendarmerie nationale.	Dans les armées, formation militaire générale d'officier dispensée aux : - Académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan - École navale - École de l'air et de l'espace

<b>Affaires pénales militaires (APM)</b>	Officiers greffiers du service de la justice militaire	Décret n° 2008-930 du 12 septembre 2008 portant statuts particuliers des corps d'officiers greffiers et de commis greffiers du service de la justice militaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>- exercer des fonctions d'auxiliaires de justice au sein des juridictions des forces armées comme au sein des juridictions spécialisées en matière militaire, et, les attributions qui leur sont dévolues par le code de justice militaire (rédiger des projets de réquisitoires et de décisions selon les indications des magistrats) ;</li> <li>- assister le juge dans les actes de sa juridiction et authentifier les actes juridictionnels ;</li> <li>- assurer la gestion et l'administration des formations du service de la justice militaire. ;</li> <li>- en charge, en temps de guerre, sous l'autorité des commissaires du Gouvernement, de la gestion administrative des juridictions des forces armées.</li> </ul>	Les officiers greffiers sont recrutés exclusivement parmi les commis greffiers. Les commis greffiers ont suivi une scolarité à l'École nationale des greffes (ENG).
--	--	--	---	--

## 2 LES STATUTS CONTRACTUELS DE MILITAIRE OFFICIER

Statuts	Décret	Fonction	École militaire de formation initiale
<b>Officiers sous contrats (OSC)</b> au sein des armées, direction et services	Décret n° 2008-939 du 12 septembre 2008 relatif aux officiers sous contrat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- participer au commandement, à l'encadrement et au fonctionnement de l'ensemble des organismes relevant des armées ou des formations rattachées ;</li> <li>- ils reçoivent les mêmes attributions et exercent les mêmes fonctions que celles des officiers de carrière de leur corps de rattachement.</li> </ul>	En fonction de l'armée, direction ou service de rattachement.
<b>Officiers commissionnés</b> au sein des armées, direction et services	Décret n° 2008-959 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires commissionnés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- satisfaire des besoins immédiats des armées ou des formations rattachées, aux fins d'occuper des emplois de spécialistes à caractère scientifique, technique ou pédagogique qui ne sont pas pourvus par les autres modes de recrutement et de formation ou qui font l'objet d'une vacance temporaire ;</li> <li>- ils sont rattachés, compte tenu de l'emploi qu'ils occupent, à un corps (de sous-officiers, d'officiers marinières ou d'officiers de carrière), dans les grades de sergent à colonel ou à des grades correspondants.</li> </ul>	Pas d'école militaire de rattachement.
<b>Aumôniers militaires</b>	Décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008 relatif aux aumôniers militaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- assurer, au sein des armées et formations rattachées, le soutien religieux du personnel de la défense et des militaires de la gendarmerie nationale, qui le souhaitent ;</li> <li>- être consultés par le commandement dans leur domaine de compétences.</li> </ul>	École des commissaires des armées (ECA)



Schéma 1 - Les corps et statuts militaires d'officiers



Source : traitement HCECM.



## **ANNEXE 6**

# **LES OFFICIERS AU SEIN DES FORCES ARMÉES ET DES FORMATIONS RATTACHÉES**

## ANNEXE 6

## LES OFFICIERS AU SEIN DES FORCES ARMÉES ET DES FORMATIONS RATTACHÉES

## 1 PRESENTATION GÉNÉRALE

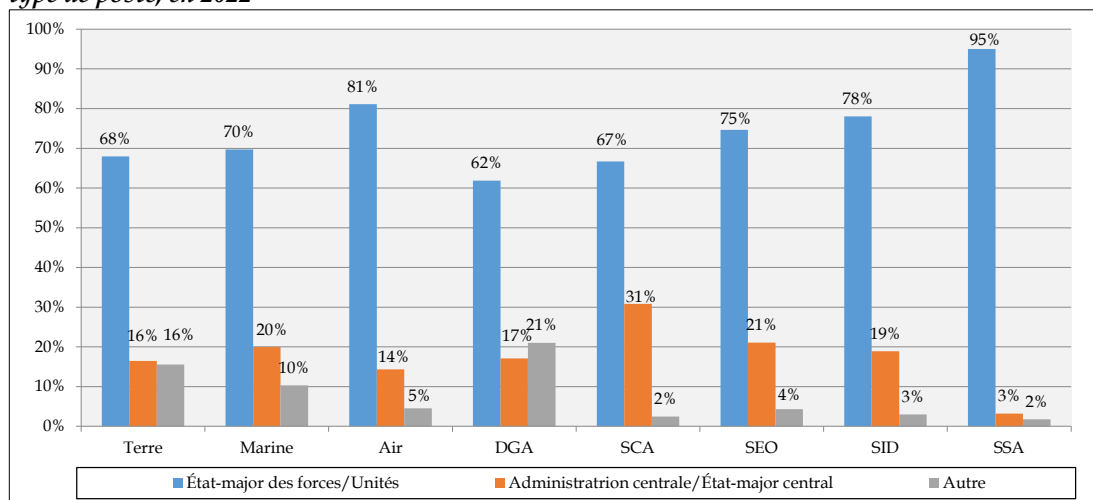
## 1.1 PHYSIONOMIE DES OFFICIERS

## 1.1.1 La répartition des officiers par type de poste occupé

Fin 2022, la très grande majorité des officiers, quels que soient l'armée, la direction ou le service, servent dans les forces, et ce, soit en état-major soit en unité.

Si les officiers des armées servent, en second lieu, en administration centrale ou en état-major central avec des taux compris entre 14 et 20 % de leurs effectifs, les officiers des directions et services y sont plus largement représentés avec 17 à 31 % de leurs effectifs.

**Graphique 1 – Répartition des effectifs des officiers du MinArm, par armée, direction, service et par type de poste, en 2022**



Source : réponse à un questionnaire adressé à la DRH-MD.

Champ :

- ensemble des officiers armée de terre, marine nationale, armée de l'air et de l'espace, SSA, SEO, DGA, SCA et SID sous PME A du ministère des armées, au 31 décembre 2022, hors officiers généraux ;
- SSA : les HIA et l'ensemble des directions décentralisées (médecine des forces, etc) sont inclus dans EM forces/unités. Les élèves praticiens sont aussi pris en compte dans EM forces/unités ;
- DGA : IA et IETA, les équipes programmes (en particulier en local : Lorient, Toulon, etc) et les centres d'essais sont inclus dans EM forces/unités.

Autres : organisations internationales / postes permanents à l'étranger (relevant de la DGRIS ou de la DCSD), et, tous les postes non décrits en organisation, notamment les stagiaires (CHEM, EdG, EdG-Terre, EMSST, CFCU, divisions d'applications).

## 1.1.2 L'âge des officiers

## 1.1.2.1 Au sein du ministère des armées

Au sein du ministère des armées, en 2021<sup>353</sup>, les officiers sont âgés en moyenne de 39 ans (35,3 ans pour les femmes et 39,7 ans pour les hommes).

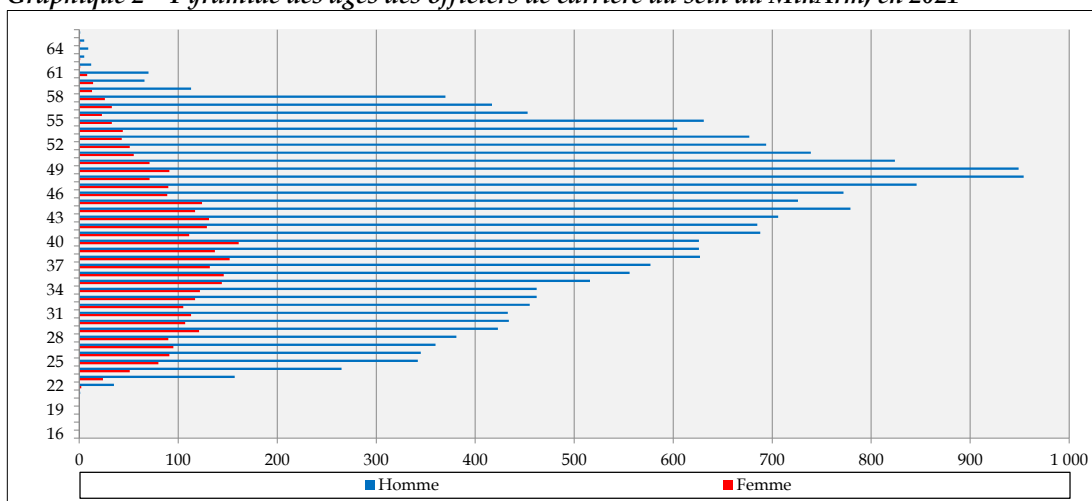
En différenciant les officiers de carrières des officiers sous contrat, on constate logiquement une moyenne plus basse pour les seconds (31 ans) que pour les premiers (42,2 ans).

En observant la pyramide des âges des officiers (de carrière et sous contrat), on constate que les femmes officiers restent moins longtemps en services que les hommes. Ce phénomène est encore plus marqué pour la pyramide des seuls officiers de carrière.

<sup>353</sup> Source : ministère des armées, rapport social unique 2021.

Enfin, la pyramide des âges des officiers sous contrat évolue de façon relativement symétrique entre hommes et femmes.

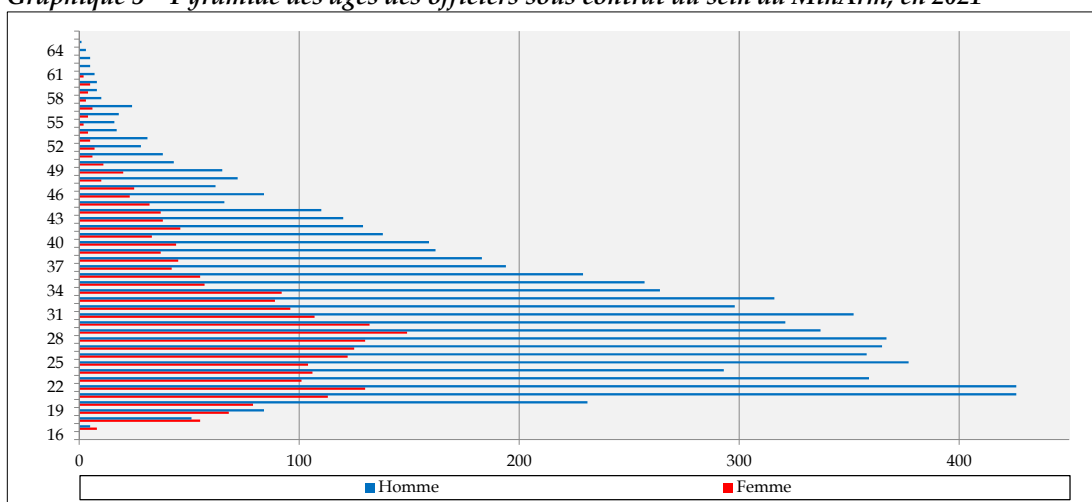
**Graphique 2 – Pyramide des âges des officiers de carrière au sein du MinArm, en 2021**



Sources : réponses à un questionnaire adressé à la DRH-MD.

Champ : ensemble des officiers de carrière sous PMEA du ministère des armées en décembre 2021, y compris gendarmerie sous PMEA du MinArm.

**Graphique 3 – Pyramide des âges des officiers sous contrat au sein du MinArm, en 2021**



Sources : réponses à un questionnaire adressé à la DRH-MD.

Champ : ensemble des officiers sous contrat sous PMEA du ministère des armées en décembre 2021, y compris gendarmerie sous PMEA du MinArm.

#### 1.1.2.2 Au sein de la gendarmerie nationale

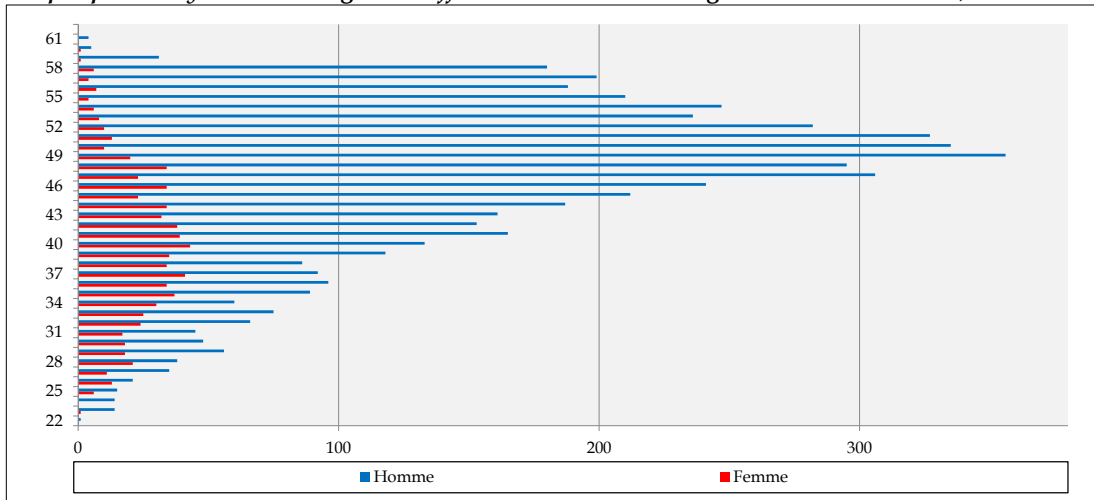
Au sein de la gendarmerie nationale, en 2021<sup>354</sup>, les officiers sont âgés en moyenne de 44,9 ans (38,8 ans pour les femmes et 45,9 ans pour les hommes).

En différenciant les officiers de carrières des officiers sous contrat, on constate logiquement une moyenne plus basse pour les seconds (34,3 ans) que pour les premiers (45,8 ans).

En observant la pyramide des âges des officiers, on observe que les femmes officiers restent moins longtemps en services que les hommes. Ce phénomène est très marqué pour la pyramide des seuls officiers de carrière.

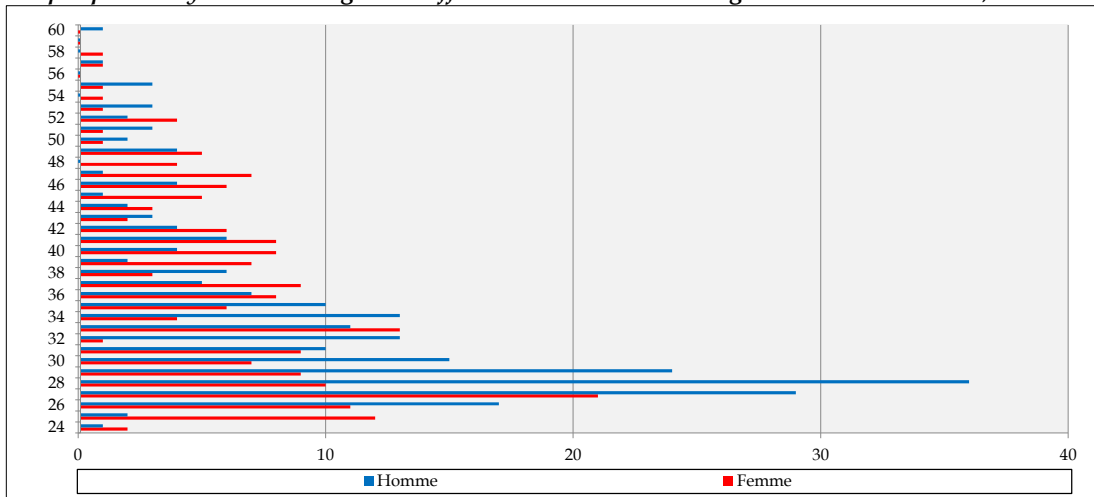
Enfin, la pyramide des âges des officiers sous contrat évolue de façon relativement symétrique entre hommes et femmes.

<sup>354</sup> DPMGN, effectifs des officiers par âge au 31 décembre 2021, du grade d'aspirant à général d'armée.

**Graphique 4 – Pyramide des âges des officiers de carrière de la gendarmerie nationale, en 2021**

Source : réponse à un questionnaire adressé à la DPMGN.

Champ : ensemble des officiers de carrière de la gendarmerie nationale du grade d'aspirant à général d'armée, en activité.

**Graphique 5 – Pyramide des âges des officiers sous contrat de la gendarmerie nationale, en 2021**

Source : réponse à un questionnaire adressé à la DPMGN.

Champ : ensemble des officiers sous contrat de la gendarmerie nationale du grade d'aspirant à général d'armée, en activité.

### 1.1.3 Le statut des officiers

Les officiers d'active<sup>355</sup> servent essentiellement<sup>356</sup> sous le statut de carrière ou le statut de contractuel.

Ils sont ainsi 74,3 %, en 2021, à être de carrière contre 25,7 % sous contrat. Cette répartition varie selon la force armée ; ainsi si 92 % des officiers servant au sein de la gendarmerie nationale sont de carrière, ils ne sont que 60,7 % au sein de l'armée de l'air et de l'espace, en 2021.

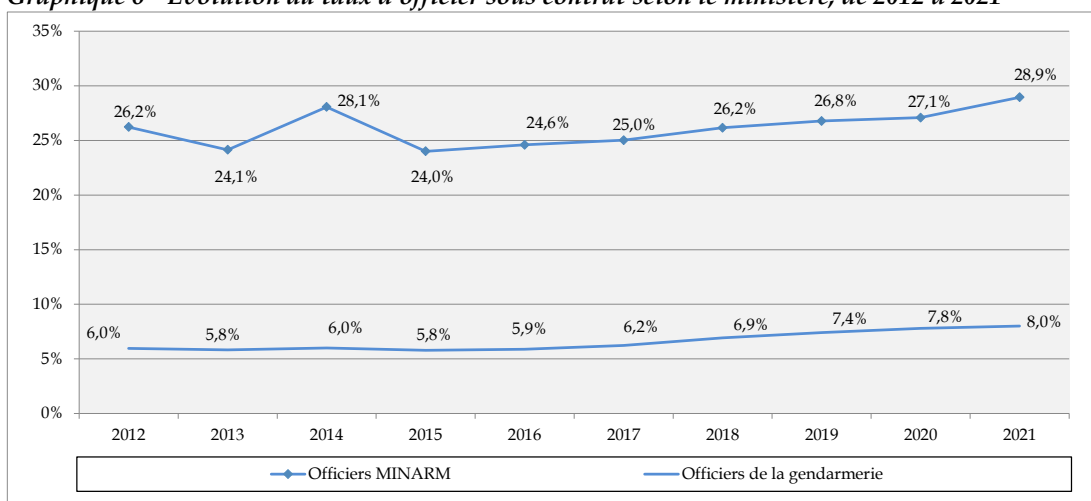
L'impératif de jeunesse des forces, plus marqué dans les armées que dans la gendarmerie, ainsi qu'une structure fortement pyramidée expliquent ce constat.

