

MINISTÈRE DES ARMÉES



Paris, le 22 JAN. 2020

N° /ARM/RH-AT/EP/PRH/ES/NP
500727

DIRECTION DES
RESSOURCES HUMAINES
DE L'ARMÉE DE TERRE

Le général de corps d'armée Frédéric Hingray
directeur des ressources humaines de l'armée de Terre

à

Monsieur le vice-amiral d'escadre Hello
directeur des ressources humaines du ministère de la défense

- OBJET : Politique d'attribution de la prime de lien au service (PLS) dans l'armée de Terre pour l'année 2020.
- REFERENCES : a) décret n° 2019-470 du 20 mai 2019 instituant une prime de lien au service ;
b) arrêté interministériel du 13 décembre 2019 pris en application du décret 2019-470 et fixant les modalités d'attribution de la PLS ;
c) instruction ministérielle n°0001019015559 du 24 mai 2019 relative à la définition, à la mise en œuvre et au pilotage des politiques de la prime de lien au service (PLS) au sein du ministère des armées ;
d) lettre de cadrage de l'attribution de la prime de lien au service (PLS) au titre de l'année 2020 n°0001D20000079 du 7 janvier 2020.
- ANNEXES : huit

En réponse à la lettre de cadrage que vous m'avez adressée en référence d), vous trouverez, en annexes, la politique d'attribution de la PLS pour l'armée de Terre en 2020, accompagnée de sa valorisation financière et de ses modalités de pilotage.

Conçue pour préserver les effectifs et s'adapter à l'évolution des besoins en compétences de l'armée de Terre, la PLS a, dès 2019 et malgré des conditions de mise en place sous forte contrainte temporelle, produit des effets bénéfiques au-delà des estimations initiales.

Forte de ces premiers résultats encourageants, la politique 2020 a pour vocation de soutenir, au travers d'un dispositif stable, cohérent et lisible, l'accroissement de la durée moyenne des services afin :

- d'optimiser le rapport jeunesse / expérience pour tenir le contrat opérationnel dans un contexte de suractivité durable, de durcissement des opérations et de préparation aux conflits majeurs ; cela impose de disposer de **combattants aguerris** ;
- de consolider le vivier de **personnels formés et sélectionnés** pour tenir des postes de **techniciens supérieurs** et de **chefs tactiques** (sous-officiers titulaires du brevet supérieur de technicien de l'armée de Terre), ainsi que de **spécialistes** du combat interarmes (militaires du rang détenant le certificat de qualification technique supérieur) ;

- de préparer l'arrivée de Scorpion, qui ancre définitivement l'armée de Terre dans **la haute technologie**, en faisant du combattant Scorpion le soldat du mix rusticité-technologie, capable de mettre en œuvre des matériels sophistiqués dans des conditions dégradées (Afghanistan, Mali, Irak...);
- d'armer au mieux les **domaines ministériels prioritaires** ;
- de **réduire les coûts liés au recrutement et à la formation** qui immobilise, par ailleurs, une fraction importante des forces terrestres.

L'année 2020 sera une année de transition particulière, qui verra la juxtaposition du dispositif actuel et de la PLS. Elle mérite notre attention collective et une communication adaptée afin que les fortes attentes suscitées par la PLS ne soient pas déçues et donnent leur pleine mesure à compter de 2021, avec une enveloppe stabilisée.



COPIES

- Monsieur le général de corps d'armée, Major général de l'armée de Terre
- Monsieur le général de corps d'armée, directeur des ressources humaines de l'armée de Terre.
- COM BSPP
- COMFORMISC
- COMSMA
- COMSMV

POLITIQUE D'ATTRIBUTION DE LA PLS AU SEIN DE L'ARMÉE DE TERRE

La politique d'attribution conçue par l'armée de Terre s'inscrit pleinement dans les principes politiques décrits dans l'instruction ministérielle et en particulier celui de la **sélectivité**. En effet, à la différence de la PEI qui bénéficiait à l'intégralité d'une cohorte à l'engagement, la PLS ne concernera qu'une fraction de celle-ci. La politique d'attribution envisagée par l'armée de Terre s'inscrira, en outre, dans une logique de maîtrise des activités et de la performance, en réduisant la charge de formation qui pèse sur les forces terrestres et les coûts qui y sont associés.

