



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

armée de terre

Question écrite n° 73933

## Texte de la question

Mme Marianne Dubois attire l'attention de M. le ministre de la défense sur les difficultés récurrentes que rencontre notre armée de terre dans son recrutement et dans la fidélisation de ses engagés volontaires (EVAT). Les problèmes de gestion des ressources humaines dans les armées sont allés de pair avec leur professionnalisation. La situation est aujourd'hui fort préoccupante. Entre 1998 et 2009, le nombre moyen de candidats par poste d'engagé s'est établi à 1,6. Même si le nombre de candidats a légèrement augmenté en 2009 du fait de la crise, la situation reste délicate pour l'armée de terre, qui nécessite la poursuite d'une démarche active de recrutement. La situation est encore plus tendue au niveau de la fidélisation des militaires ; celle-ci ne cesse de se détériorer depuis 1997. L'armée ne convainc plus suffisamment ses jeunes engagés à prolonger leur contrat. « L'ancienneté moyenne des militaires du rang quittant le service de manière spontanée (4 ans) est en baisse régulière depuis 2002 - elle était alors de 9 ans - » constate le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Cette évolution est dangereuse pour l'armée de terre, qui parvient de plus en plus difficilement à couvrir ses coûts de recrutements et de formation. Elle lui demande, d'une part, ce que le Gouvernement compte entreprendre afin de maintenir une bonne qualité de recrutement pour nos forces terrestres et, d'autre part, elle lui demande quelles mesures permettront aux jeunes appelés de trouver un attrait professionnel pour l'armée et ainsi de rester au sein de l'institution.

## Texte de la réponse

Au sein de l'armée de terre, le nombre de candidats par poste offert dans la catégorie des militaires du rang (engagés volontaires initiaux et volontaires de l'armée de terre) est précisé dans le tableau ci-après :

CANDIDATS	2006	2007	2008	2009
Engagés volontaires initiaux	1,8	2	1,8	2
Volontaires de l'armée de terre	1	1	1,1	0,8

Ce tableau fait apparaître un taux de sélection relativement stable depuis 2006. L'armée de terre met régulièrement en oeuvre des campagnes de communication afin d'inciter le plus grand nombre possible de jeunes à faire acte de candidature et pouvoir ainsi recruter les militaires du rang dont elle a besoin chaque année (environ 9 000 en 2010). À cet égard, la nouvelle campagne de communication et de recrutement 2010-2012 « Devenez vous-même », lancée le 3 février 2010, est déjà un succès par ses retombées : 451 500 personnes ont visité le site Internet de recrutement de l'armée de terre en février et 7 400 candidatures spontanées ont été adressées aux centres d'information et de recrutement des forces armées (CIRFA). À titre de comparaison, le lancement de la campagne de communication 2007-2009 avait attiré 170 000 visiteurs en un mois sur le site internet de l'armée de terre. L'impact de cette campagne sur les dossiers de recrutement ouverts sera mesurable au cours du printemps 2010. La fidélisation des militaires du rang engagés est également une des préoccupations majeures de l'armée de terre. Le taux annuel moyen de dénonciation de contrat, celui-ci indique le pourcentage du nombre de départs d'engagés volontaires initiaux [EVI] quittant l'armée de terre

pendant la période probatoire [six mois ou un an, en cas de renouvellement] rapporté au nombre d'EVI engagés au cours d'une année) par les engagés volontaires de l'armée de terre est environ de 26 % depuis 2006. Afin de renforcer l'attractivité des carrières et ainsi résoudre en partie les problèmes liés aux départs prématurés, l'armée de terre a défini un nouveau parcours professionnel pour les engagés. Les règles qui accompagnent la mise en oeuvre de ce nouveau parcours professionnel visent à favoriser l'allongement de la durée des services des engagés volontaires, l'objectif étant d'atteindre une ancienneté moyenne de sept ans et six mois de services, contre six ans actuellement. Dans cette perspective, les sélections aux échéances des contrats sont assouplies et les décisions de renouvellement des engagements, jusqu'alors centralisées, sont déléguées aux commandants de formation. Par ailleurs, les parcours professionnels, établis de façon différenciée au sein de chaque domaine d'emploi, pourraient s'ouvrir et offrir davantage de souplesse pour permettre un changement de spécialité et des cursus diversifiés au sein du domaine. Des réorientations pourraient ainsi s'opérer dès le terme du premier contrat (cinq ans) afin de conserver une part plus importante de la ressource. En appui de ces décisions, d'autres mesures ont été adoptées ou sont à l'étude. Il s'agit notamment de la revalorisation du régime de rémunération et de celui des primes, ainsi que de la centralisation de la formation initiale au sein de centres spécialisés. S'agissant de la rémunération, le plan d'amélioration de la condition militaire a profité aux militaires du rang dès 2008, avec notamment la revalorisation des grilles indiciaires. Il en est résulté une hausse mensuelle pouvant atteindre 20 points d'indice selon le grade et l'échelon (soit jusqu'à 92 EUR mensuels), à laquelle s'est ajoutée une accélération du changement d'échelon pour le grade de caporal-chef et un accès plus rapide à l'échelon exceptionnel de caporal-chef (vingt ans de services au lieu de vingt-deux). Par ailleurs, les militaires du rang peuvent bénéficier d'une prime d'engagement initial (PEI) d'un montant de 1 067,14 EUR, versée à compter du treizième mois de services au titre de la souscription d'un contrat d'engagement initial ayant une durée d'au moins trois ans ; d'une prime d'attractivité modulable (PAM), destinée à favoriser les recrutements dans certaines spécialités déficitaires, et dont le montant correspond à celui de la PEI auquel est appliqué un coefficient multiplicateur de 1 à 5 en fonction de ces spécialités ; de primes supplémentaires (PS) pouvant s'élever jusqu'à 1 524,20 EUR, versées au-delà de la quatrième année de services au titre du contrat en cours ou des autres engagements ultérieurs d'au moins un an et portant la durée des services militaires à huit ans au plus. Enfin, des centres de formation initiale militaire (CFIM), répartis sur plusieurs sites géographiques, dispenseront une instruction progressive assurée par un encadrement spécifiquement formé, avec des moyens adéquats, prenant en compte les aspirations des jeunes engagés, le but étant de faciliter leur intégration dans le milieu militaire. Au terme d'une expérimentation réalisée en 2009 dans trois centres, la généralisation va s'opérer à partir du second semestre 2010. Au final, douze CFIM devraient être actifs en 2011.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Marianne Dubois](#)

**Circonscription :** Loiret (5<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 73933

**Rubrique :** Défense

**Ministère interrogé :** Défense

**Ministère attributaire :** Défense

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 16 mars 2010, page 2846

**Réponse publiée le :** 25 mai 2010, page 5773