Sur le périmètre des armées, la part relative des officiers sous contrat, a progressé de près de 2,7 points entre 2012 et 2021, contre 2 points pour la gendarmerie nationale.

<sup>355</sup> À l'inverse des officiers de réserve.

<sup>356</sup> Les officiers commissionnés sont exclus de l'analyse.

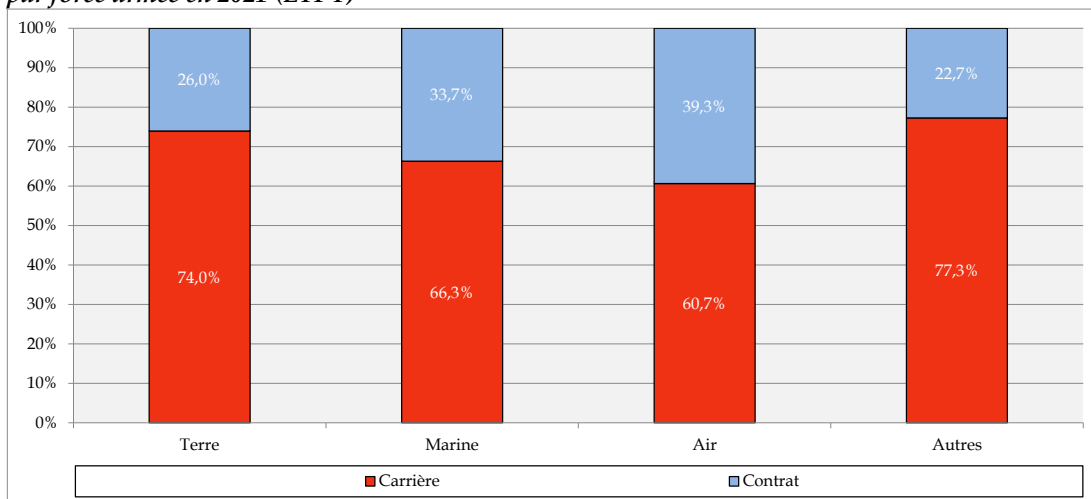
**Graphique 6 - Évolution du taux d'officier sous contrat selon le ministère, de 2012 à 2021**



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; gendarmerie nationale, questionnaire HCECM.

Champ : officiers de la gendarmerie nationale et officiers sous PMEAs du ministère des armées.

**Graphique 7 - Répartition du personnel militaire officier selon le statut, « carrière » ou « contrat », par force armée en 2021 (ETPT)**



Sources : ministère de la défense/des armées, rapport social unique.

Champ : officiers sous PMEAs du ministère des armées.

Autres : SCA, SSA, SEO, SID, DGA, CGA, DGA, APM.

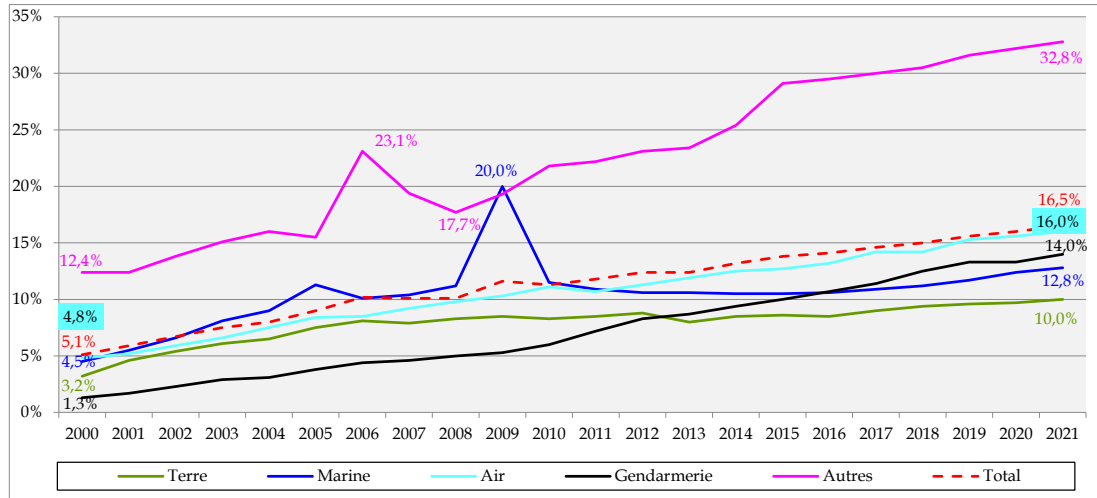
### 1.1.4 La féminisation<sup>357</sup> des officiers

Le taux de féminisation, porté en particulier par la féminisation de la gendarmerie et par une ouverture plus large à tous les métiers, a évolué significativement depuis les années 2000, et en particulier chez les officiers (5,1 % en 2000) pour atteindre le taux de 16,5 % en 2021.

Les services tels que le service de santé des armées ou le service du commissariat des armées sont plus fortement féminisés avec respectivement 47,5 % et 32,6 % de femmes parmi les officiers.

<sup>357</sup> La place des femmes dans les forces armées a fait l'objet du 7<sup>e</sup> rapport du Haut Comité (2013).

**Graphique 8 - Évolution du taux de féminisation des officiers dans les forces armées depuis 2000 (ETPT)**



Sources : ministère de la défense/des armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2021 ; ministère de l'intérieur et DGGN à partir de 2009.

Champ : officiers féminins de la gendarmerie nationale et officiers féminins sous PMEA du ministère des armées.

Autres : APM, CGA, DGA, SCA, SEO, SID, SSA.

Total : ensemble des officiers féminins de la gendarmerie nationale et officiers féminins sous PMEA du ministère des armées.

## 1.1.5 Les grades des officiers

### 1.1.5.1 Le principe des grades

Le code de la défense<sup>358</sup> définit la hiérarchie militaire générale qui se compose des :

- militaires du rang ;
- sous-officiers et officiers mariniers ;
- officiers ;
- maréchaux de France et amiraux de France.

Dans cette hiérarchie militaire générale, les grades d'officiers sont :

- sous-lieutenant ou enseigne de vaisseau de deuxième classe ;
- lieutenant ou enseigne de vaisseau de première classe ;
- capitaine ou lieutenant de vaisseau ;
- commandant ou capitaine de corvette ;
- lieutenant-colonel ou capitaine de frégate ;
- colonel ou capitaine de vaisseau ;
- général de brigade, général de brigade aérienne ou contre-amiral ;
- général de division, général de division aérienne ou vice-amiral.

Les généraux de division, les généraux de division aérienne et les vice-amiraux peuvent respectivement recevoir rang et appellation de général de corps d'armée, de général de corps aérien ou de vice-amiral d'escadre et de général d'armée, de général d'armée aérienne ou d'amiral.

Enfin la hiérarchie militaire générale comporte, en outre, le grade d'aspirant.

### 1.1.5.2 Les effectifs par grades des officiers

La répartition des effectifs par grades suit la logique de carrière et de parcours professionnels des officiers.

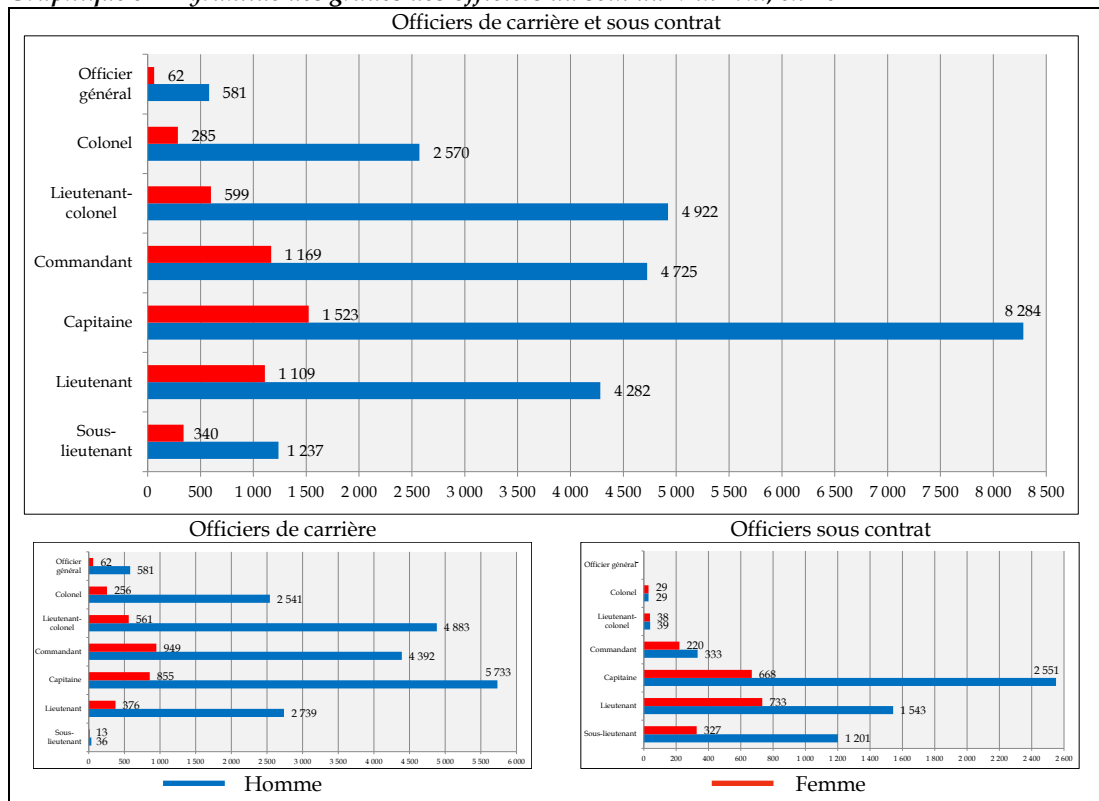
Ainsi la base de la pyramide s'élargit jusqu'au grade de capitaine pour se resserrer après, tant pour les hommes et que pour les femmes.

Ce constat est cependant plus marqué pour les officiers servant sous contrat, et ce, à la fois dans un resserrement beaucoup plus fort des effectifs après le grade de capitaine, mais aussi, par le « non accès » aux grades sommitaux de la hiérarchie militaire.

<sup>358</sup> Article L4131-1 du code de la défense.



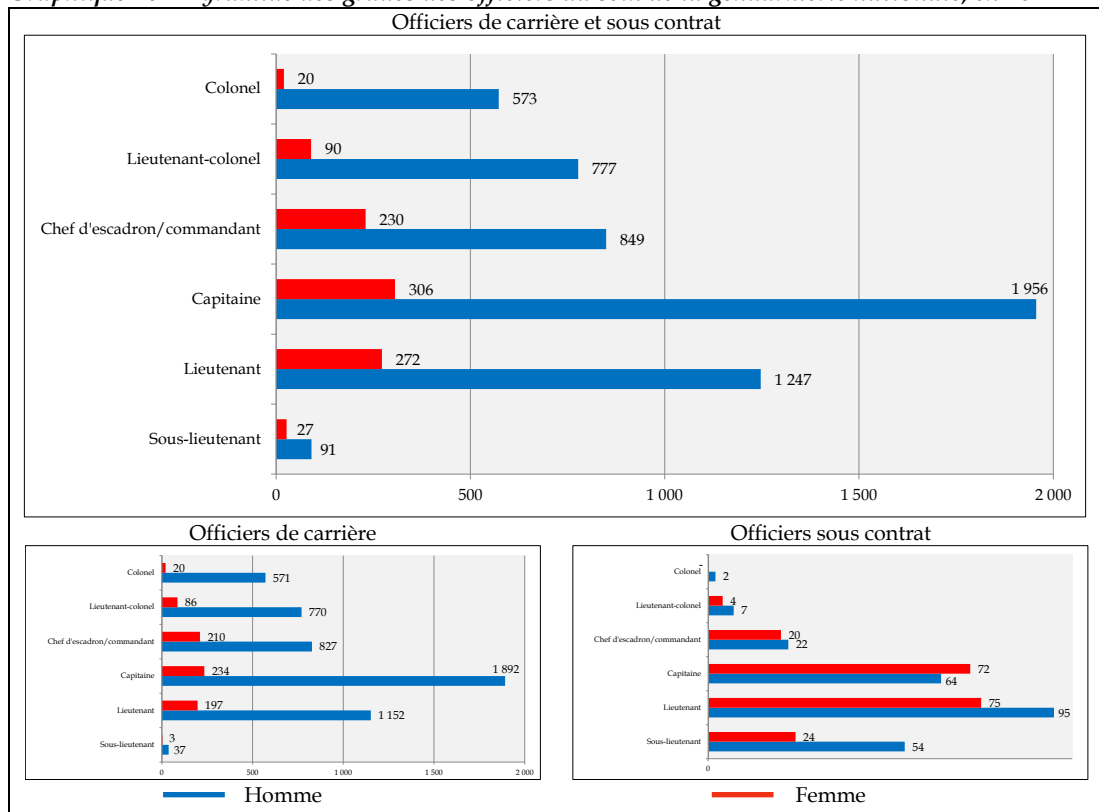
**Graphique 9 – Pyramide des grades des officiers au sein du MinArm, en 2021**



Source : réponse à un questionnaire adressé à la DRH-MD.

Champ : ensemble des officiers sous PMEA du ministère des armées en décembre 2021, y compris gendarmerie sous PMEA du MinArm, hors aspirant (volontaires) et élève officier.

**Graphique 10 – Pyramide des grades des officiers au sein de la gendarmerie nationale, en 2021**



Source : réponse à un questionnaire adressé à la DPMGN.

Champ : ensemble des officiers de la gendarmerie nationale en décembre 2021, hors officiers généraux.

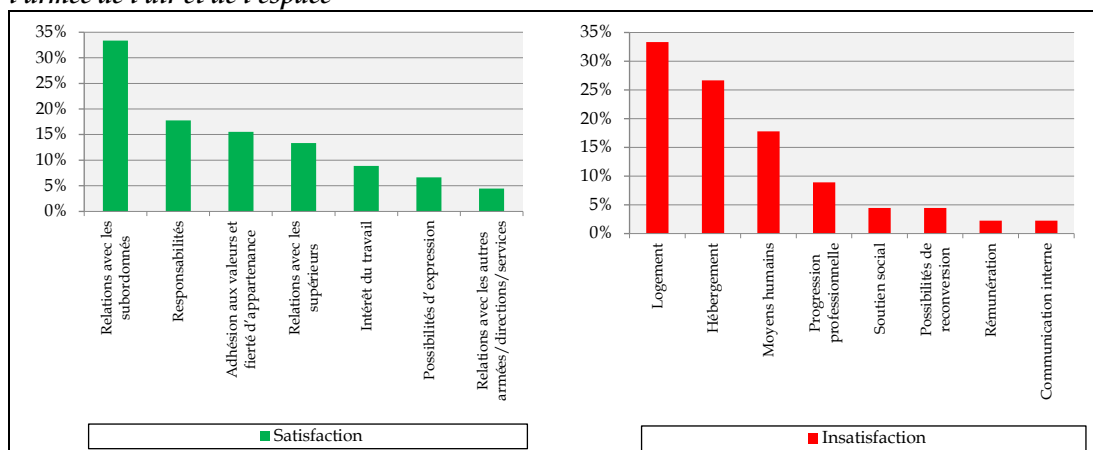
## 1.2 LE MORAL DES OFFICIERS

Le moral des militaires des armées et des services est mesuré semestriellement par un indicateur produit par la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), et portant sur plusieurs domaines qui concourent à la condition militaire.

Si le recueil des données et le calcul de l'indicateur de mesure du moral (I2M) sont, par nature, complexes, l'I2M est un outil important pour appréhender par armée, service et catégorie hiérarchique le degré de satisfaction des militaires ainsi que son évolution dans le temps<sup>359</sup>.

Entre 2015 et 2021, « les relations avec les subordonnés » (35 %) représentent le motif le plus important de satisfaction pour les officiers alors que le « logement » (33 %) et « l'hébergement » (26,7 %) sont les deux plus importants motifs d'insatisfaction.

**Graphique 11 - Principaux motifs de satisfaction et d'insatisfaction, extraits de l'indicateur de mesure du moral de 2017 à 2021, des officiers de l'armée de terre, de la marine nationale et de l'armée de l'air et de l'espace**



Source : SGA/MAP, indicateur de mesure du moral, deuxième semestre 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021.

Champ : échantillon représentatif d'officiers des armées (terre, marine et air) interrogés dans le cadre de l'I2M. Motifs de satisfaction et d'insatisfaction les plus couramment cités parmi les 33 items, indépendamment de leur influence sur le moral.

## 2 LES OFFICIERS DE L'ARMÉE DE TERRE

Les officiers de l'armée de terre se répartissent en deux corps statutaires, qu'ils soient de carrière ou qu'ils servent sous contrat :

- les officiers des armes ;
- les officiers du corps technique et administratif.

### 2.1 LES CORPS D'OFFICIERS

#### 2.1.1 Les officiers des armes

Le corps des officiers des armes (COA) est régi par le décret n° 2008-940 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers des armes de l'armée de terre lui-même issu du décret n° 75-1206 du 22 décembre 1975. Le 1<sup>er</sup> décret COA est décliné du 1<sup>er</sup> statut général des militaires de 1972.