Si 2019 a été caractérisée par la mise en place des premières PLS, l'année 2020 verra le dispositif s'étendre progressivement tout en cohabitant avec l'ancien système (cf. annexe financière).

Problématique générale de l'armée de Terre : accroître la durée moyenne de services pour :

- optimiser le rapport jeunesse/expérience pour tenir le contrat opérationnel dans un contexte de suractivité durable et de durcissement des opérations qui impose de disposer de combattants aguerris ;
- consolider le vivier de **personnels formés et sélectionnés** pour tenir des postes de **techniciens supérieurs** et de **chefs tactiques** (sous-officiers titulaires du BSTAT¹), ainsi que de **spécialistes** du combat interarmes (militaires du rang détenant le CQTS²) ;
- préparer l'arrivée de Scorpion, qui ancre définitivement l'armée de Terre dans la **haute technologie**, en faisant du combattant Scorpion le soldat du mix rusticité-technologie, capable de mettre en œuvre des matériels sophistiqués dans des conditions dégradées (Afghanistan, Mali, Irak...) ;
- **réduire les coûts liés au recrutement et à la formation** qui immobilise une partie des forces terrestres. La fidélisation accrue des militaires du rang et des sous-officiers permettra vraisemblablement de réduire ces coûts de plusieurs millions d'euros par an (le coût de la première année de service d'un militaire du rang est estimé à 40 000 €).

1.1 Population 1 : militaires du rang (fidélisation de l'expérience et des compétences technico-tactiques)

Idée maitresse : **Face au durcissement des opérations : gagner en maturité opérationnelle.** Pour atteindre l'ancienneté moyenne de 7 ans prévue par le modèle, il s'agit d'inciter les militaires du rang à renouveler leur contrat jusqu'à 8 ans de services minimum (moyenne actuellement de l'ordre de 6,5 ans) afin de profiter, à la fois, de leur jeunesse (condition physique, rusticité, endurance aux opérations) et de leur expérience opérationnelle. Forts des compétences technico-tactiques acquises tout au long de leur parcours professionnel, ces militaires du rang expérimentés tiennent dans les unités de combat des emplois de spécialistes (service d'armes et de matériels de nouvelle génération) et de chefs tactiques (commandement d'une équipe de 3 à 4 soldats, d'un groupe de 10 combattants et de son vecteur – char, canon, engin ou module spécialisé – pour les plus performants). Les meilleurs occupent ainsi un emploi de sous-officier, y compris en opérations, et constituent une référence pour les jeunes combattants.

Le but n'est donc pas de conférer la PLS à toute une cohorte mais de profiter de ce dispositif pour rejoindre les taux de renouvellement de contrat nécessaires pour coller au modèle. En effet, aujourd'hui, **30%** d'une cohorte renouvelle son contrat à 5 ans de services, alors que la cible nécessaire à un fonctionnement pérenne et équilibré décrite dans le modèle vise **36%**. Dans un modèle par construction pyramidal et sélectif à chaque étape de la carrière, le nombre de militaires du rang

¹ Brevet supérieur de technicien de l'armée de Terre, traduisant les connaissances techniques mais aussi l'aptitude à commander une section de son domaine d'emploi, y compris en opérations.

² Certificat de qualification technique supérieur, traduisant les compétences de mise en œuvre dans son domaine et d'encadrement d'une équipe de son domaine d'emploi, y compris en opérations.

éligibles à la PLS est donc **divisé par 3** par rapport à la situation qui prévalait jusqu'ici (perception d'une prime à l'engagement pour tous).

Cette fidélisation engendrera la baisse des plans de recrutement qui est aujourd'hui indispensable. Actuellement estimés à hauteur de 13 000 à 14 200 militaires du rang (tous types de recrutement confondus) pour les années à venir, un gain de 1 000 à 1 500 recrues est espéré, soit environ 10%. Cette baisse de 10% des plans de recrutement se reportera ensuite sur l'ensemble des charges de formation et générera une baisse proportionnelle des coûts. Elle offrira aux unités les meilleures conditions pour la transformation Scorpion.