Les officiers des armes de l'armée de terre commandent et encadrent les unités de l'armée de terre. Ils exercent des responsabilités de conception et participent au fonctionnement de l'ensemble des formations de l'armée de terre.

<sup>359</sup> Les populations interrogées dans le cadre de l'I2M étant différentes d'un semestre à l'autre, il convient de rester prudent dans les comparaisons. Une tendance ministérielle peut toutefois être dégagée.

Ils peuvent également servir dans les formations interarmées ou relevant d'une autre armée, ainsi que dans tout autre organisme mentionné au 2<sup>o</sup> de l'article L.4138-2 du code de la défense.

### 2.1.2 Les officiers du corps technique et administratif

Issu du service de l'intendance, le corps technique et administratif (CTA) est créé en 1978. L'étude sur la création du COSAT (corps des officiers spécialistes de l'armée de terre) en 2013 débouche sur le maintien du CTA.

Unique corps alternatif au corps des officiers des armes (COA), le CTA regroupe des officiers ayant vocation à dérouler des parcours de spécialistes sans avoir généralement à passer par les étapes de commandement des unités et formations de l'armée de terre.

Les officiers du CTA assurent des fonctions administratives, techniques ou logistiques, d'expertise ou d'encadrement ou de direction, dans les organismes spécialisés ou les unités opérationnelles de l'armée de terre. Ils peuvent y exercer des fonctions de commandement ou participer à leur direction.

Cette spécificité justifie un statut aux règles adaptées : limite d'âge plus tardive, absence de plafond à l'avancement, seuil d'aptitude médicale plus tolérant. Le CTA constitue à ce titre un atout en gestion en qualité de « corps recueil », qui permet en particulier de conserver en service des officiers blessés mais toujours en mesure de « servir autrement ».

## 2.2 EFFECTIFS

En décembre 2021, l'armée de terre comptait 14 874 officiers des corps du COA et du CTA.

Les officiers du COA représentent 83 % des effectifs (12 296) des officiers de l'armée de terre contre 17 % pour ceux (2 578) servant au sein du CTA.

Les officiers servant sous contrat sont plus largement présents au sein du CTA (46 %) que du COA (19 %).

Le grade de capitaine regroupe le plus grand nombre d'officiers : 34 % au sein du COA et 36 % au sein du CTA.

Les femmes sont plus nombreuses au sein du CTA (32 % des effectifs du CTA) qu'au sein du COA (6 % des effectifs du COA). Le statut de carrière inverse la tendance, puisque les officiers féminins de carrière sont plus représentés que les contractuels au sein du COA (4 % d'officiers de carrière contre 2 % d'officiers sous contrat) qu'au sein du CTA (13 % d'officiers de carrière contre 19 % d'officiers sous contrat).

**Tableau 1 - Effectif des officiers par corps statutaire, par type de lien au service, par grade et par sexe, en 2021**

	Officier des armes				Officier du corps technique et administratif			
	Carrière		Contrat		Carrière		Contrat	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Colonel	855	10	0	0	37	2	0	0
Lieutenant-colonel	2 314	60	3	0	222	57	17	9
Commandant	1 967	132	72	12	239	124	91	70
Capitaine	3 010	120	935	60	388	106	266	176
Lieutenant	1 368	110	472	43	147	59	223	155
Sous-lieutenant	0	0	654	99	0	0	115	75
<b>Total</b>	<b>9 514</b>	<b>432</b>	<b>2 136</b>	<b>214</b>	<b>1 033</b>	<b>348</b>	<b>712</b>	<b>485</b>
	(77 %)	(4 %)	(17 %)	(2 %)	(40 %)	(13 %)	(28 %)	(19 %)
	<b>9 946 (81 %)</b>		<b>2 350 (19 %)</b>		<b>1 381 (54 %)</b>		<b>1 197 (46 %)</b>	
	<b>12 296 (83 %)</b>				<b>2 578 (17 %)</b>			
	<b>14 874</b>							

Source : DRHAT.

Champ : ensemble des officiers (hors aspirants) de l'armée de terre en décembre 2021.

Près de 3/4 des officiers de l'armée de terre ne sont pas de recrutement direct, ainsi :

- 28 % des officiers sont de recrutement direct (école spéciale militaire de Saint-Cyr) ;
- 38 % des officiers sont de recrutement semi-direct (concours internes) ;
- 8 % des officiers sont de recrutement rang (recrutement au choix parmi les sous-officiers) ;
- 27 % des officiers sont de recrutement contractuel (école des aspirants de Coëtquidan).

**Tableau 2 - Effectif des officiers par origine de recrutement et par grade, en 2021**

	Direct		Semi-direct		Rang		OSC <sup>(1)</sup>	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Colonel	770	9	116	3	0	0	6	0
Lieutenant-colonel	1059	50	1 150	32	1	0	345	44
Commandant	664	100	1 162	74	77	3	460	168
Capitaine	793	79	1 757	97	809	37	1 223	265
Lieutenant	532	52	747	95	269	18	662	203
Sous-lieutenant	2	0	331	22	0	0	426	162
<b>Total</b>	<b>3 820</b> (93 %)	<b>290</b> (7 %)	<b>5 263</b> (94 %)	<b>323</b> (6 %)	<b>1 156</b> (95 %)	<b>58</b> (5 %)	<b>3 122</b> (79 %)	<b>842</b> (21 %)
	<b>4 110 (28 %)</b>		<b>5 586 (38 %)</b>		<b>1 214 (8 %)</b>		<b>3 964 (27 %)</b>	

Source : DRHAT.

Champ : ensemble des officiers (hors aspirants) de l'armée de terre en décembre 2021.

Origine de recrutement : direct : école spéciale militaire de Saint-Cyr ; semi-direct : concours internes ; rang : recrutement au choix parmi les sous-officiers ; OSC : école militaire des aspirants de Coëtquidan.

(1) Les officiers sous contrat regroupent les officiers sous contrat spécialistes (OSC/S), les officiers sous contrat encadrement (OSC/E) et les officiers sous contrat pilote (OSC/P).

### 3 MARINE NATIONALE

Les officiers de la marine nationale se répartissent en quatre corps statutaires, qu'ils soient de carrière ou qu'ils servent sous contrat :

- les officiers de marine (OM) ;
- les officiers spécialisés de la marine (OSM) ;
- les administrateurs des affaires maritimes (AAM) ;
- les professeurs de l'enseignement maritime (PEM).

Les OM et les OSM servent au sein de la marine nationale, relevant ainsi du ministre des armées, alors que les AAM et les PEM sont mis pour emploi auprès du ministre chargé de la mer (pour servir au sein de l'administration maritime) ; ces derniers sont administrés et gérés conjointement par le ministère des armées et le ministre chargé de la mer.

#### 3.1 LES CORPS D'OFFICIERS

##### 3.1.1 Les officiers de marine

Le corps des officiers de marine (OM) est régi par le décret n° 2008-938 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine.

Les officiers de marine ont pour vocation d'armer et de commander les unités opérationnelles puis d'exercer des responsabilités de conception et direction en état-major. La formation reçue et l'expérience acquise dans les différents domaines fonctionnels fondent leur légitimité à exercer ces responsabilités au sein de la marine et du ministère des armées, voire au-delà.

##### 3.1.2 Les officiers spécialisés de la marine

Le corps des officiers spécialisés de la marine (OSM) est régi par le décret n° 2008-938 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine.

Les officiers spécialisés de la marine exercent leurs responsabilités dans leur domaine de spécialité dans toutes les unités de la marine et en environnement interarmées ; un haut niveau de compétence peut les conduire à occuper des emplois de direction au sein de la marine ou dans les autres directions et services.

### 3.1.3 Les administrateurs des affaires maritimes

Créé en 1902<sup>360</sup> par scission au sein du corps des commissaires de la marine, le corps des administrateurs des affaires maritimes est désormais régi par le décret n° 2012-1546 du 28 décembre 2012.

Les administrateurs des affaires maritimes (AAM) constituent un corps d'officiers de la marine nationale administré et géré conjointement par le ministère des armées et le ministère chargé de la mer.

Statutairement<sup>361</sup> les AAM participent, au sein des instances nationales, internationales et communautaires, à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques maritimes et, en particulier, celles relatives :

- à la sûreté et à la sécurité des activités maritimes, dans le cadre de l'action de l'État en mer ;
- au développement durable des ressources, des communications et des espaces maritimes et littoraux ;
- à la recherche, à l'enseignement, à la formation, à la protection et à la promotion sociales dans les secteurs professionnels concernés.

Ils participent à l'organisation générale de la défense et des transports maritimes de défense.

Ils sont, dans leurs circonscriptions territoriales, les représentants des préfets maritimes. Ils y représentent la marine nationale et assurent la suppléance de ses services dans les conditions fixées par le ministre chargé de la mer et le ministre des armées.

En outre, ils ont vocation :

- à assurer la direction des services de l'administration territoriale de l'État chargés de la mer et du littoral, des organismes qui en dépendent et des établissements d'enseignement supérieur maritimes. Ils ont également vocation à assurer l'enseignement et la recherche dans ces établissements ;
- lorsqu'ils ont atteint le grade d'administrateur général, à exercer des missions d'inspection et d'évaluation des politiques publiques.

### 3.1.4 Les professeurs de l'enseignement maritime

Le corps des professeurs de l'enseignement maritime (PEM) a été créé en 1965<sup>362</sup>. Il se substituait à un cadre enseignant, instauré en 1947 sous le nom commun de professeurs de la marine marchande, qui regroupait les corps d'officiers suivants :

- les professeurs d'hydrographie ;
- les professeurs mécaniciens ;
- les professeurs de technique.

Selon le décret n° 77-33 du 4 janvier 1977<sup>363</sup>, les professeurs de l'enseignement maritime constituent un corps d'officiers de carrière de la marine nationale, et, ils :

- assurent l'enseignement et la recherche dans les établissements d'enseignement supérieur maritimes et les établissements qui en dépendent. Ils ont vocation à assurer la direction de ces établissements ;
- sont chargés de la formation des personnels de l'enseignement maritime ;

<sup>360</sup> Décret du 7 octobre 1902 portant création du corps des administrateurs de l'Inscription maritime.

<sup>361</sup> Article 1<sup>er</sup> du décret n° 2012-1546 du 28 décembre 2012.

<sup>362</sup> Loi n° 65-505 du 30 juin 1965 relative aux écoles nationales de la marine marchande.

<sup>363</sup> Décret n° 77-33 du 4 janvier 1977 portant statut particulier du corps des professeurs de l'enseignement maritime.

- peuvent être nommés, au titre de l'enseignement maritime, comme membres des jurys ou commissions d'examens institués pour la délivrance des diplômes, brevets et certificats de la marine marchande ;
- peuvent être appelés à participer au fonctionnement d'organismes relevant des ministres des armées et des transports.

Enfin, le corps ne recrute plus depuis 2009 et ses attributions ont été étendues aux AAM.

### 3.2 EFFECTIFS

#### 3.2.1 Les officiers de marine et les officiers spécialisés de la marine

En décembre 2021, la marine nationale comportait 4 767 officiers des corps des OM et des OSM.

##### 3.2.1.1 Les effectifs par corps, statut, sexe et grade

Les officiers de marine représentent 59 % des effectifs (2 804) des officiers de la marine nationale contre 41 % (1 963) servant en tant qu'officier spécialisé de la marine.

Les officiers servant sous contrat sont plus largement présents au sein des OSM (51 %) que des OM (18 %).

Enfin, les femmes sont plus nombreuses au sein des OSM (20 % des effectifs des OSM) qu'au sein des OM (8 % des effectifs des OM). Le statut de carrière inverse la tendance pour les OM, puisque les officiers féminins de carrière (6 %) sont plus représentés que les contractuels (2 %).

**Tableau 3 - Effectif des officiers par corps statutaire, par type de lien au service, par grade et par sexe, en 2021**

	Officier de marine				Officier spécialisé de la marine			
	Carrière		Contrat		Carrière		Contrat	
	H	F	H	F	H	F	H	F
CV	299	8	0	0	8	2	0	0
CF	626	47	0	0	96	15	1	2
CC	427	49	46	11	233	22	63	24
LV	509	50	164	21	341	26	301	94
EV1	257	24	135	9	204	23	226	141
EV2	0	0	107	15	0	0	85	56
<b>Total</b>	<b>2 118</b>	<b>178</b>	<b>452</b>	<b>56</b>	<b>882</b>	<b>88</b>	<b>676</b>	<b>317</b>
	(76 %)	(6 %)	(16 %)	(2 %)	(45 %)	(4 %)	(34 %)	(16 %)
	<b>2 296 (82 %)</b>		<b>508 (18 %)</b>		<b>970 (49 %)</b>		<b>993 (51 %)</b>	
	<b>2 804 (59 %)</b>				<b>1 963 (41 %)</b>			
	<b>4 767</b>							

Source : DPM.

Champ : ensemble des officiers de marine et officiers spécialisés de la marine (hors volontaires aspirants) en décembre 2021.

Grades : CV : capitaine de vaisseau ; CF : capitaine de frégate ; CC : capitaine de corvette ; LV : lieutenant de vaisseau ; EV1 : enseigne de vaisseau de 1<sup>re</sup> classe ; EV2 : enseigne de vaisseau de 2<sup>me</sup> classe.

##### 3.2.1.2 Les effectifs par corps et origine de recrutement

La majorité des officiers de la marine nationale ne sont pas de recrutement direct, ainsi :

- 43 % des officiers sont de recrutement direct ;
- 13 % des officiers sont de recrutement semi-direct (concours internes) ;
- 8 % des officiers sont de recrutement rang (recrutement au choix parmi les officiers de marine) ;
- 29 % des officiers sont de recrutement contractuel (officiers sous contrat) ;
- 7 % des officiers sont de recrutement autres (commissionnés, changement d'armée, ...).

**Tableau 4 - Effectif des officiers par origine de recrutement et par grade, en 2021**

	Direct		Semi-direct		Rang		OSC		Autres (commissionnés, changement d'armée, etc)	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
CV	266	7	17	0	1	0	17	1	6	2
CF	460	38	133	10	13	0	77	10	40	6
CC	342	42	173	18	52	2	154	41	48	3
LV	482	48	152	15	168	10	354	108	159	10
EV1	259	26	85	9	119	14	301	148	58	0
EV2	70	12	0	0	0	0	105	59	17	0
<b>Total</b>	<b>1 879</b> (92 %)	<b>173</b> (8 %)	<b>560</b> (92 %)	<b>52</b> (8 %)	<b>353</b> (93 %)	<b>26</b> (7 %)	<b>1 008</b> (73 %)	<b>367</b> (27 %)	<b>328</b> (94 %)	<b>21</b> (6 %)
	<b>2 052 (43 %)</b>		<b>612 (13 %)</b>		<b>379 (8 %)</b>		<b>1 375 (29 %)</b>		<b>349 (7 %)</b>	

Source : DPM.

Champ : ensemble des officiers de marine et officiers spécialisés de la marine (hors volontaires aspirants) en décembre 2021.

Grades : CV : capitaine de vaisseau ; CF : capitaine de frégate ; CC : capitaine de corvette ; LV : lieutenant de vaisseau ; EV1 : enseigne de vaisseau de 1<sup>re</sup> classe ; EV2 : enseigne de vaisseau de 2<sup>me</sup> classe.

### 3.2.2 Les administrateurs des affaires maritimes et les professeurs de l'enseignement maritime

En 2021, les effectifs des AAM se composaient de 351 officiers avec la physionomie suivante :

- 72 % sont des officiers supérieurs et officiers généraux, soit 252 officiers ;
- 31 % des AAM sont des femmes, soit 109 officiers ;
- 15 administrateurs généraux.

**Tableau 5 - Effectif des administrateurs des affaires maritimes, par grade, en 2021**

	Homme	Femme	Ensemble
Administrateur général de 1 <sup>re</sup> classe	2	0	2
Administrateur général de 2 <sup>me</sup> classe	12	1	13
Administrateur en chef de 1 <sup>re</sup> classe	49	13	62
Administrateur en chef de 2 <sup>me</sup> classe	65	17	82
Administrateur principal	68	25	93
Administrateur de 1 <sup>re</sup> classe	38	35	73 (dont 2 élèves)
Administrateur de 2 <sup>me</sup> classe	4	5	9 (dont 1 élève)
Administrateur de 3 <sup>me</sup> classe	4	3	7 (élèves)
Administrateur aspirant	0	10	10 (élèves)
<b>Total</b>	<b>242 (69 %)</b>	<b>109 (31 %)</b>	<b>351</b>

Source : inspection générale des affaires maritimes.

Champ : ensemble des administrateurs des affaires maritimes en décembre 2021.

En 2021, les effectifs des PEM se composaient de 26 officiers avec la physionomie suivante :

- 100 % sont des officiers supérieurs et officiers généraux, soit 25 officiers ;
- il n'y aucune femme parmi les PEM ;
- il y a 1 seul professeur général de 1<sup>re</sup> classe.

**Tableau 6 - Effectif des professeurs de l'enseignement maritime, par grade, en 2021**

	Homme	Femme	Ensemble
Professeur général de 1 <sup>re</sup> classe	1	0	1
Professeur général de 2 <sup>me</sup> classe	0	0	0
Professeur en chef de 1 <sup>re</sup> classe	15	0	15
Professeur en chef de 2 <sup>me</sup> classe	9	0	9
Professeur principal	0	0	0
Professeur de 1 <sup>re</sup> classe	0	0	0
<b>Total</b>	<b>25 (100 %)</b>	<b>0</b>	<b>25</b>

Source : inspection générale des affaires maritimes.

Champ : ensemble des professeurs de l'enseignement maritime en décembre 2021.

## 4 ARMÉE DE L'AIR ET DE L'ESPACE

Les officiers de l'armée de l'air et de l'espace se répartissent en trois corps régis par le décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008<sup>364</sup>, qu'ils soient de carrière ou qu'ils servent sous contrat :

- les officiers de l'air ;
- les officiers mécaniciens de l'air ;
- les officiers des bases de l'air.