Mesures déjà prises pour enrayer les départs :

- assouplissement des règles de gestion susceptibles de s'opposer au renouvellement de contrat (soldats de 1ère classe et caporaux autorisés à servir jusqu'à 11 ans au lieu de 5 auparavant, possibilité de servir au-delà de 11 ans pour les caporaux-chefs non CQTS) ;
- souplesse dans la durée des contrats proposés au renouvellement afin de permettre à chacun de choisir un contrat correspondant au mieux à son projet individuel ;
- pour les contrats initiaux courts (2 et 3 ans), possibilité de renouveler directement jusqu'à 11 ans (5 ans auparavant).

Caractéristiques/profil : militaires du rang de la cohorte 2015 arrivant à 5 ans de services signant un nouveau contrat les amenant au moins à 8 ans de service.

- niveau de qualification à l'attribution de la PLS : chef d'équipe CQT³ dans la majorité des cas (CME⁴ + CTE⁵ + caporal).
- ancienneté moyenne à l'attribution de la PLS : 5 ans.
- âge moyen à l'attribution de la PLS : 25 ans.
- vivier global : en 2020 le vivier éligible sera de 6 000 (sur une cohorte de 12 000).
- vivier ciblé par la PLS : en 2020 : 3575. A compter de 2021, le vivier ciblé sera de 4000 afin d'inclure les militaires du rang ayant souscrit d'emblée un contrat long (8 ans et plus) et arrivant à 5 ans de service.
- montant PLS et durée ESG en 2020: 3000 euros / 3 ans de lien au service (objectif : 5000 euros à terme).

Indicateur : taux de caporaux-chefs obtenant le CQTS.

Modalités de versement : en une fois.

Conséquences opérationnelles en cas de non fidélisation : incapacité des forces terrestres à tenir leur contrat opérationnel (en OPEX et en OPINT), car :

- impossibilité de rejoindre une ancienneté en service de 7 ans, définie par le modèle militaires du rang comme un juste équilibre entre impératif de jeunesse et besoin d'expérience de terrain ;
- déficit en chefs tactiques (chefs d'équipe et chefs de groupe) indispensables au commandement des premiers échelons tactiques alors que ceux-ci sont de plus en plus souvent engagés de manière autonome en opération ;
- impossibilité de disposer du volume de spécialistes nécessaire à l'accomplissement des tâches d'exécution de haute technologie. Charge de formation maintenue à un niveau trop élevé, détournant du personnel de la mission principale des forces terrestres.

1.2 Population 2 : sous-officiers (*fidélisation de l'expérience et des compétences tactiques*)

Idée maitresse : Gagner la bataille des compétences pour absorber les évolutions technologiques et les adapter à la singularité du combat terrestre. Il s'agit d'inciter les sous-officiers à renouveler leur contrat jusqu'à 8 ans de services minimum pour s'engager vers un cycle de formation de deuxième niveau (brevet supérieur de technicien de l'armée de Terre) qui répond à une double logique : former des chefs capables de **commander une section en opération** (30 à 40 militaires) et des **techniciens**

³ Certificat de qualification technique.

⁴ Certificat militaire élémentaire.

⁵ Certificat technique élémentaire.

supérieurs maîtrisant leur domaine de spécialité. A ce jour, **seuls 65%** d'une cohorte de sous-officiers présentent le BSTAT ce qui explique en partie le déficit actuel de plus de 4000 BSTAT. L'objectif est de porter **ce taux à 75%**. Cette fidélisation engendrera une baisse des plans de recrutement qui restent à un niveau trop élevé, se reportant ensuite sur l'ensemble des charges de formation, et générera une baisse proportionnelle des coûts.

Mesures déjà prises pour enrayer les départs :

- avancée de l'accès au BSTAT pour les sous-officiers qui en ont le potentiel ;
- simplification de l'admission dans le corps des sous-officiers de carrière conditionnée par la détention de la formation de technicien supérieur.

Caractéristiques/profil : **en raison d'un budget contraint en 2020**, uniquement les sous-officiers directs arrivant à 5 ans de services et signant un nouveau contrat les amenant au-delà de 8 ans de service. Sont également concernés les sous-officiers directs signant un contrat de 8 ou 10 ans et qui bénéficieront à l'atteinte de leur 5^{ème} année de service (en 2025) d'un ESS leur ouvrant droit à la prime.

A compter de 2021, cela concernera tous les sous-officiers signant un nouveau contrat les amenant au moins jusqu'à 8 ans de service de sous-officier, **quelle que soit leur origine de recrutement**.

- niveau de qualification à l'attribution de la PLS : BSAT⁶.
- ancienneté **moyenne** à l'attribution de la PLS : 5 ans.
- âge moyen à l'attribution de la PLS : 27 ans.
- vivier global : en 2020 : 2500.
- vivier ciblé par la PLS en 2020 : 600. A compter de 2021, le vivier ciblé sera de 1 780.
- montant PLS en 2020 et durée ESG : 4000 euros/3 ans de lien au service (objectif : 6500 euros à terme).

Indicateur : taux de présentation au BSTAT.

Modalités de versement : en une fois.

Conséquences opérationnelles en cas de non fidélisation :

- incapacité à générer suffisamment de techniciens supérieurs pour tenir le contrat opérationnel de l'armée de Terre et assurer la transformation Scorpion ;
- incapacité pour les employeurs disposant de droits ouverts en sous-officiers Terre à tenir leur contrat opérationnel par défaut de cadres suffisamment formés et expérimentés, nécessaires à l'encadrement des unités et au commandement des échelons tactiques de niveau section.

1.3 Population 3 : sous-officiers (*fidélisation des compétences techniques*)

Idée maitresse : **conserver des compétences** qui font défaut à l'armée de Terre, tout particulièrement dans certains **domaines critiques** (pour exemples, voir l'arrêté DRH-MD du 11 avril 2019 fixant la liste des spécialités ou filières d'emploi éligibles à la PRCF⁷).

Caractéristiques/profil : sous-officier servant dans une spécialité en tension (actuellement servi par la PRCF).

- niveau de qualification à l'attribution de la PLS : BSTAT (technicien supérieur) ou BSAT ou défini annuellement.
- ancienneté moyenne à l'attribution de la PLS : 15 ans.
- âge moyen à l'attribution de la PLS : 35 ans.
- vivier ciblé par la PLS : en 2020 : 833. En 2021, le vivier ciblé sera de 1666, puis à compter de 2022 (extinction de la PRCF), de 2600.
- montant PLS et durée ESS : 2700 euros par an /3 ans de lien au service (soit 8100 euros au total).

Indicateur : taux d'armement des postes.

⁶ Brevet de spécialiste de l'armée de Terre

⁷ Prime réversible des compétences à fidéliser

Modalités de versement : annualisé (sur 3 ans)

Conséquence opérationnelle en cas de non fidélisation : incapacité des forces terrestres à tenir leur contrat opérationnel, incapacité pour les armées directions et services employant des sous-officiers terriens à tenir leur contrat opérationnel.

1.4 Population 4 : officiers OSC⁸ (*attractivité et fidélisation des compétences*)

Idée maitresse : **participer à l'augmentation du taux d'encadrement** (objectif : 12,5% du DF Terre en 2025) et **attirer des compétences** qui font défaut à l'armée de Terre, tout particulièrement dans des domaines soumis à une forte concurrence : SIC/CYBER, MMT (maintenance des matériels terrestres), RENS, CAE, GRH, LSC (*logistic supply chain*), COM, JUR (jusqu'à cette année), MCO, OMT, ALD. A titre d'illustration, le taux de sélection pour les officiers SIC est aujourd'hui de 1,38 pour 1 poste. La prime permet d'assurer un salaire moyen de 2000€ dans les premières années de service, ce qui correspond à l'ambition salariale des BAC+5 sortant d'école qui forme le vivier principal des OSC. De plus elle permet d'offrir un levier d'action supplémentaire pour la « Task Force officier » de la SDR en direction des écoles civiles ciblées (ENSAM, Télécom Paris Tech).