### 4.1 LES CORPS D'OFFICIERS

#### 4.1.1 Les officiers de l'air

Ce corps comprend les pilotes (de chasse, de transport, d'hélicoptère), les navigateurs officiers système d'armes (qui calculent les itinéraires, donnent la direction à suivre tout au long du vol et gèrent les armements), et les convoyeurs de l'air.

#### 4.1.2 Les officiers mécaniciens de l'air

Leur rôle est de veiller au bon état de marche des outils électroniques, des armements, et de tous les autres équipements qui permettent aux avions de bien fonctionner.

Ils encadrent les mécaniciens spécialistes des outils électroniques de navigation, des réacteurs, des armements opérationnels, techniciens qui réparent et contrôlent les avions et les matériels au sol.

#### 4.1.1 Les officiers des bases de l'air

Ces officiers sont responsables du soutien opérationnel et général : contrôle aérien, renseignement et infrastructure, gestion et administration.

Ils constituent le corps le plus diversifié de l'armée de l'air et de l'espace. Ils dirigent des sous-officiers intervenant dans de nombreux domaines : contrôle de la circulation aérienne, protection et défense des installations de la base, renseignement, instruction et encadrement, informatique, gestion et administration, santé.

### 4.2 EFFECTIFS

En décembre 2021, l'armée de l'air et de l'espace comportait 6 316 officiers des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air.

#### 4.2.1 Les effectifs par corps, statut, sexe et grade

Les officiers des bases de l'air sont les plus nombreux et représentent 39 % des effectifs (2 455) des officiers de l'armée de l'air et de l'espace contre 38 % pour les officiers de l'air (2 390) et les officiers mécaniciens de l'air (1 471).

Les officiers servant sous contrat servent à part égale (35 %) au sein des officiers de l'air et des officiers des bases de l'air.

Le grade de capitaine regroupe le plus grand nombre d'officiers : soit 37 % de l'ensemble des officiers tous corps confondus.

Enfin, les femmes sont plus nombreuses au sein des officiers des bases de l'air (30 %) qu'au sein des officiers mécaniciens (16 %) ou des officiers de l'air (5 %).

<sup>364</sup> Décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air.



**Tableau 7 - Effectif des officiers par corps statutaire, par type de lien au service, par grade et par sexe, en 2021**

	Officier de l'air				Officier mécanicien de l'air				Officier des bases de l'air			
	Carrière		Contrat		Carrière		Contrat		Carrière		Contrat	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
COL	228	3	0	0	73	10	0	0	61	9	0	0
LCL	461	20	1	0	300	33	0	0	332	54	1	2
CDT	317	24	17	0	197	29	3	1	236	72	11	5
CNE	334	25	556	19	325	56	77	25	385	137	213	170
LTT	134	14	139	5	150	33	59	19	228	85	187	138
SLT	0	0	86	7	1	0	55	25	5	0	70	54
<b>Total</b>	<b>1 474</b>	<b>86</b>	<b>799</b>	<b>31</b>	<b>1 046</b>	<b>161</b>	<b>194</b>	<b>70</b>	<b>1 247</b>	<b>357</b>	<b>482</b>	<b>369</b>
	(62 %)	(4 %)	(33 %)	(1 %)	(71 %)	(11 %)	(13 %)	(5 %)	(51 %)	(15 %)	(20 %)	(15 %)
	<b>1 560</b> (65 %)	<b>830</b> (35 %)		<b>1 207</b> (82 %)		<b>264</b> (18 %)		<b>1 604</b> (65 %)		<b>851</b> (35 %)		
	<b>2 390</b> (38 %)				<b>1 471</b> (23 %)				<b>2 455</b> (39 %)			
	<b>6 316</b>											

Source : DRHAAE.

Champ : ensemble des officiers de l'armée de l'air et de l'espace, officiers commissionnés inclus, en décembre 2021.

Grades : COL : colonel ; LCL : lieutenant-colonel ; CDT : commandant ; CNE : capitaine ; LTT : lieutenant ; SLT : sous-lieutenant.

#### 4.2.2 Les effectifs par corps et origine de recrutement

Les 2/3 des officiers de l'armée de l'air et de l'espace ne sont pas de recrutement direct, ainsi :

- 33 % des officiers sont de recrutement direct (école l'air et de l'espace) ;
- 28 % des officiers sont de recrutement semi-direct (concours internes) ;
- 10 % des officiers sont de recrutement rang ;
- 29 % des officiers sont de recrutement contractuel.

**Tableau 8 - Effectif des officiers par origine de recrutement et par grade, en 2021**

	Direct		Semi-direct		Rang		OSC <sup>(1)</sup>	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Colonel	295	17	67	5	0	0	0	0
Lieutenant-colonel	565	41	525	66	3	0	0	0
Commandant	335	53	357	69	58	3	28	3
Capitaine	372	75	360	113	312	30	820	212
Lieutenant	186	48	126	47	200	37	385	162
Sous-lieutenant	63	21	27	11	0	0	127	54
<b>Total</b>	<b>1 816</b>	<b>255</b>	<b>1 462</b>	<b>311</b>	<b>573</b>	<b>70</b>	<b>1 360</b>	<b>431</b>
	(88 %)	(12 %)	(82 %)	(18 %)	(89 %)	(11 %)	(76 %)	(24 %)
	<b>2 071</b> (33 %)		<b>1 773</b> (28 %)		<b>643</b> (10 %)		<b>1 791</b> (29 %)	

Source : DRHAAE.

Champ : ensemble des officiers de l'armée de l'air et de l'espace, hors officiers commissionnés et hors volontaires, en décembre 2021.

## 5 GENDARMERIE NATIONALE

Les officiers de la gendarmerie nationale se répartissent en deux corps statutaires, qu'ils soient de carrière ou qu'ils servent sous contrat :

- les officiers de gendarmerie ;
- les officiers du corps technique et administratif.

### 5.1 LES CORPS D'OFFICIERS

#### 5.1.1 Les officiers de gendarmerie

Les officiers de la gendarmerie (OG)<sup>365</sup> constituent le corps d'encadrement supérieur de la gendarmerie nationale, en commandent les formations et en conçoivent le service. Ils servent en administration centrale, dans les états-majors ou organismes assimilés et à la tête des unités

<sup>365</sup> Décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie.

opérationnelles et de soutien, et ont également vocation à exercer des fonctions à caractère interministériel.

### 5.1.2 Les officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale

Les officiers du corps technique et administratif (OCTAGN)<sup>366</sup> sont chargés de l'administration générale et du soutien opérationnel de la gendarmerie nationale. À ce titre, ils exercent des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ainsi que de contrôle et d'expertise, notamment dans les domaines de l'administration, des finances, du droit, du conseil et de l'audit ainsi qu'en matière environnementale et logistique.

## 5.2 LES EFFECTIFS

En décembre 2021, la gendarmerie nationale comportait 6 438 officiers des corps des OG et des OCTAGN.

### 5.2.1 Les effectifs par corps, statut, sexe et grade

Les OG représentent 90 % des effectifs (5 808) des officiers de la gendarmerie nationale contre 10 % pour ceux (630) servant au sein des OCTAGN.

Les officiers servant sous contrat sont plus largement présents au sein des OCTAGN (29 %) que des OG (4 %).

Enfin, les femmes sont plus nombreuses au sein des OCTAGN (53 % des effectifs) qu'au sein des OG (11 % des effectifs).

**Tableau 9 - Effectif des officiers par corps statutaire, par type de lien au service, par grade et par sexe, en 2021**

	Officier de gendarmerie				Officier du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale			
	Carrière		Contrat		Carrière		Contrat	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Colonel	562	17	0	0	9	3	2	0
Lieutenant-colonel	731	72	6	2	39	14	1	2
Chef d'escadron/commandant	743	144	9	3	84	66	13	17
Capitaine	1 815	161	47	12	77	73	17	60
Lieutenant	1 117	153	87	29	35	44	8	46
Sous-lieutenant	33	1	46	18	4	2	8	6
<b>Total</b>	<b>5 001</b>	<b>548</b>	<b>195</b>	<b>64</b>	<b>248</b>	<b>202</b>	<b>49</b>	<b>131</b>
	(89 %)	(9 %)	(3 %)	(1 %)	(39 %)	(32 %)	(8 %)	(21 %)
	<b>5 549</b> (96 %)	<b>259</b> (4 %)		<b>450</b> (71 %)		<b>180</b> (21 %)		
	<b>5 808</b> (90 %)				<b>630</b> (10 %)			
	<b>6 438</b>							

Source : DPMGN.

Champ : ensemble des officiers de la gendarmerie nationale en décembre 2021.

### 5.2.2 Les effectifs par corps et origine de recrutement

Plus des 2/3 des officiers de la gendarmerie nationale ne sont pas de recrutement direct, ainsi :

- 30 % des officiers sont de recrutement direct ;
- 28 % des officiers sont de recrutement semi-direct ;
- 38 % des officiers sont de recrutement rang ;
- 4 % des officiers sont de recrutement contractuel.

<sup>366</sup> Décret n° 2012-1456 du 24 décembre 2012 portant statut particulier des officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale.

**Tableau 10 - Effectif des officiers par origine de recrutement et par grade, en 2021**

	Direct		Semi-direct		Rang		Contrat <sup>(1)</sup>	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Colonel	404	11	167	9	0	0	2	0
Lieutenant-colonel	329	54	441	32	0	0	7	4
Chef d'escadron/commandant	302	133	407	72	117	4	23	21
Capitaine	235	95	290	70	1 386	70	45	71
Lieutenant	195	94	209	50	797	81	46	47
Sous-lieutenant	44	21	39	4	0	0	8	2
<b>Total</b>	<b>1 509</b> (79 %)	<b>408</b> (21 %)	<b>1 553</b> (87 %)	<b>237</b> (13 %)	<b>2 300</b> (94 %)	<b>155</b> (6 %)	<b>131</b> (47 %)	<b>145</b> (53 %)
	<b>1 917</b> (30 %)		<b>1 790</b> (28 %)		<b>2 455</b> (38 %)		<b>276</b> (4 %)	

Source : DPMGN.

Champ : ensemble des officiers de la gendarmerie nationale en décembre 2021.

(1) Officiers servant en vertu d'un contrat (officier sous contrat + officiers commissionnés).

## 6 SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES

Les officiers du service de santé des armées relèvent de l'un des deux statuts suivants :

- le statut particulier des praticiens des armées<sup>367</sup> ;
- le statut des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA)<sup>368</sup>.

### 6.1 LES CORPS D'OFFICIERS

#### 6.1.1 Les praticiens des armées

Les praticiens des armées assurent, au sein des armées et formations rattachées, la conception, la direction, la mise en œuvre, l'évaluation et l'inspection des activités relevant du domaine de la santé.

Les praticiens des armées sont constitués en cinq corps d'officiers de carrière :

- les internes des hôpitaux des armées ;
- les médecins des armées ;
- les pharmaciens des armées ;
- les vétérinaires des armées ;
- les chirurgiens-dentistes des armées.

##### 6.1.1.1 Les internes des hôpitaux des armées

Les internes des hôpitaux des armées, praticiens en formation spécialisée, exercent des fonctions de prévention, de diagnostic et de soins, par délégation et sous la responsabilité des médecins auprès desquels ils sont placés.

##### 6.1.1.2 Les médecins des armées

Les médecins des armées, conseillers permanents du commandement, assurent la direction et le fonctionnement du service de santé des armées et commandent les formations qui en dépendent, avec la collaboration, dans les emplois correspondant à leur spécialisation, des pharmaciens, des vétérinaires, des chirurgiens-dentistes des armées et des internes des hôpitaux des armées.

Ils occupent les emplois de direction générale du service de santé des armées et assurent, pour l'exercice des attributions de ce dernier, la conception, la direction, la mise en œuvre, l'évaluation et l'inspection en matière :

- de médecine de prévention, de diagnostic et de soins ;
- d'expertise et d'aptitude médicales ;
- de recherche scientifique, de formation professionnelle et d'éducation sanitaire.

<sup>367</sup> Décret n° 2008-933 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des praticiens des armées.

<sup>368</sup> Décret n°2002-1490 du 20 décembre 2002 fixant le statut des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées.

### 6.1.1.3 *Les pharmaciens des armées*

Les pharmaciens des armées assurent la conception, la direction, la mise en œuvre, l'évaluation et l'inspection des activités relatives à l'exercice de la pharmacie.

### 6.1.1.4 *Les vétérinaires des armées*

Les vétérinaires des armées assurent la conception, la direction, la mise en œuvre, l'évaluation et l'inspection en matière de médecine vétérinaire et de santé publique vétérinaire, conformément à l'article L231-1 du code rural.

### 6.1.1.5 *Les chirurgiens-dentistes des armées*

Les chirurgiens-dentistes des armées assurent la conception, la direction, la mise en œuvre, l'évaluation et l'inspection des activités relatives à l'hygiène et aux soins bucco-dentaires.

## 6.1.2 *Les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées*

Les MITHA sont constitués en treize corps de militaires de carrière homologues à ceux de la fonction publique hospitalière.

Conformément à l'article 5 du décret portant statut, les membres des corps des MITHA sont soumis aux lois et règlements applicables aux officiers de carrière<sup>369</sup> lorsqu'ils appartiennent :

- au corps des psychologues ;
- au corps de directeur des soins ;
- au corps des cadres de santé paramédicaux ;
- ou détiennent le second grade de sage-femme des hôpitaux.

Les corps MITHA ont une hiérarchie particulière qui ne comporte pas d'assimilation avec la hiérarchie militaire générale. C'est le principe de l'homologie avec les corps de la fonction publique hospitalière qui s'applique.

### 6.1.2.1 *Le corps des psychologues*

Le statut des psychologues est prévu par le décret n° 91-129 du 31 janvier 1991, modifié, portant statut particulier des psychologues de la fonction publique hospitalière.

Les psychologues cliniciens du service de santé des armées participent aux activités liées aux soins, à la prévention et la sensibilisation, à la traçabilité, à l'expertise, ainsi qu'à la recherche et la formation dans leur domaine de compétence. Ils peuvent être employés au sein de la composante « hospitalière », la composante « médecine des forces » ou au sein de l'administration centrale.

### 6.1.2.2 *Le corps des directeurs de soins*

Le statut des directeurs des soins est prévu par le décret n° 2002-550 du 19 avril 2002, modifié, portant statut particulier du corps de directeur des soins de la fonction publique hospitalière.

### 6.1.2.3 *Le corps des cadres de santé paramédicaux*

Le statut des cadres de santé paramédicaux est prévu par le décret n° 2012-1466 du 26 décembre 2012, modifié, portant statut particulier du corps des cadres de santé paramédicaux de la fonction publique hospitalière.

Le corps des cadres de santé paramédicaux comprend plusieurs filières : la filière infirmière, la filière rééducation et la filière médicotextique.

### 6.1.2.4 *Le second grade de sage-femme des hôpitaux*

Le statut des sages-femmes est prévu par le décret n° 2014-1585 du 23 décembre 2014, modifié, portant statut particulier des sages-femmes des hôpitaux de la fonction publique hospitalière.

<sup>369</sup> Aux lois et règlements applicables aux sous-officiers de carrière, dans les autres cas.

## 6.2 LES EFFECTIFS

En décembre 2021, le service de santé des armées comportait :

- 2 243 praticiens des armées (hors élèves praticiens en formation initiale et internes des hôpitaux des armées) ;
- 239 militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées soumis aux lois et règlements applicables aux officiers de carrière.

### 6.2.1 Les effectifs des praticiens des armées

Parmi les praticiens des armées (hors élèves praticiens en formation initiale et internes des hôpitaux des armées), 89 % d'entre eux sont de carrière (1 988) alors que 11 % servent sous contrat (255).

45 % sont des femmes (1 019).

**Tableau 11 - Effectif des praticiens des armées, par corps et par type de lien au service, en 2021**

	Carrière		Contrat	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Corps des médecins militaires	984 (57 %)	757 (43 %)	89 (44 %)	112 (56 %)
	1 741 (90 %)		201 (10 %)	
	1 942			
Corps des pharmaciens militaires	62 (39 %)	96 (61 %)	8 (31 %)	18 (69 %)
	158 (86 %)		26 (14 %)	
	184			
Corps des vétérinaires militaires	41 (67 %)	20 (33 %)	6 (50 %)	6 (50 %)
	61 (84 %)		12 (16 %)	
	73			
Corps des chirurgiens-dentistes militaires	22 (79 %)	6 (21 %)	12 (75 %)	4 (25 %)
	28 (64 %)		16 (36 %)	
	44			
<b>Ensemble des 4 corps</b>	<b>1 109 (56 %)</b>	<b>879 (44 %)</b>	<b>115 (45 %)</b>	<b>140 (55 %)</b>
	<b>1 988 (89 %)</b>		<b>255 (11 %)</b>	
	<b>2 243</b>			

Source : SSA.

Champ : ensemble des praticiens des armées au SSA en décembre 2021, hors internes des hôpitaux.

### 6.2. Les effectifs des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées soumis aux lois et règlements applicables aux officiers de carrière

Parmi les MITHA, 58 % sont des femmes.

**Tableau 12 - Effectif des paramédicaux et psychologues militaires régis par le statut des MITHA assimilés officiers, en 2021**

	Hommes	Femmes
Psychologues	10	43
Directeurs des soins	7	6
Cadres de santé	84	88
Sage-femme cadre et sage-femme cadre supérieur	0	1
<b>Total</b>	<b>101 (42 %)</b>	<b>138 (58 %)</b>
	<b>239</b>	

Source : SSA.

Champ : ensemble des paramédicaux et psychologues militaires régis par le statut des MITHA assimilés officiers en décembre 2021.

## 7 DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ARMEMENT

Les officiers du corps de l'armement (OCA) sont constitués de deux corps :

- les ingénieurs de l'armement (IA)<sup>370</sup> ;
- les ingénieurs des études et techniques de l'armement (IETA)<sup>371</sup>.

### 7.1 LES OFFICIERS DU CORPS DE L'ARMEMENT

#### 7.1.1 Les ingénieurs de l'armement

Majoritairement recrutés<sup>372</sup>, à titre initial, parmi les élèves inscrits au tableau de classement de sortie de l'École polytechnique, les IA exercent des fonctions de direction, de contrôle, d'inspection et de coordination dans toutes les activités liées à l'armement.

Ils peuvent accomplir toute autre mission scientifique, technique, industrielle ou administrative, notamment dans le domaine de la défense et de la sécurité, au sein du ministère en charge de la défense, d'autres ministères, de services ou d'organismes publics, ou d'organismes internationaux.

#### 7.1.2 Les ingénieurs des études et techniques de l'armement

Majoritairement recrutés<sup>373</sup>, à titre initial, parmi les diplômés de leur école de formation initiale (ENSTA-B), les IETA exercent des fonctions techniques et administratives de direction, d'encadrement général, d'expertise, de contrôle, de coordination, dans toutes les activités liées à l'armement.

Ils peuvent également exercer des fonctions au sein de formations interarmées ou relevant d'une autre armée, voire au sein d'organismes externes au ministère des armées.

### 7.2 LES EFFECTIFS

En décembre 2021, les officiers du corps de l'armement se composaient de :

- 748 ingénieurs de l'armement, soit 38 % des OCA ;
- 1 227 ingénieurs des études et techniques de l'armement, soit 62 % des OCA.

La majorité des officiers sont du grade d'ingénieur en chef de 1<sup>re</sup> classe (31 %) ; le personnel féminin est le plus nombreux parmi les IETA (16 % contre 13 % pour les IA).

**Tableau 13 - Effectif des officiers des corps de l'armement, en 2021**

	Ingénieur de l'armement		Ingénieurs des études et techniques de l'armement		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Ingénieur en chef de 1 <sup>re</sup> classe	396	60	144	17	617
Ingénieur en chef de 2 <sup>ème</sup> classe	109	14	244	43	410
Ingénieur principal	143	26	289	58	516
Ingénieur			358	74	432
<b>Total</b>	<b>648 (87 %)</b>	<b>100 (13 %)</b>	<b>1 035 (84 %)</b>	<b>192 (16 %)</b>	
	<b>748 (38 %)</b>		<b>1 227 (62 %)</b>		
	<b>1 975</b>				

Source : DGA.

Champ : ensemble des officiers des corps de l'armement en décembre 2021.

<sup>370</sup> Décret n° 2008-941 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps militaire des ingénieurs de l'armement.

<sup>371</sup> Décret n° 2008-944 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des ingénieurs des études et techniques de l'armement.

<sup>372</sup> À titre initial ils peuvent également être recrutés parmi des ingénieurs de l'armement stagiaires sélectionnés par concours à la sortie des écoles d'ingénieur du groupe A+. Ils peuvent également être recrutés en cours de carrière parmi les officiers, les ingénieurs fonctionnaires ou sur contrat du ministère en charge de la défense.

<sup>373</sup> Ils peuvent également être recrutés en cours de carrière parmi des titulaires d'un diplôme d'ingénieur : fonctionnaires civils, officiers ou sous-officiers, agents civils sur contrat.

---

## 8 SERVICE DU COMMISSARIAT DES ARMÉES

---

### 8.1 LE CORPS DES COMMISSAIRES DES ARMÉES

---

#### 8.1.1 La création du corps

Le corps des commissaires est un jeune corps interarmées créé en 2013<sup>374</sup>.

Il est de nature hétérogène eu égard aux modalités de sa création :

- 1<sup>er</sup> janvier 2013 : fusion des corps des commissaires de l'armée de terre, de la marine nationale et de l'armée de l'air ;
- entre le 1<sup>er</sup> septembre 2014 et le 1<sup>er</sup> janvier 2016 : intégration des officiers des corps techniques et administratifs de l'armée de terre, de la marine nationale, du service de santé des armées, du service des essences des armées et de la direction générale de l'armement ainsi que des officiers des bases de l'armée de l'air ;
- campagnes de changement d'armées ultérieures.

#### 8.1.2 Les missions du corps

Les commissaires des armées constituent le corps d'officiers chargé de l'encadrement supérieur de l'administration générale et des soutiens communs des forces armées et formations rattachées au ministère des armées.

Ils exercent des fonctions de conception, de direction, d'encadrement ainsi que de contrôle et d'expertise ; ils ont vocation à exercer ces fonctions, notamment dans les domaines de l'administration, des finances, du droit, du conseil et de l'audit ainsi qu'en matière d'achats et de logistique.

Une particularité les singularise puisqu'ils sont employés dans et hors du service du commissariat des armées (SCA) :

- 43 % servent au sein du SCA ;
- 57 % servent hors du SCA.

Si une large majorité est employée par le ministère des armées, quelques-uns le sont au profit d'autres ministères, voire à l'international.

---

### 8.2 LES EFFECTIFS

---

Les commissaires de carrière représentent 76 % du corps (24 % pour les commissaires servant sous contrat).

Près de 91 % des commissaires servant sous contrat sont officiers subalternes (commissaire de 3<sup>ème</sup> classe à commissaire de 1<sup>re</sup> classe).

Le corps des commissaires est relativement bien féminisé avec 35,7 % de femmes (soit 31,6 % chez les commissaires de carrière et 48,8 % chez les commissaires servant sous contrat).

---

<sup>374</sup> Décret n° 2012-1029 du 5 septembre 2012 portant statut particulier du corps des commissaires des armées.

**Tableau 14 - Effectif des commissaires des armées par type de lien au service, par grade et par sexe, en 2021**

	Carrière		Contrat	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Commissaire en chef de 1 <sup>re</sup> classe	148	25	0	0
Commissaire en chef de 2 <sup>ème</sup> classe	233	83	0	0
Commissaire principal	278	150	23	16
Commissaire de 1 <sup>re</sup> classe	197	134	57	53
Commissaire de 2 <sup>ème</sup> classe	53	22	113	100
Commissaire de 3 <sup>ème</sup> classe	23	16	27	41
<b>Total</b>	<b>932 (52 %)</b>	<b>430 (24 %)</b>	<b>220 (12 %)</b>	<b>210 (12 %)</b>
	<b>1 362 (76 %)</b>		<b>430 (24 %)</b>	
	<b>1 792</b>			

Source : DCSCA.

Champ : ensemble des commissaires des armées, en décembre 2021.

## 9 SERVICE DE L'ÉNERGIE OPÉRATIONNELLE

Les officiers du service de l'énergie opérationnelle se répartissent en deux corps statutaires :

- les ingénieurs militaires des essences (IME)<sup>375</sup> ;
- les officiers logisticiens des essences (OLE)<sup>376</sup>.

### 9.1 LES CORPS D'OFFICIER

#### 9.1.1 Les ingénieurs militaires des essences

Les ingénieurs militaires des essences forment le corps de direction et d'expertise du service de l'énergie opérationnelle (SEO). Ils contribuent à l'efficacité et au maintien de la capacité opérationnelle du service et ils ont pour vocation à occuper des postes de direction et de management au sein du SEO.

#### 9.1.2 Les officiers logisticiens des essences

Les officiers logisticiens des essences exercent des fonctions techniques ou/et logistiques, d'expertise, d'encadrement ou de commandement dans les organismes du service de l'énergie opérationnelle mais également au sein d'états-majors interarmées, interalliées ou relevant d'une autre armée.

### 9.2 LES EFFECTIFS

En décembre 2021, le service d'infrastructure de la défense comportait 54 ingénieurs militaires des essences et 170 officiers logisticiens des essences.

24 % des officiers logisticiens des essences servent sous statut contractuel.

Enfin, les femmes sont plus nombreuses au sein des officiers logisticiens (14 % des effectifs) qu'au sein des ingénieurs militaires des essences (11 % des effectifs).

<sup>375</sup> Décret n° 2008-942 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des ingénieurs militaires des essences.

<sup>376</sup> Décret n° 2014-1455 du 5 décembre 2014 portant statut particulier du corps des officiers logisticiens des essences.



**Tableau 15 - Effectif des ingénieurs militaires des essences par grade, en 2021**

	Hommes	Femmes
Ingénieur en chef de 1 <sup>re</sup> classe	17	1
Ingénieur en chef de 2 <sup>e</sup> classe	22	4
Ingénieur principal	9	1
<b>Total</b>	<b>48 (89 %)</b>	<b>6 (11 %)</b>
	<b>54</b>	

Source : SEO.

Champ : ensemble des ingénieurs militaires des essences en décembre 2021.

**Tableau 16 - Effectif des officiers logisticiens des essences par statut et par grade, en 2021**

	Carrière		Contrat	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Colonel	2	0	0	0
Lieutenant-colonel	21	1	0	0
Commandant	46	2	1	0
Capitaine	35	11	3	3
Lieutenant	21	2	11	3
Sous-lieutenant	0	0	7	1
<b>Total</b>	<b>125 (89 %)</b>	<b>16 (11 %)</b>	<b>22 (76 %)</b>	<b>7 (24 %)</b>
	<b>141 (83 %)</b>		<b>29 (17 %)</b>	
	<b>170</b>			

Source : SEO.

Champ : ensemble des ingénieurs militaires des essences en décembre 2021.

## 10 SERVICE D'INFRASTRUCTURE DE LA DÉFENSE

### 10.1 LE CORPS DES INGÉNIEURS MILITAIRES D'INFRASTRUCTURE DE LA DÉFENSE

Les ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense<sup>377</sup> exercent des fonctions techniques et administratives de direction, d'inspection, d'encadrement général, d'expertise, de contrôle, de coordination dans toutes les activités liées aux infrastructures de défense et autres activités qui s'y rattachent.

L'ingénieur militaire d'infrastructure (IMI) exerce trois missions principales :

- concevoir les projets techniques des ouvrages de la défense (bâtiments, ouvrages maritimes et aéronautiques, bureaux, zones techniques...);
- contrôler le déroulement des opérations, des études à la livraison;
- manager une équipe projet d'ingénieurs, techniciens et de dessinateurs. À terme diriger une unité ou un établissement du SID.

### 10.2 LES EFFECTIFS

En décembre 2021, le service d'infrastructure de la défense comportait 654 ingénieurs militaires d'infrastructure.

23 % d'entre eux servent sous statut contractuel et 9 % des IMI sont des femmes.

<sup>377</sup> Décret n° 2010-1239 du 20 octobre 2010 portant statut particulier du corps des ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense.

**Tableau 17 - Effectif des ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense, par statut et par grade, en 2021**

	IMI de carrière		IMI sous contrat	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ingénieur en chef de 1 <sup>re</sup> classe	65	3	0	0
Ingénieur en chef de 2 <sup>e</sup> classe	121	7	1	0
Ingénieur principal	97	24	9	7
Ingénieur	156	33	104	27
<b>Total</b>	<b>439 (87 %)</b>	<b>67 (13 %)</b>	<b>114 (77 %)</b>	<b>34 (23 %)</b>
	<b>506 (77 %)</b>		<b>148 (23 %)</b>	
	<b>654</b>			

Source : SID.

Champ : ensemble des ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense en décembre 2021.

## 11 CONTRÔLE GÉNÉRAL DES ARMÉES

Créé par la loi n°66-474 du 5 juillet 1966, et relevant directement du ministre des armées, le corps militaire du contrôle général des armées (CGA) a réuni les trois corps de contrôle de l'administration<sup>378</sup> qui existaient jusqu'à cette date.

### 11.1 LE CORPS MILITAIRE DU CONTRÔLE GÉNÉRAL DES ARMÉES

Le corps militaire du contrôle général des armées est régi par le décret n° 2008-951 du 12 septembre 2008<sup>379</sup>.

#### 11.1.1 Le contrôle général des armées, service d'inspection ministériel

Le contrôle général des armées<sup>380</sup> veille à l'exacte application des textes législatifs et réglementaires et s'attache à la bonne utilisation des deniers de l'État et au respect des droits des personnes, assurant ainsi de façon permanente la sauvegarde des responsabilités du ministre. Il contribue à maintenir la cohérence des actions des directions et services de l'administration centrale et à garantir une application rigoureuse des décisions prises au plus haut niveau.

Son champ d'action est vaste : d'une part, parce qu'il s'étend à la fois sur le périmètre ministériel et sur les établissements sous tutelle du ministère des armées et d'autre part, parce qu'il exerce diverses formes de contrôle que sont les « missions d'inspection, de contrôle, d'audit, d'étude, de conseil et d'évaluation »<sup>381</sup>.

À ce titre, le CGA s'intéresse :

- à l'organisation du ministère des armées ;
- à la programmation et à la gestion financière ;
- aux opérations d'investissement, et parmi elles particulièrement aux opérations d'armement et d'infrastructure ;
- au maintien en condition opérationnelle des équipements ;
- aux activités de soutien de l'homme en opération et en métropole ;
- aux questions immobilières ;
- aux ressources humaines civiles et militaires ;
- à la modernisation des processus et aux systèmes d'information ;
- à l'activité des opérateurs et des établissements publics.

#### 11.1.2 Le corps militaire du contrôle général des armées

<sup>378</sup> Le contrôle de l'armée (de terre) créé en 1882, le contrôle de la marine créé en 1902 et le contrôle de l'aéronautique créé en 1933.

<sup>379</sup> Décret n° 2008-951 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps militaire du contrôle général des armées.

<sup>380</sup> Articles D3123-1 à D3123-10 du code de la défense.

<sup>381</sup> Décret 2009-1178 du 5 octobre 2009 portant organisation de l'administration centrale du ministère de la défense.

### 11.1.2.1 *Le positionnement du corps*<sup>382</sup>

Les membres du corps militaire du contrôle général des armées :

- assistent le ministre des armées ;
- peuvent accomplir des missions confiées au contrôle général des armées par le Premier ministre ou, après accord du ministre de la défense, par un autre membre du gouvernement, portant sur la mise en œuvre de politiques publiques ou le contrôle d'organismes.

Ils agissent en qualité de délégué du ministre des armées et relèvent directement de lui.

### 11.1.2.2 *Les spécificités*

Depuis sa création en 1966, le corps militaire du contrôle général des armées se distingue d'autres corps militaires et des autres corps d'inspection générale par son originalité.

Corps de deuxième partie de carrière, il repose sur une sélection rigoureuse par concours ou examen d'aptitude ouverts à des cadres de haut niveau militaires et civils, qu'il s'agisse d'officiers issus des forces armées et services, des administrateurs de l'État, y compris des anciens élèves de l'Institut nationale du service public, ou des ingénieurs de l'armement issus de l'École polytechnique.

Il dispose en outre d'une hiérarchie propre composée de trois grades, contrôleur adjoint, contrôleur et contrôleur général des armées, qui « ne comporte aucune assimilation avec les grades des autres corps militaires »<sup>383</sup>.

## 11.2 EFFECTIFS

### 11.2.1 Les effectifs par grade

Le contrôle général des armées se compose de 8 contrôleurs généraux en mission extraordinaire (soit 11 % des effectifs) et de 66 contrôleurs adjoints, contrôleurs et contrôleurs généraux des armées représentant respectivement 5 %, 19 % et 65 % des effectifs.

**Tableau 18 - Effectif du contrôle général des armées par grade**

	Homme	Femme	Ensemble
Contrôleur général en mission extraordinaire	7	1	8
Contrôleur général des armées	44	4	48
Contrôleur des armées	9	5	14
Contrôleur adjoint des armées	4	0	4
<b>Total</b>	<b>64 (86 %)</b>	<b>10 (14 %)</b>	<b>74</b>

Source : CGA.

Champ : ensemble des membres du contrôle général des armées, avril 2023.

### 11.2.2 Les effectifs selon l'affectation

54 % des membres du contrôle général des armées servent au sein du CGA, 14 % sur un poste au sein du ministère des armées et 9 % dans une autre administration publique.

**Tableau 19 - Affectation des contrôleurs des armées**

	Au CGA	Au ministère des armées	Autres administrations publiques	Autres
<b>Total</b>	<b>54 (73 %)</b>	<b>10 (14 %)</b>	<b>7 (9 %)</b>	<b>3 (4 %)</b>

Source : CGA.

Champ : ensemble des membres du contrôle général des armées, avril 2023.

<sup>382</sup> Article 1 du décret n° 2008-951 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps militaire du contrôle général des armées.

<sup>383</sup> Article L4131-1 du code de la défense.

## 12 AFFAIRES PÉNALES MILITAIRES, LES OFFICIERS GREFFIERS

Le service de la justice militaire regroupe deux corps distincts : les officiers greffiers, les sous-officiers greffiers du service de la justice militaire ainsi que des magistrats judiciaires détachés pour exercer des fonctions dans son administration centrale, la division des affaires pénales militaires.

Le corps des officiers greffiers est régi par le décret n° 2008-930 du 12 septembre 2008 portant statuts particuliers des corps d'officiers greffiers et de commis greffiers du service de la justice militaire.

### 12.1 MISSIONS DES GREFFIERS MILITAIRES

« Les officiers greffiers et les commis greffiers du service de la justice militaire exercent, au sein des juridictions des forces armées comme au sein des juridictions spécialisées en matière militaire, les attributions qui leurs sont dévolues par le code de justice militaire »<sup>384</sup>.

À ce titre, ils :

- assistent le juge d'instruction et tiennent la plume aux audiences ;
- assistent le juge dans les actes de sa juridiction et authentifient les actes juridictionnels ;
- rédigent des projets de réquisitoires et de décisions selon les indications des magistrats.

Les officiers greffiers (et les sous-officiers commis-greffiers) du service de la justice militaire exercent également des fonctions en administration centrale et au sein des états-majors des différentes armées.

En temps de paix, les greffiers militaires exercent leurs missions dans les juridictions de droit commun spécialisées en matière militaire (huit en métropole et une outre-mer), les états-majors (neuf en métropole, une en outre-mer et une à l'étranger), en administration centrale et au dépôt central des archives de la justice militaire.

En temps de guerre, ils ont vocation à armer les tribunaux militaires éventuellement rétablis.