Mesures déjà prises pour enrayer les départs :

- élargissement du vivier de recrutement en étudiant des candidats ayant des diplômes se rapprochant du profil recherché ;
- action en cours de la sous-direction recrutement pour cibler des écoles délivrant des diplômes recherchés pour les domaines de spécialité en tension (partenariat, alternance) ;
- octroi d'une Allocation Financière Spécifique de Formation (AFSF) à d'anciens élèves de CPGE des Lycées Militaires de la Défense qui s'engagent sur une licence ou un master 1 après deux échecs au concours de l'ESM en vue d'un recrutement OSC dans des filières sous tensions (sciences, informatique, économie-gestion, GRH).

Caractéristiques/profil : licence ou master dans les domaines de spécialités recherchées.

- niveau de qualification à l'attribution de la PLS : BAC+2 à BAC+4 ou plus.
- ancienneté moyenne à l'attribution de la PLS : 1.
- âge moyen à l'attribution de la PLS : 25 ans.
- vivier global : 458 à compter de 2020.
- vivier ciblé par la PLS : 121 en 2020.
- montant PLS et durée ESS: 5 000 à 10 000 euros/3 ans de lien au service. Les montants PLS seront différents selon les spécialités car elles s'appliqueront à des populations différentes présentant des caractéristiques propres. En 2020, la plupart des ESS seront attribuées à des officiers sous-contrat recrutés à la fin de l'année 2018 ou en 2019.

Indicateur : taux de réalisation du plan de recrutement.

Modalités de versement : en une fois.

Conséquence opérationnelle en cas de non fidélisation :

- difficulté à honorer les postes d'encadrement (management/ commandement) dans les domaines techniques ;
- incapacité des forces terrestres à tenir leur contrat opérationnel ;
- incapacité pour les armées directions et services employant des officiers terriens à tenir leur contrat opérationnel, en particulier dans les domaines en tension (ex : SIC/CYBER).

1.5 Population 5 : officiers titulaires d'un diplôme technique (DT) (*attractivité, fidélisation et maintien des compétences*)

Idée maitresse : **maintenir des compétences** critiques pour l'armée de Terre, en incitant les officiers en deuxième partie de carrière à s'engager dans une formation exigeante. Aujourd'hui, le parcours d'officier diplômé, parce que ne faisant pas l'objet de mesures d'incitation suffisamment fortes, ne

⁸ Officier sous-contrat

séduit pas suffisamment. Les taux de sélection au concours sont donc faibles. L'armée de Terre se prive ainsi de talents dont elle dispose pourtant.

En effet, la mutation de l'armée de Terre vers une technologie supérieure fait appel à de fortes compétences dans les domaines particuliers pour lesquels sont formés les officiers DT. Il s'agit de pouvoir intégrer Scorpion, qui va profondément bouleverser le combat aéroterrestre, dans les domaines tactiques, mais également techniques et logistiques. Il s'agit également de permettre à l'armée de Terre de contribuer pleinement à l'ambition internationale de notre pays et à innover les différentes structures multilatérales. Or, ces compétences spécifiques sont soumises à une forte concurrence extérieure qui se traduit par des flux de départ d'officiers DT importants.

Mesures d'incitation déjà prises :

- éligibilité à la classe fonctionnelle des commandants A+ ;
- effort sur l'avancement.

Caractéristiques/profil : officier DT employé dans le domaine de spécialité pendant 5 ans.

- niveau de qualification à l'attribution de la PLS : DT
- ancienneté moyenne à l'attribution de la PLS : 18 ans.
- âge moyen à l'attribution de la PLS : 40 ans.
- vivier global : 1100 aujourd'hui (1500 en 2025)
- vivier ciblé par la PLS : en 2020 : aucun (0). En période stabilisée à partir de 2021, le vivier ciblé sera de 80.
- montant PLS et durée ESS : le montant serait de 10 000, 12 000 ou 15 000 euros en fonction de la filière / la prime serait versée à l'issue du lien au service de 4 à 6 ans (selon la scolarité) et son montant ajustable en fonction des spécialités déficitaires.

Indicateur : taux d'armement de la maquette des DT.

Modalités de versement : en une fois

Conséquence opérationnelle en cas de non fidélisation :

- incapacité de l'armée de Terre à armer des postes d'influence dans les domaines techniques à l'international (UE, OTAN) ;
- difficulté à assurer les tâches de conception technique imposées par la transformation Scorpion (Réseau Télécom, SAR) ;
- difficulté à honorer les postes d'encadrement (management/ commandement) dans les domaines techniques (NBC, SIC) ;
- incapacité des forces terrestres à tenir leur contrat opérationnel ;
- incapacité pour les armées directions et services employant des officiers DT terriens à tenir leur contrat opérationnel.
- nécessité de procéder à des mises en formation coûteuses pour renouveler les départs.

2. Cas des personnels militaires Terre hors PMEA

Aux termes du décret n°2019-470 du 20 mai 2019, les personnels militaires de l'armée de Terre, de carrière comme ceux servant en vertu d'un contrat, hors plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA) sont également éligibles à la PLS.

Conformément à l'arrêté du 20 mai 2019, particulièrement en son article 4, sont portés en annexe 4 et 5 pour les FORMISC, le SMA et la brigade de sapeurs-pompiers de Paris (BSPP), les durées d'engagement à servir, les catégories statutaires, les spécialités, les emplois et les compétences particulières visés par la prime de lien au service, ainsi que les montants unitaires et le fractionnement des versements. Le financement de la PLS pour la BSPP, les FORMISC et le SMA, à l'instar de ce qui se pratiquait jusqu'au 1er janvier 2020 pour la PEI, la PAM, la PS et la PRCF, est du ressort de leur autorité d'emploi.

Au regard du premier exercice de la PLS, il apparaît nécessaire d'amender à la marge le décret instituant cette prime afin de clarifier les processus s'appliquant aux militaires hors PMEA. A cet effet, un cycle de réunion de travail sera programmé sous l'égide de la DRH-MD au premier trimestre 2020.

3. Transition entre la PRCF et la PLS

Jusqu'à 2019, la SDG rédigeait un arrêté spécifique décrivant les domaines de spécialité et les diplômes associés pouvant être bénéficiaires de la PRCF. La PLS étant un dispositif piloté par la DRHMD, les gestionnaires sont cadrés par l'arrêté qu'elle publie annuellement. Celui-ci fixe en particulier pour les ESS (dont fait partie la PLS3 qui remplace la PRCF) les montants, le nombre de primes et les familles professionnelles du REM concernées. Pour ces dernières, une notion extensive sera fournie lors de l'élaboration de l'arrêté en liaison avec la SDG, afin de fluidifier les travaux et de concilier l'échéancier de la DRHMD et celui de la SDG, asynchrones et répondant à des contraintes différentes. La traduction en domaine de spécialité (TTA 129) avec les diplômes associés se fera ultérieurement, lors de la rédaction de la campagne d'attribution de la DRHAT qui sera élaborée en étroite coordination entre la SDG et la SDEP.

Toutefois, une dernière fois en 2020, année de transition, dans la continuité de ce qui a été fait jusqu'à maintenant, un arrêté sera rédigé par la SDG pour déterminer les diplômes et donc les domaines de spécialité ouvrant droit à la PLS3.

4. Pilotage et contrôle interne

En vue de s'assurer de la cohérence entre la programmation budgétaire et les engagements de dépense, un outil de suivi et de pilotage est mis en place par la DRHMD (annexes 6 et 7). Mis à jour par la SDG/BCCM, il devra être présenté de manière intermédiaire par BPRH à la réunion bilatérale des flux de juin et à celle de contingentement d'octobre, conformément à la lettre de cadrage de la DRHMD. Ce suivi sera clos et renvoyé à la DRHMD en février 2021.

Pour faciliter le suivi mensuel au sein de la DRHAT, un outil de suivi est mis en place (synthèse en annexe 8). Il a vocation à être présenté mensuellement à chaque COMREST présidé par le général DRHAT. BPRH vérifiera mensuellement l'actualité des données qu'il contient en coordination avec BPEMS et la SDG/BCCM.