### 12.2 EFFECTIFS

Les greffiers militaires forment la plus petite formation rattachée des armées puisqu'elle comptera, à l'horizon 2026, 30 officiers et 50 sous-officiers.

**Tableau 20 - Effectif des officiers greffiers, par grade, en 2021**

	Homme	Femme	Ensemble
Officier greffier en chef de 2 <sup>ème</sup> classe	1	0	1
Officier greffier principal	3	3	6
Officier greffier de 1 <sup>ère</sup> classe	7	8	15
Officier greffier de 2 <sup>ème</sup> classe	4	5	9
<b>Total</b>	<b>15 (48 %)</b>	<b>16 (52 %)</b>	<b>31</b>

Source : direction des affaires juridiques.

Champ : ensemble des officiers greffiers, en décembre 2021.

## 13 MUSIQUES MILITAIRES

Chaque armée dispose de sa ou ses formations musicales afin d'accompagner les événements officiels (cérémonies, défilés...) en France mais aussi en opération extérieure, de rayonner localement, nationalement voire internationalement (concerts...), de renforcer le lien armée-Nation et de maintenir de la cohésion au sein de son armée grâce à la musique.

Au sein des musiques militaires, le chef de musique a des fonctions similaires à celui de chef d'orchestre.

<sup>384</sup> Article 1<sup>er</sup> du décret n° 2008-930 du 12 septembre 2008 portant statuts particuliers des corps d'officiers greffiers et de commis greffiers du service de la justice militaire.

Le décret n° 2008-931 du 12 septembre 2008<sup>385</sup> définit précisément les fonctions des chefs de musique en tant que corps d'officier de carrière :

- au sein des armées et de la gendarmerie nationale, les chefs de musique instruisent et dirigent les grandes formations musicales ;
- ils peuvent être appelés à participer, en raison de leur compétence, au fonctionnement d'autres services relevant d'une formation interarmées, d'une autre armée ou de tout organisme mentionné.

## 14 LES STATUTS CONTRACTUELS

### 14.1 OFFICIER SOUS CONTRAT

#### 14.1.1 Le statut<sup>386</sup>

Les officiers sous contrat participent au commandement, à l'encadrement et au fonctionnement de l'ensemble des organismes relevant des armées ou des formations rattachées. Ils reçoivent les mêmes attributions et exercent les mêmes fonctions que celles des officiers de carrière de leur corps de rattachement.

L'officier sert en vertu d'un contrat. La durée maximale de service dans le corps est fixée à 20 ans<sup>387</sup>.

Les officiers signent un contrat d'une durée variable mais ne pouvant excéder 10 ans.

Ils peuvent continuer à servir au-delà de cette limite en accédant au statut d'officier de carrière durant leur parcours professionnel.

Chaque armée, direction ou service dispose de recrutements spécifiques et différenciés d'officiers sous contrat<sup>388</sup> au regard de leurs corps d'officiers respectifs et des besoins en terme de compétence et de gestion des ressources humaines.

#### 14.1.2 Les effectifs

Près des ¾ des officiers sous contrat sont des hommes (74 %).

Les officiers sous contrat servent pour la très grande majorité dans les armées : 43 % au sein de l'armée de terre, 23 % au sein de l'armée de l'air et de l'espace, et, 18 % au sein de la marine nationale.

**Tableau 21 – Effectif des officiers sous contrat, par armée, direction et service, en 2021**

	Homme	Femme	Ensemble
Armée de terre	2 848	699	3 547 (43 %)
Marine nationale	1 128	373	1 501 (18 %)
Armée de l'air et de l'espace	1 475	470	1 945 (23 %)
Service du commissariat des armées	220	210	430 (5 %)
Service des essences des armées	22	7	29 (< 1 %)
Service d'infrastructure de la défense	114	34	148 (2 %)
Service de santé des armées <sup>(*)</sup>	115	140	255 (3 %)
Gendarmerie nationale	244	195	439 (5 %)
<b>Ensemble</b>	<b>6 166 (74 %)</b>	<b>2 128 (26 %)</b>	<b>8 294</b>

Sources : réponses des armées, directions et services à un questionnaire du HCECM.

Champ : ensemble du personnel militaire officier sous contrat.

(\*) praticiens des armées, hors internes des hôpitaux des armées.

<sup>385</sup> Décret n°2008-931 du 12 septembre 2008 portant statuts particuliers des corps des chefs de musique et des sous-chefs de musique dans les armées et la gendarmerie nationale.

<sup>386</sup> Décret n° 2008-939 du 12 septembre 2008 relatif aux officiers sous contrat.

<sup>387</sup> Les officiers peuvent être maintenus sur leur demande, jusqu'à un maximum de 10 trimestres supplémentaires au-delà des 20 ans de contrat et dans la limite des trimestres strictement nécessaires pour obtenir le taux plein de la pension de retraite militaire (75 %). L'officier qui a atteint le taux plein à l'issue des 20 ans de contrat effectués en cette qualité ne peut pas poursuivre au-delà.

<sup>388</sup> Par exemple, l'armée de terre dispose d'officiers sous contrat encadrement, d'officiers sous contrat spécialisés et d'officiers sous contrat pilotes.

## 14.2 OFFICIER COMMISSIONNÉ

### 14.2.1 Le statut<sup>389</sup>

Les militaires commissionnés sont recrutés par contrat, en qualité d'officier, sous-officier ou officier marinier, pour satisfaire des besoins immédiats des armées ou des formations rattachées, aux fins d'occuper des emplois de spécialistes à caractère scientifique, technique ou pédagogique qui ne sont pas pourvus par les autres modes de recrutement et de formation ou qui font l'objet d'une vacance temporaire.

Les militaires commissionnés sont rattachés, compte tenu de l'emploi qu'ils occupent, à un corps de sous-officiers, d'officiers marins ou d'officiers de carrière, dans les grades de sergent à colonel ou à des grades correspondants.

La durée d'un contrat ne peut excéder six ans.

### 14.2.2 Les effectifs

Plus de la moitié des officiers commissionnés sont des femmes (51 %). Les officiers commissionnés servent essentiellement au sein de la gendarmerie nationale (39 %) et du service de santé des armées (38 %).

**Tableau 22 – Effectif des officiers commissionnés, par armée, direction et service, en 2021**

	Homme	Femme	Ensemble
Armée de terre	14	9	23 (5 %)
Marine nationale	25	4	29 (6 %)
Armée de l'air et de l'espace	31	7	38 (8 %)
Service du commissariat des armées	10	3	13 (3 %)
Service des essences des armées	1	2	3 (1 %)
Service d'infrastructure de la défense	5	2	7 (1 %)
Service de santé des armées <sup>(*)</sup>	82	104	186 (38 %)
Gendarmerie nationale	71	117	188 (39 %)
<b>Ensemble</b>	<b>239 (49 %)</b>	<b>248 (51 %)</b>	<b>487</b>

Sources : réponses des armées, directions et services à un questionnaire du HCECM.

Champ : ensemble des officiers commissionnés.

(\*) praticiens des armées et psychologues relevant du statut des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées.

## 14.3 AUMONIER MILITAIRE

### 14.3.1 Le statut<sup>390</sup>

Les aumôniers militaires (et civils) de la défense, placés pour emploi auprès d'autorités militaires qu'ils conseillent, assurent, au sein des armées et formations rattachées, le soutien religieux du personnel de la défense et des militaires de la gendarmerie nationale, qui le souhaitent. Ils participent, aux côtés des autorités militaires, à leur soutien moral.

Les aumôniers militaires sont des militaires servant en vertu d'un contrat. Ils détiennent le grade unique d'aumônier militaire, sans correspondance avec la hiérarchie militaire générale. Ils sont soumis aux dispositions applicables aux officiers.

### 14.3.2 Les effectifs

En 2021, les aumôniers comptent 211 aumôniers répartis en 133 aumôniers du culte catholique (soit 63 % des effectifs des aumôniers), 31 du culte musulman (soit 15 % des effectifs), 33 du culte protestant (soit 16 % des effectifs) et 14 du culte israélite (soit 7 % des effectifs).

<sup>389</sup> Décret n° 2008-959 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires commissionnés.

<sup>390</sup> Décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008 relatif aux aumôniers militaires

**Tableau 22 - Effectif des aumôniers, par culte et par appellation, en 2021**

	Aumônier militaire en chef		Aumônier militaire en chef adjoint		Aumônier militaire de zone de défense		Aumônier militaire		Ensemble
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Catholique	1	0	4	0	5	2	107	14	<b>133</b>
Musulman	1	0	4	0	3	0	20	3	<b>31</b>
Protestant	1	0	4	1	4	0	18	5	<b>33</b>
Israélite	1	0	1	0	7	0	2	3	<b>14</b>
<b>Ensemble</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>147</b>	<b>25</b>	<b>211</b>
	(100 %)		(93 %)	(7 %)	(90 %)	(10 %)	(85 %)	(15 %)	
	<b>4 (2 %)</b>		<b>14 (7 %)</b>		<b>21 (10 %)</b>		<b>172 (82 %)</b>		

Source : HCECM, revue annuelle de la condition militaire 2021.

Champ : aumôniers militaires (d'active) des armées et services, y compris gendarmerie.





## **ANNEXE 7**

# **LES OFFICIERS GÉNÉRAUX**

## ANNEXE 7

## LES OFFICIERS GÉNÉRAUX

La hiérarchie militaire générale<sup>391</sup> est subdivisée en quatre grandes catégories regroupant les militaires du rang, les sous-officiers et officiers mariniers, les officiers, puis les maréchaux de France et amiraux de France.

Les officiers généraux représentent le tiers haut des officiers (au-dessus des officiers subalternes et des officiers supérieurs).

## 1 PRESENTATION

## 1.1 LA HIERARCHIE DES OFFICIERS GENERAUX

En France, il existe quatre titres de généraux. À chaque titre correspond un certain nombre d'étoiles, une de plus que dans la majorité des autres armées mondiales, puisqu'il n'existe pas de général « une étoile »<sup>392</sup> en France.

Officiellement il n'existe que deux grades<sup>393</sup> au sein des officiers généraux, celui de « général de brigade »<sup>394</sup> et celui de « général de division »<sup>395</sup>.

Les généraux de division peuvent recevoir rang et appellation de « général de corps d'armée »<sup>396</sup> et de « général d'armée »<sup>397</sup>.

## 1.2 STATUT DES OFFICIERS GENERAUX

Les officiers généraux sont répartis en deux sections<sup>398</sup> :

- la première section comprend les officiers généraux en activité, en position de détachement, en non-activité et hors cadres ;
- la deuxième section comprend les officiers généraux qui, n'appartenant pas à la première section, sont maintenus à la disposition du ministre de la défense. Les officiers généraux de la gendarmerie nationale sont maintenus à la disposition du ministre de la défense et du ministre de l'intérieur, pour les missions qui relèvent de leur autorité.

1.2.1 La 1<sup>re</sup> section

L'article 13 de la Constitution prévoit que le Président de la République nomme aux emplois civils et militaires de l'État.

L'article R.1142-1 du code de la défense indique que le ministre des armées propose la nomination et l'affectation des officiers généraux.

La nomination et la promotion dans un grade d'officier général s'effectuent par décret en Conseil des ministres.

<sup>391</sup> Article L4131-1 du code de la défense.

<sup>392</sup> L'étoile unique était l'attribution d'un grade d'officier disparu en France en 1788, celui de brigadier des armées ; ces officiers ne sont pas officiers généraux, mais ont le pas sur les autres colonels des régiments qui forment brigade avec le leur. Dès lors le premier grade d'officier général en France, celui de général de brigade, en comporte deux.

<sup>393</sup> *Ibid.*

<sup>394</sup> Ou général de brigade aérienne, ou contre-amiral.

<sup>395</sup> Ou général de division aérienne, ou vice-amiral.

<sup>396</sup> Ou général de corps aérien, ou vice-amiral d'escadre.

<sup>397</sup> Ou général d'armée aérienne, ou amiral.

<sup>398</sup> Article L4141-1 du code de la défense.

L'affectation des officiers généraux s'opère selon le cas :

- soit par décret en Conseil des ministres (sur certains postes très importants ou lorsque l'affectation est liée à une nomination, une promotion ou une élévation) ;
- soit par décret simple du Président de la République.

À l'initiative du ministre, un général peut être maintenu au-delà de sa limite d'âge ou, très exceptionnellement, replacé en 1<sup>re</sup> section après son admission en 2<sup>e</sup> section.

### 1.2.2 L'admission en 2<sup>e</sup> section<sup>399</sup>

Un officier général est admis en 2<sup>ème</sup> section par anticipation, limite d'âge, limite de maintien ou à l'expiration du congé du personnel navigant. Il y demeure, jusqu'à son décès. Par sanction disciplinaire, l'officier général peut être radié des cadres. Il est alors en retraite.

L'officier général en 2<sup>e</sup> section (OG2S) conserve statutairement l'état militaire, il demeure à la disposition du ministre des armées, en vue d'un emploi éventuel pour les nécessités de l'encadrement. Il reste soumis au devoir de réserve. Il doit également informer le ministre de ses activités rémunérées et de son élection à un mandat politique.

Le ministère fait appel à des OG2S pour des missions ponctuelles avec un rappel à l'activité par voie de vacation. Pour un emploi à temps plein, il est alors recruté comme agent contractuel de l'État<sup>400</sup>. En mars 2023, 24 OG2S sont employés ainsi.

Le port de l'uniforme est autorisé en métropole pour des cérémonies militaires ou privées. Il est interdit lors de réunions publiques ou privées ayant un caractère politique, électoral ou syndical, et dans l'exercice d'une profession civile et, a fortiori, pour des interventions médiatiques.

L'OG2S peut exercer une activité lucrative dans le secteur privé ou public, sous réserve du respect des règles de cumul, jusqu'à sa limite d'âge, et de déontologie, jusqu'à 3 ans après son admission en 2<sup>e</sup> section.

### 1.2.3 Maintien et rappel en 1<sup>re</sup> section

#### 1.2.3.1 Le maintien en 1<sup>re</sup> section

L'officier général peut être maintenu<sup>401</sup> dans la 1<sup>re</sup> section :

- sans limite d'âge, quand il a commandé en chef en temps de guerre ou a exercé avec distinction devant l'ennemi le commandement d'une armée ou d'une formation équivalente ;
- temporairement au-delà de la limite d'âge de son grade, pour une durée déterminée en fonction des emplois à pourvoir, sans toutefois pouvoir servir au-delà de l'âge maximal de maintien en première section.

En mars 2023, 17 officiers généraux servent en 1<sup>re</sup> section après avoir été maintenus :

- 5 officiers généraux de l'armée de terre ;
- 2 officiers généraux de la marine nationale ;
- 2 officiers généraux de l'armée de l'air et de l'espace ;
- 3 officiers généraux du service de santé des armées ;
- 5 officiers généraux de la gendarmerie nationale.

<sup>399</sup> Article L4141-3 du code de la défense.

<sup>400</sup> Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

<sup>401</sup> Article L4141-5 du code de la défense.

**Tableau 1 - Nombre d'officiers généraux maintenus en 1<sup>re</sup> section, par grade et appellation, par armée, direction ou service d'origine, et par sexe, en activité en 2023**

	Ministère des armées								AFFMAR (H/F)	GEND (H/F)
	Terre (H/F)	Marine (H/F)	Air (H/F)	DGA (H/F)	SCA (H/F)	SEO (H/F)	SID (H/F)	SSA H/F		
GAR/AL	0	1/0	0	0	////	////	////	////	////	0
GCA/VAE	2/0	1/0	2/0	0	0	////	0	1/0	0	2/0
GD/VA	1/0	0	0	0	0	0	0	1/1	0	0
GBR/CA	2/0	0	0	0	0	0	0	0	0	3/0
<b>Ensemble</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

Source : bureau des officiers généraux.

Champ : ensemble des officiers généraux maintenus en 1<sup>re</sup> section, état des effectifs en activité en mars 2023.

Grades et appellations : GBR/CA : général de brigade/contre-amiral ou grade équivalent ; GDI/VA : général de division/vice-amiral ou grade équivalent ; GCA/VAE : général de corps d'armée/vice-amiral d'escadre ou appellation équivalente ; GAR/AL : général d'armée/amiral ou appellation équivalente.

### 1.2.3.2 Le rappel en 1<sup>re</sup> section

Lorsqu'ils sont employés pour les nécessités de l'encadrement, les officiers généraux en 2<sup>ème</sup> section sont remplacés<sup>402</sup> en 1<sup>re</sup> section pour une durée déterminée dans les conditions et selon les modalités fixées par décret en Conseil d'État.

Le rappel d'un officier général en 2<sup>e</sup> section pour servir en 1<sup>re</sup> section est soumise à des conditions<sup>403</sup> d'âge, d'aptitudes et d'habilitations ; à titre exceptionnel<sup>404</sup>, il peut y être dérogé par décret du Président de la République.

L'officier général remplacé en 1<sup>re</sup> section sert en position d'activité. Sa rémunération est déterminée en fonction du grade et de l'ancienneté détenus à la date du premier jour de la période de remplacement<sup>405</sup>.

Enfin, à l'expiration des fonctions en 1<sup>re</sup> section, l'officier général est réadmis en 2<sup>e</sup> section ou radié des cadres sur sa demande.

En mars 2023, 3 officiers généraux servent en 1<sup>re</sup> section après avoir été rappelés<sup>406</sup> :

- 1 officier général de l'armée de terre ;
- 2 officiers généraux de la marine nationale.

## 1.3 LIMITES D'ÂGE ET ÂGES MAXIMAUX DE MANTIENT EN 1<sup>RE</sup> SECTION DES OFFICIERS GÉNÉRAUX<sup>407</sup>

Les limites d'âge et les âges maximaux de maintien en première section des officiers généraux varient selon l'armée, la direction ou le service.

<sup>402</sup> Article L4141-1, 2<sup>e</sup> du code de la défense.

<sup>403</sup> Article R4141-3 du code de la défense : « ... ne pas avoir atteint l'âge maximum de maintien en première section... ».

<sup>404</sup> Article R4141-7 du code de la défense.