500727

ANNEXE II à la lettre n°

ARM/RH-AT/EP/PRH/ES/NP du 22 JAN. 2020

FICHE FINANCIERE PLS

I- Rappel 2019

Prime	Reliquat des engagements des années antérieures	Nouveaux engagements 2019 (prévisionnel)	Nombre de primes	Montant unitaire	Observations
PEI		9 796 043	9 180	1 067, 14	
PS		6 146 631	Taux fixe de 381 euros par an, adapté à chaque situation (souplesse injectée par l'adT dans les modalités de RNC)		
PAM		3 962 664	1 400	variable	2 à 3 PEI
PRCF		5 103 943	2100	Fraction annuelle de 2400 €	
VSOM		/	/	/	/
PLS		3,881 M€	1035		
TOTAL		28,414 M€			

II- 2020

Prime	Reliquat des engagements des années antérieures	Nouveaux engagements 2020 (prévisionnel)	Nombre de primes	Montant unitaire	Observations
PEI		8 367 445	7831	1 067, 14	
PS		1 297 541	Taux fixe de 381 euros par an, adapté à chaque situation (souplesse injectée par l'adT dans les modalités de RNC)		
PAM		3 650 796	1365	variable	2 à 3 PEI
PRCF	3 600 000		1500	Fraction annuelle de 2400 €	
VSOM		/	/	/	/
PLS		16 252 100	5129		
TOTAL	33 167 882				

REFERENCEMENT			nature de la prime				effectifs et caractéristiques de la prime					données budgétaires				pilotage RH						
CLÉ	IDENTIFI	année d'attribution de la prime	gestionnaire	cat emploi	FP ou FIP		OBJECTIF	Lien (lié ou non lié)	type (ESS/ESG)	Spécialité ou qualification détenue	MGS ou code spé	effectif total vivier éligible	durée du lien au service	estimation volume primes à attribuer pour 2020	montant unitaire de la prime à attribuer	type de fractionnement	prog des montants à verser en 2020	prog des montants à verser en 2021	prog des montants à verser en 2022	somme totale par vivier à fidéliser	Indicateur de suivi	objectif fixé
1	PLS4	2020	Terre	Officiers	RNS/ALD/JUR/GRH/COM	Attractivité	Contrat	ESS	Bac+2	SO			3 ans	58	5 000 €	unique	290 000	350 000	350 000	990 000	Taux de réalisation des plans de recrutement	Attirer les compétences qui font défaut pour remplir le contrat opérationnel et satisfaire la demande des employeurs.
2	PLS4	2020	Terre	Officiers	OMT/LSC	Attractivité	Contrat	ESS	Bac+3	SO		458	3 ans	14	7 000 €	unique	98 000	140 000	140 000	378 000	Taux de réalisation des plans de recrutement	Attirer les compétences qui font défaut pour remplir le contrat opérationnel et satisfaire la demande des employeurs.
3	PLS4	2020	Terre	Officiers	CAE/SIC/MCO/MMT	Attractivité	Contrat	ESS	Bac+4	SO			3 ans	49	10 000 €	unique	490 000	700 000	700 000	1 890 000	Taux de réalisation des plans de recrutement	Attirer les compétences qui font défaut pour remplir le contrat opérationnel et satisfaire la demande des employeurs.
4	PLS5	2021	Terre	Officiers	RGE/GRH/COM/SCI/EPS/ACH/LOG/MAT/SFS/MCO/NBC/SCI/SIC	Fidélisation	Contrat / carrière	ESS	DT	SO		1 100	5 ans	0	10 000 à 15 000 €	unique	0	1 600 000	1 600 000	3 200 000	Taux d'armement de la maquette des DT.	Fidéliser des compétences qui font défaut à l'armée de Terre pour remplir le contrat opérationnel, accompagner la transformation Scorpion et satisfaire la demande des employeurs.
5	PLS3	2020	Terre	Sous-officiers	SIC/MMT/MCOA / PYRO/REN/CCA/RHL/OMT/IPI	Fidélisation	Carrière	ESS	BSTAT	SO		10 000	3 ans	833	8 100 €	Annualisé (par tiers)	2 249 100	4 498 200	6 750 000	13 497 300	Taux d'armement des postes.	Conservier des compétences qui font défaut à l'armée de Terre, tout particulièrement dans certains domaines critiques
6	PLS1	2020	Terre	Militaires du rang	Toutes	Fidélisation	Contrat	ESG	Certificat de qualification	SO		6 000	3 ans	3575	de 3000 € en 2020 à 5000 € à terme	unique	10 725 000	12 000 000	16 000 000	38 725 000	Taux de CCH obtenant le COTS	Face au durcissement des opérations et à la transformation Scorpion : gagner en maturité opérationnelle et conserver les compétences techniques acquises par la formation. Il s'agit d'inciter les militaires du rang à renouveler leur contrat jusqu'à 8 ans de services minimum.
7	PLS2	2020	Terre	Sous-officiers	Toutes	Fidélisation	Contrat	ESG	BSAT	SO		2 500	3 ans	600	de 4 000 en 2020 à 6 500 € à terme	unique	2 400 000	7 120 000	8 900 000	18 420 000	Taux de présentation BSTAT	Gagner la bataille des compétences pour absorber les évolutions technologiques. Il s'agit d'inciter les sous-officiers à renouveler leur contrat jusqu'à 8 ans de services minimum pour s'engager vers un cycle de formations de deuxième niveau
																TOTAL	16 252 100	26 408 200	34 440 000			