<sup>405</sup> Article R4141-5 du code de la défense.

<sup>406</sup> Exemples de missions ayant nécessité le rappel d'officiers généraux en 1<sup>re</sup> section : commandant adjoint de l'ATALANTA ; chargé de mission auprès du chef d'état-major roumain des armées à Bucarest ; commandant adjoint de l'opération militaire de l'Union Européenne dans la partie sud de la méditerranée centrale (EUNAVFOR MED).

<sup>407</sup> Article L4139-16 du code de la défense.

**Tableau 2 – Limites d'âge et âge maximal de maintien en première section des officiers généraux**

	Limite d'âge des officiers généraux	Âge maximal de maintien en première section des officiers généraux
Officiers des armes de l'armée de terre, officiers de marine, officiers spécialisés de la marine, officiers des bases et officiers mécaniciens de l'air	59 ans	63 ans
Officiers de gendarmerie	60 ans	63 ans
Officiers de l'air	59 ans	63 ans
Commissaires des armées, officiers des corps techniques et administratifs, ingénieurs militaires des essences, administrateurs des affaires maritimes, officiers logisticiens des essences.	62 ans	64 ans
Médecins, pharmaciens, vétérinaires et chirurgiens-dentistes	62 ans	67 ans
Ingénieurs de l'armement, ingénieurs des études et techniques de l'armement, ingénieurs des études et techniques des travaux maritimes, professeurs de l'enseignement maritime, ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense	66 ans	67 ans
Corps militaire du contrôle général des armées	66 ans	67 ans

Source : article L4139-16 du code de la défense.

## 1.4 LES EFFECTIFS

### 1.4.1 Les officiers généraux en 1<sup>re</sup> section

En 2023, au sein de la population des 695 officiers généraux en première section, 25 % sont de l'armée de terre (172), 23 % de la gendarmerie nationale (159), 16 % de la direction générale de l'armement (109), 13 % de l'armée de l'air et de l'espace (91) et 9 % de la marine nationale (62).

Le service du commissariat des armées (SCA), le service de l'énergie opérationnelle (SEO), le service d'infrastructure de la défense (SID), le service de santé des armées (SSA) ainsi que les affaires maritimes (AFF-MAR) ne disposent pas d'officier général ayant rang et appellation de général d'armée car leurs statuts respectifs limitent leurs hiérarchies des grades et appellations à officier général ayant rang et appellation de général de corps d'armée.

**Tableau 3 – Effectifs (nombre) des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section, par armée, direction et service, par grades et appellations, en mars 2023**

	Terre	Marine	Air	DGA	SCA	SEO	SID	SSA	AFF-MAR	GEND	Total
GAR/AL	3	3	5	2	////	////	////	////	////	2	15
GCA/VAE	28	13	14	16	2	0	1	2	1	13	90
GDI/VA	42	12	26	28	12	1	2	16	1	46	186
GBR/CA	99	34	46	63	17	3	7	23	14	98	404
<b>Total</b>	<b>172/ 25 %</b>	<b>62/ 9 %</b>	<b>91/ 13 %</b>	<b>109/ 16 %</b>	<b>31/ 4 %</b>	<b>4/ 1 %</b>	<b>10/ 1 %</b>	<b>41/ 6 %</b>	<b>16/ 2 %</b>	<b>159/ 23 %</b>	<b>695</b>

Source : bureau des officiers généraux.

Champ : ensemble des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section au sein du ministère des armées, de la gendarmerie nationale et des affaires maritimes, en mars 2023.

Grades et appellations : GBR/CA : général de brigade/contre-amiral ou grade équivalent ; GDI/VA : général de division/vice-amiral ou grade équivalent ; GCA/VAE : général de corps d'armée/vice-amiral d'escadre ou appellation équivalente ; GAR/AL : général d'armée/amiral ou appellation équivalente.

### 1.4.2 Les officiers généraux en 2<sup>e</sup> section

En 2023, au sein de la population des 5 116 officiers généraux en deuxième section, 35 % sont de l'armée de terre (1 801), 15 % de la direction générale de l'armement (754), 14 % de l'armée de l'air et de l'espace (697) et 11 % de la marine nationale (572).

**Tableau 4 – Effectifs (nombre) des officiers généraux en 2<sup>e</sup> section, par armée, direction et service, par grades et appellations, en mars 2023**

	Terre	Marine	Air	DGA	SCA	SEO	SID	SSA	AFF-MAR	GEND	Total
GAR/AL	50	32	32	13	////	////	////	////	////	18	145
GCA/VAE	243	80	116	66	6	1	1	15	3	53	584
GDI/VA	385	97	143	270	132	7	5	244	23	84	1 390
GBR/CA	1 123	363	406	405	121	23	7	217	73	259	2 997
<b>Total</b>	<b>1 801</b>	<b>572</b>	<b>697</b>	<b>754</b>	<b>259</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>476</b>	<b>99</b>	<b>414</b>	<b>5 116</b>

Source : bureau des officiers généraux.

Champ : ensemble des officiers généraux en 2<sup>e</sup> section au sein du ministère des armées, de la gendarmerie nationale et des affaires maritimes, en mars 2023.

Grades et appellations : GBR/CA : général de brigade/contre-amiral ou grade équivalent ; GDI/VA : général de division/vice-amiral ou grade équivalent ; GCA/VAE : général de corps d'armée/vice-amiral d'escadre ou appellation équivalente ; GAR/AL : général d'armée/amiral ou appellation équivalente.

#### 1.4.3 Évolution du nombre d'officiers généraux en 1<sup>re</sup> section depuis 2008

L'évolution du nombre d'officiers généraux est très différenciée entre 2008 et 2022.

Si les effectifs défense ont baissé de 10,7 % (596 officiers généraux en 2008 à 532 en 2022), les effectifs des généraux au sein de la gendarmerie nationale ont augmenté de 168,9 % (58 en 2008 à 156 en 2022).

**Tableau 5 – Évolution des effectifs (nombre) des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section, de 2008 à 2022**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Armées et services	455	451	445	434	432	412	408	405	403	405	410	412	414	416	417
DGA	141	139	145	126	120	119	117	116	115	115	115	115	115	115	115
GEND	58	60	61	61	64	69	67	71	69	85	98	114	128	145	156
<b>Total défense</b>	<b>596</b>	<b>590</b>	<b>590</b>	<b>560</b>	<b>552</b>	<b>531</b>	<b>525</b>	<b>521</b>	<b>518</b>	<b>520</b>	<b>525</b>	<b>527</b>	<b>529</b>	<b>531</b>	<b>532</b>

Source : bureau des officiers généraux.

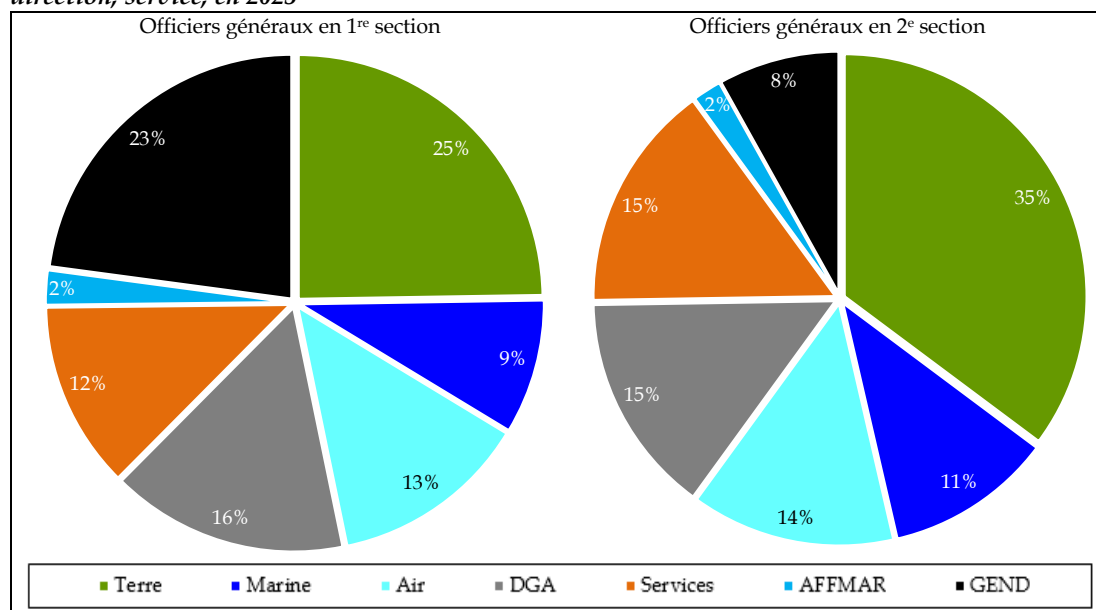
#### 1.4.4 Comparaison des effectifs entre la 1<sup>re</sup> et la 2<sup>e</sup> section des officiers généraux

Les officiers généraux en 1<sup>re</sup> section et 2<sup>e</sup> section relevant du ministère des armées représentent respectivement 75 % et 90 % des effectifs.

Au sein du ministère des armées, l'armée de terre reste prédominante dans les effectifs des officiers généraux en 1<sup>re</sup> (25 %) et 2<sup>e</sup> section (35 %). La DGA est placée au second rang avec les taux respectifs de 16 % et 15 %. Enfin, l'armée de l'air vient en troisième position (13 % et 14 %).

Si la gendarmerie nationale représente 23 % des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section, seuls 8 % des officiers généraux en 2<sup>e</sup> section en sont issus.

**Graphique 1 – Comparaison de la répartition des officiers généraux en 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> section, par armée, direction, service, en 2023**



Source : bureau des officiers généraux.

Champ : ensemble des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section et 2<sup>e</sup> section au sein du ministère des armées, de la gendarmerie nationale et des affaires maritimes, en mars 2023.

## 2 CARTOGRAPHIE DES OFFICIERS GÉNÉRAUX EN 1<sup>RE</sup> SECTION

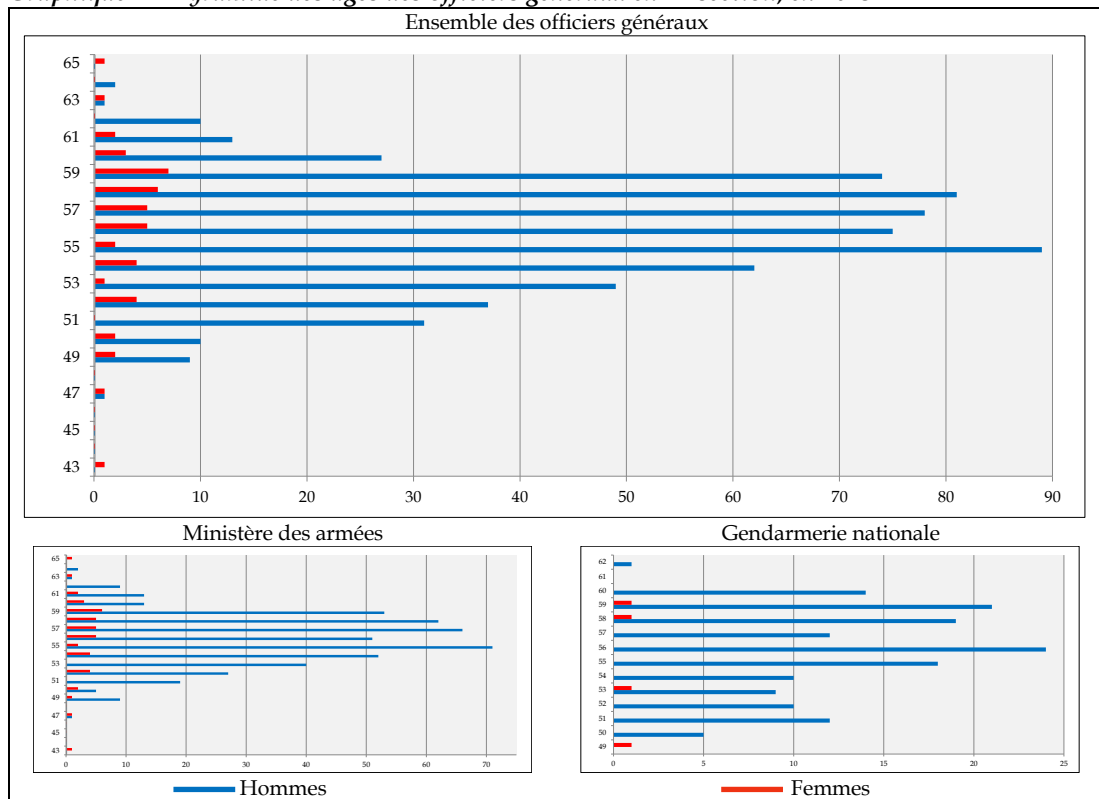
### 2.1 PYRAMIDE DES AGES

L'âge moyen de l'ensemble officiers généraux est de 55,9 ans (55,9 ans au sein des armées et 55,8 au sein de la gendarmerie nationale) et la majorité des officiers généraux sont âgés entre 54 ans (9 % des effectifs) et 59 ans (12 % des effectifs).

S'il n'y a pas de différence notable entre l'âge moyen des hommes (55,8 ans) et des femmes (55,9 ans) sur l'ensemble des officiers généraux, les femmes sont moins âgées en moyenne dans la gendarmerie (54,7 ans) que les femmes au sein du ministère des armées (56 ans).

Enfin, l'amplitude des âges des femmes au sein du ministère des armées (43 à 65 ans) dépasse celle de tous les autres officiers généraux.

**Graphique 2 – Pyramide des âges des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section, en 2023**



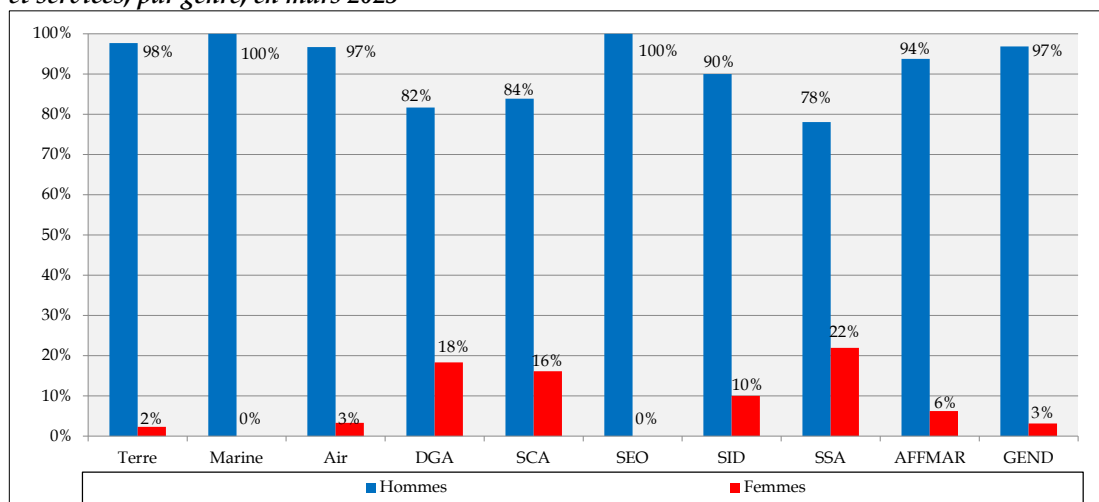
Source : bureau des officiers généraux.

Champ : ensemble des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section au sein du ministère des armées, de la gendarmerie nationale et des affaires maritimes, en mars 2023.

## 2.2 FEMINISATION

Les femmes représentent 7 % de l'ensemble des officiers généraux, 8 % sur le périmètre du seul ministère des armées et seulement 3 % des effectifs au sein de la gendarmerie nationale.

**Graphique 3 – Répartition des effectifs (%) des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section, par armée, direction et services, par genre, en mars 2023**



Source : bureau des officiers généraux.

Champ : ensemble des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section au sein du ministère des armées, de la gendarmerie nationale et des affaires maritimes, en mars 2023.



**Tableau 6 - Effectif des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section, par grade et appellation, par armée, direction ou service, et par sexe, en mars 2023**

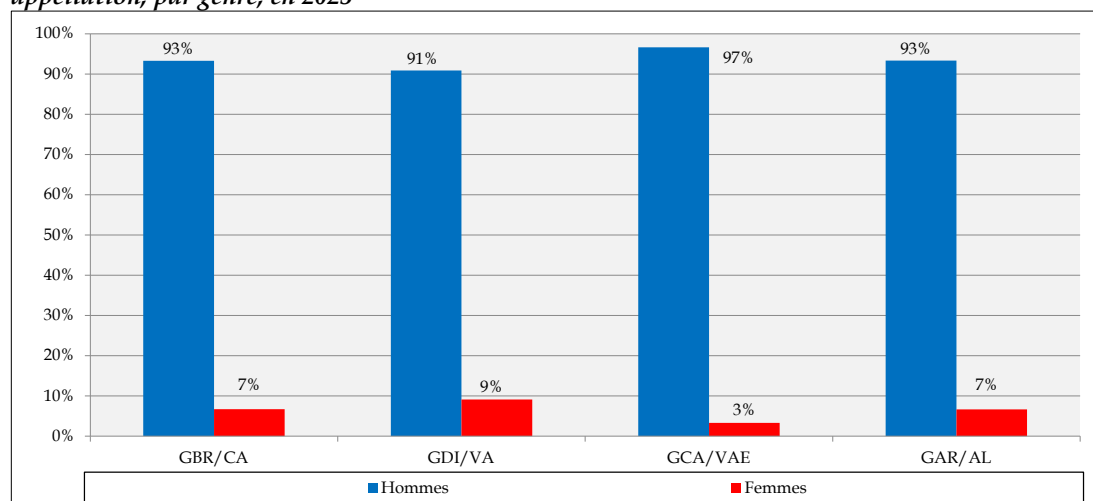
	Ministère des armées								AFFMAR (H/F)	GEND (H/F)
	Terre (H/F)	Marine (H/F)	Air (H/F)	DGA (H/F)	SCA (H/F)	SEO (H/F)	SID (H/F)	SSA H/F		
GAR/AL	3/0	3/0	5/0	1/1	////	////	////	////	////	2/0
GCA/VAE	28/0	13/0	13/1	14/2	2/0	////	1/0	2/0	1/0	13/0
GDI/VA	41/1	12/0	25/1	23/5	10/2	1/0	2/0	10/6	1/0	44/2
GBR/CA	96/3	34/0	45/1	51/12	14/3	3/0	6/1	20/3	13/1	95/3
<b>Ensemble</b>	<b>172</b>	<b>62</b>	<b>91</b>	<b>109</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>41</b>	<b>16</b>	<b>159</b>

Source : BOG.

Champ : ensemble des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section au sein du ministère des armées, de la gendarmerie nationale et des affaires maritimes, en mars 2023.

Grades et appellations : GBR/CA : général de brigade/contre-amiral ou grade équivalent ; GDI/VA : général de division/vice-amiral ou grade équivalent ; GCA/VAE : général de corps d'armée/vice-amiral d'escadre ou appellation équivalente ; GAR/AL : général d'armée/amiral ou appellation équivalente.

Outre la faible représentativité des femmes, la répartition des officiers généraux par grades, et grades et appellations, fait ressortir une disparité d'accès à ces derniers selon le genre. Ainsi, si 9 % des généraux de division sont des femmes, elles ne sont plus que 3 % à être général de corps d'armée.

**Graphique 4 - Répartition des effectifs (%) des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section, par grades et appellation, par genre, en 2023**

Source : bureau des officiers généraux.

Champ : ensemble des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section au sein du ministère des armées, de la gendarmerie nationale et des affaires maritimes, en mars 2023.

Grades et appellations : GBR/CA : général de brigade/contre-amiral ou grade équivalent ; GDI/VA : général de division/vice-amiral ou grade équivalent ; GCA/VAE : général de corps d'armée/vice-amiral d'escadre ou appellation équivalente ; GAR/AL : général d'armée/amiral ou appellation équivalente.

## 2.3 ORIGINE DE RECRUTEMENT

### 2.3.1 Les officiers généraux au sein de l'armée de terre

Au sein de l'armée de terre, les officiers généraux sont issus d'un recrutement direct (95 %), et du corps des officiers des armes (98 %).

**Tableau 7 – Répartition (%) des effectifs des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section de l'armée de terre, par origines de recrutement et de corps, en mars 2023**

	Corps des officiers des armes		Corps technique et administratif	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Officier de recrutement direct <sup>(1)</sup>	92 %	1 %	1 %	1 %
Officier de recrutement semi-direct <sup>(2)</sup>	2 %	1 %	0 %	0 %
Officier de recrutement OSC/ORSA <sup>(3)</sup>	0 %	0 %	0 %	0 %
Officier de recrutement sur titres	2 %	0 %	0 %	0 %
<b>Ensemble</b>	<b>98 %</b>		<b>2 %</b>	

Source : bureau des officiers généraux.

Champ : ensemble des officiers généraux de l'armée de terre en 1<sup>re</sup> section, en mars 2023.

(1) : école spéciale militaire, école polytechnique, école militaire du corps technique et administratif, école nationale supérieure d'arts et métiers, ...

(2) : ancien sous-officier ou militaire du rang.

(3) : officier sous contrat, officier de réserve en situation d'activité.

39 % des officiers généraux sont issus des armes de la mêlée (infanterie et cavalerie) et 22 % des troupes de marine. Les femmes sont issues exclusivement des armes d'appui (génie, transmissions).

**Tableau 8 – Répartition (%) des effectifs des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section de l'armée de terre issus du corps des officiers des armes, par arme, en mars 2023**

	INF	CAV	GEN	ART	AER	MAT	TRN	TRS	TDM
Homme	21 %	18 %	10 %	7 %	7 %	5 %	7 %	4 %	37 %
Femme	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %

Source : bureau des officiers généraux.

Champ : ensemble des officiers généraux de l'armée de terre en 1<sup>re</sup> section, issus du corps des officiers des armes, en mars 2023.

Armes : AER : aéromobilité ; ART : artillerie ; CAV : arme blindée cavalerie ; GEN : génie ; INF : infanterie ; MAT : matériel ; TDM : troupes de marine ; TRN : train ; TRS : transmissions.

### 2.3.2 Les officiers généraux au sein de la marine nationale

Au sein de la marine nationale, les officiers généraux sont issus d'un recrutement direct (85 %) et exclusivement du corps des officiers de marine (100 %).

**Tableau 9 – Répartition (%) des effectifs des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section de la marine nationale, par origines de recrutement et de corps, en mars 2023**

	Officiers de marine		Officiers spécialisés de la marine	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Officier de recrutement direct <sup>(1)</sup>	85 %	0 %	0 %	0 %
Officier de recrutement semi-direct <sup>(2)</sup>	5 %	0 %	0 %	0 %
Officier de recrutement OSC/ORSA <sup>(3)</sup>	8 %	0 %	0 %	0 %
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>		<b>0 %</b>	

Source : bureau des officiers généraux.

Champ : ensemble des officiers généraux de la marine nationale en 1<sup>re</sup> section, en mars 2023.

(1) : école spéciale militaire, école polytechnique, école militaire du corps technique et administratif, école nationale supérieure d'arts et métiers, ...

(2) : ancien officier marinier ou équipage.

(3) : officier sous contrat, officier de réserve en situation d'activité.

Les officiers généraux de la marine appartiennent pour 92 % d'entre eux à la filière « opérations ».

### 2.3.3 Les officiers généraux au sein de l'armée de l'air et de l'espace

Dans l'armée de l'air et de l'espace, 93 % des officiers généraux sont issus d'un recrutement direct.

La répartition par corps est cependant plus diversifiée : 76 % sont issus du corps des officiers de l'air, 16 % du corps des officiers mécaniciens de l'air et 8 % du corps des officiers des bases de l'air.

**Tableau 10 – Répartition (%) des effectifs des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section de l'armée de l'air et de l'espace, par origines de recrutement et de corps, en 2023**

	Officiers de l'air		Officiers mécaniciens de l'air		Officiers des bases de l'air	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Officier de recrutement direct <sup>(1)</sup>	74 %	0 %	13 %	2 %	4 %	0 %
Officier de recrutement semi-direct <sup>(2)</sup>	0 %	0 %	1 %	0 %	2 %	1 %
Officier de recrutement OSC/ORSA <sup>(3)</sup>	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Officier de recrutement sur titres	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
<b>Ensemble</b>	<b>76 %</b>		<b>16 %</b>		<b>8 %</b>	

Source : bureau des officiers généraux.

Champ : ensemble des officiers généraux de l'armée de l'air et de l'espace en 1<sup>re</sup> section, en mars 2023.

(1) : école de l'air et de l'espace, école polytechnique, ...

(2) : ancien sous-officier ou militaire du rang.

(3) : officier sous contrat, officier de réserve en situation d'activité.

68 % des officiers généraux issus du personnel navigant étaient pilotes de chasse.

### 2.3.4 Les officiers généraux au sein de la gendarmerie nationale

Au sein de la gendarmerie nationale, si 99 % des officiers généraux sont issus du corps des officiers de gendarmerie, la ventilation par origine de recrutement est plus large : 68 % des officiers sont de recrutement direct alors que 22 % sont de recrutement semi-direct.

**Tableau 11 – Répartition (%) des effectifs des officiers généraux en 1<sup>re</sup> section de la gendarmerie nationale, par origines de recrutement et de corps, en 2023**

	Officiers de gendarmerie		Officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Officier de recrutement direct <sup>(1)</sup>	66 %	2 %	1 %	0 %
Officier de recrutement semi-direct <sup>(2)</sup>	21 %	1 %	0 %	0 %
Officier de recrutement OSC/ORSA <sup>(3)</sup>	6 %	0 %	0 %	0 %
Officier de recrutement sur titres	2 %	0 %	0 %	0 %
<b>Ensemble</b>	<b>99 %</b>		<b>1 %</b>	

Source : bureau des officiers généraux.

Champ : ensemble des officiers généraux de la gendarmerie nationale en 1<sup>re</sup> section, en mars 2023.

(1) : école des officiers de la gendarmerie nationale, école spéciale militaire, école navale, école de l'air et de l'espace, école polytechnique...

(2) : ancien sous-officier ou militaire du rang.

(3) : officier sous contrat, officier de réserve en situation d'activité.



# GLOSSAIRE

## GLOSSAIRE

## A

<b>AAE</b>	Armée de l'air et de l'espace
<b>AAM</b>	Administrateur des affaires maritimes
<b>ACR</b>	Avec changement de résidence (mutation)
<b>AE</b>	Administrateur de l'État
<b>AFF MAR</b>	Affaires maritimes
<b>ALAT</b>	Aviation légère de l'armée de terre
<b>AMSCC</b>	Académie militaire de Saint-Cyr Coëtquidan
<b>APNM</b>	Associations professionnelles nationales de militaires
<b>APM</b>	Affaires pénales militaires

## B

<b>BCC</b>	Bâtiment cadres célibataires
<b>BEL</b>	Banque d'épreuves littéraires
<b>BMPM</b>	Bataillon des marins-pompiers de Marseille
<b>BOG</b>	Bureau des officiers généraux
<b>BSPP</b>	Brigade de sapeurs-pompiers de Paris

## C

<b>CCINP</b>	Concours commun des instituts nationaux polytechniques
<b>CEMA</b>	Chef d'état-major des armées
<b>CEMAT</b>	Chef d'état-major de l'armée de terre
<b>CEVIPOF</b>	Centre d'étude de la vie politique de SciencesPo
<b>CGA</b>	Contrôle général des armées
<b>CHEM</b>	Centre des hautes études militaires
<b>CI-EAE</b>	Concours interne de l'École de l'air et de l'espace
<b>CLNAS / NAS</b>	Concession de logement par nécessité absolue de service
<b>COA</b>	Corps des officiers des armes
<b>COCEM</b>	Comité des chefs d'état-major
<b>CPCMR</b>	Code des pensions civiles et militaires de retraite
<b>CPGE</b>	Classes préparatoires aux grandes écoles
<b>CRDS</b>	Contribution au remboursement de la dette sociale
<b>CSG</b>	Contribution sociale généralisée
<b>CSFM</b>	Conseil supérieur de la fonction militaire
<b>CTA</b>	Corps technique et administratif

## D

<b>DAEOS</b>	Diplôme d'aptitude aux emplois d'officier supérieur
<b>DAF</b>	Direction des affaires financières
<b>DAJ</b>	Direction des affaires juridiques
<b>DCSCA</b>	Direction centrale du service du commissariat des armées
<b>DCSD</b>	Direction de la coopération de sécurité et de défense
<b>DGA</b>	Direction générale de l'armement
<b>DGAFP</b>	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
<b>DGGN</b>	Direction générale de la gendarmerie nationale
<b>DGRIS</b>	Direction générale des relations internationales et de la stratégie
<b>DGSE</b>	Direction générale de la sécurité extérieure
<b>DICoD</b>	Délégation à l'information et à la communication de la défense
<b>DMCA</b>	Direction de la mémoire de la culture et des archives
<b>DPMA</b>	Direction des patrimoines, de la mémoire et des archives
<b>DPMM</b>	Direction du personnel militaire de la marine
<b>DPM</b>	Direction du personnel de la marine

<b>DPMGN</b>	Direction des personnels militaires de la gendarmerie nationale
<b>DRHAAE</b>	Direction des ressources humaines de l'armée de l'air et de l'espace
<b>DRHAT</b>	Direction des ressources humaines de l'armée de terre
<b>DRH-MD</b>	Direction des ressources humaines du ministère de la défense
<b>DTIE</b>	Direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement

## E

<b>EAAM</b>	École d'administration des affaires maritimes
<b>EAE</b>	École de l'air et de l'espace
<b>ECA</b>	École des commissaires des armées
<b>EDG</b>	École de guerre
<b>EFENA</b>	Élève français en formation à l'école navale allemande
<b>EMA</b>	École militaire de l'air
<b>EMF</b>	École militaire de la flotte
<b>EMAC</b>	École militaire des aspirants de Coëtquidan
<b>EMIA</b>	École militaire interarmes
<b>EMS (1, 2 ou 3)</b>	Enseignement militaire supérieur (du 1 <sup>er</sup> du 2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> degré)
<b>EN</b>	École navale
<b>ENA</b>	École nationale d'administration
<b>ENG</b>	École nationale des greffes
<b>ENSIM</b>	École nationale supérieure des ingénieurs de l'infrastructure militaire
<b>ENSTA B</b>	École nationale supérieure de techniques avancées Bretagne
<b>EOFIA</b>	Élève officier en formation initiale en Allemagne
<b>EOGN</b>	École des officiers de la gendarmerie nationale
<b>EOPAN</b>	Élève officier pilote de l'aéronautique navale
<b>EQTP</b>	Équivalent temps plein
<b>ESA</b>	École de santé des armées
<b>ESM</b>	École spéciale militaire de Saint-Cyr
<b>ESR</b>	Engagement à servir dans la réserve
<b>ETPT</b>	Équivalent temps plein travaillé

## F-H

<b>FPE</b>	Fonction publique de l'État
<b>HCECM</b>	Haut Comité d'évaluation de la condition militaire
<b>HEA, B... G</b>	Hors échelle A, B, ...G
<b>HIA</b>	Hôpital d'instruction des armées

## I-K-L

<b>IA</b>	Ingénieur de l'armement
<b>IAT</b>	Inspection de l'armée de terre
<b>ICM</b>	Indemnité pour charges militaires
<b>IEM</b>	Indemnité d'état militaire
<b>IETA</b>	Ingénieur des études et techniques de l'armement
<b>IGAR</b>	Indemnité de garnison
<b>IHEDN</b>	Institut des hautes études de la défense nationale
<b>IMGM</b>	Indemnité de mobilité géographique des militaires
<b>IME</b>	Ingénieurs militaires des essences
<b>IMI</b>	Ingénieur militaire d'infrastructure
<b>INSEE</b>	Institut national de la statistique et des études économiques
<b>INSP</b>	Institut nationale du service public
<b>IRSEM</b>	Institut de recherche stratégique de l'école militaire
<b>ISAO</b>	Indemnité de sujétions d'absence opérationnelle
<b>ISHR</b>	Indemnité spécifique de haute responsabilité
<b>ISSP</b>	Indemnité de sujétions spéciales de police
<b>I2M</b>	Indicateur de mesure du moral
<b>LOPMI</b>	Loi d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur

**LPM** Loi de programmation militaire

## M-N

**MEAE** Ministère de l'Europe et des affaires étrangères  
**MHP** Mission des hauts potentiels  
**MICM** Majoration de l'indemnité pour charges militaires  
**MIRVOG** Mission d'aide au retour à la vie civile des officiers généraux  
**MITHA** Militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées  
**MINARM** Ministère des armées  
**MININT** Ministère de l'intérieur  
**MP** Mathématiques - physiques  
**NAS** Nécessité absolue de service  
**NBI** Nouvelle bonification indiciaire  
**NBI SUP** Nouvelle bonification indiciaire fonctions supérieures de direction  
**NPRM** Nouvelle politique de rémunération des militaires

## O

**OCA** Officiers des corps de l'armement  
**OCTAGN** Officier du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale  
**OED** Observatoire économique de la défense  
**OG** Officier de gendarmerie  
**OG2S** Officier général en 2<sup>ème</sup> section  
**OLE** Officiers logisticiens des essences  
**OPEX** Opération extérieure  
**ORSA** Officier de réserve en situation d'activité  
**OSC** Officier sous contrat (P-pilote, S-spécialiste, E-encadrement)  
**OM/SC** Officier de marine sous contrat  
**OSM-SC** Officier spécialisé de la marine sous-contrat

## P

**PACS** Pacte civil de solidarité  
**PAS** Prélèvement à la source  
**PC** Physiques - chimie  
**PCR** Prime de commandement et de responsabilité militaire  
**PCSMIL** Prime de compétences spécifiques militaires  
**PEM** Professeur de l'enseignement maritime  
**PERF** Prime de performance  
**PLI** Pension à liquidation immédiate  
**PLS** Prime de lien au service  
**PMEA** Plafond ministériel d'emplois autorisés  
**PMID** Pécule modulaire d'incitation au départ  
**PN** Personnel naviguant  
**PNN** Personnel non naviguant  
**PPCR** Protocole parcours professionnels, carrières, rémunérations  
**PSI** Physique et sciences de l'ingénieur  
**PT** Physique-technologie

## Q-R

**QPC** Question prioritaire de constitutionnalité  
**RACM** Revue annuelle de la condition militaire  
**RAE** Rapport annuel sur l'état de la fonction publique  
**REO** Référentiels en organisation  
**RH** Ressources humaines  
**RSU** Rapport social unique



**S**

<b>SCA</b>	Service du commissariat des armées
<b>SDESSI</b>	Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information
<b>SEO</b>	Service de l'énergie opérationnelle
<b>SGA</b>	Secrétaire/Secrétariat général pour l'administration
<b>Siasp</b>	Système d'information sur les agents des services publics
<b>SID</b>	Service d'infrastructure de la défense
<b>SMA</b>	Service militaire adapté
<b>SMIC</b>	salaire minimum interprofessionnel de croissance
<b>SMV</b>	Service militaire volontaire
<b>SNCF</b>	Société nationale des chemins de fer français
<b>SSA</b>	Service de santé des armées

**T-U-V**

<b>V2P</b>	Vie personnelle et vie professionnelle
------------	--

**DIVERS**

<b>3PM</b>	Prime de parcours professionnel
------------	---------------------------------





RETROUVEZ LES RAPPORTS DU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE SUR :

LE SITE INTERNET DU MINISTÈRE DES ARMÉES

*[www.defense.gouv.fr/haut-comite-devaluation-condition-militaire](http://www.defense.gouv.fr/haut-comite-devaluation-condition-militaire)*



LE SITE INTERNET DE LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

*[www.vie-publique.fr/publications-de-la-documentation-francaise](http://www.vie-publique.fr/publications-de-la-documentation-francaise)*