ANNEXE IV à la lettre n° ARM/RH-AT/EP/PRH/ES/NP du 22 JAN 2020
TABEAU DE SUIVI DES ENGAGEMENTS DES UNITES HORS PME A (FORMISC ET SMA)

ADS	Objectifs	Catégorie_militaire	Familles Professionnelles (FP)	Spécialités	Liens	Enjeux/Attendus	Mesures RD déjà prises	Niveau de qualification	Age moyen à l'attribution PLS	Antécédent moyen à l'attribution de la PLS	Montant de la PLS	Fractionnement	Type_PLS	ESG	ESS	Indicateurs	Vivier global	Vivier cible 2020	Vivier cible 2021	Vivier cible 2022	Montant 2020
Terre/SMA	Fidélisation	Sous-officiers	SIC/MMT/MMO AI/PYRO/INS/CCARHL/OMT		Carrière	Conserv. des compétences qui font défaut à l'armée de terre, tout particulièrement dans certains domaines critiques	- Politique indemnitaire - Dynamisation des parcours	BSTAT	35 ans	15 ans	8 100 €		ESS		3 ans	Taux d'armement des postes	520	30	30	30	
	Fidélisation	Militaires du rang	Toutes		Contrat	Face au décroissement des opérations : gagner en maturité opérationnelle, il s'agit d'enrichir les militaires du rang à renouveler leur contrat jusqu'à 8 ans de services minimum.	dynamisation des parcours	Certificat de qualification	25 ans	5 ans	3000 € à 5000 €		ESS		3 ans	Taux de CCH obtenant le COTS	185	40	40	40	
Terre/FORMISC	Attractivité	Officiers	SIC/MMT/MMO/RENS/GRH/LS G/CCM/OMT/CDAP/IN/CO NM/COA/AF JUR/SSI	SEC / BAI	Contrat	Attirer les compétences qui font défaut pour remplir le contrat opérationnel et satisfaire la demande des employeurs.	- diagnostic du niveau de recrutement - action en cours : partenariat avec des écoles, alternance	Bac+3	25 ans	0	5000€ à 10 000€		ESS/ESS		3 ans	Taux de réalisation des plans de recrutement	2	2	a définir	a définir	
	Fidélisation	Officiers	SIC/MMO/MNT/SC		Contrat / carrière	Fidéliser des compétences qui font défaut à l'armée de terre pour remplir le contrat opérationnel, accompagner la transformation Scorpion et satisfaire la demande des employeurs.	- digitalité à la classe fonctionnelle des CDT - AN, efforts sur l'avancement	DT	40 ans	18 ans	15 000 à 20 000 €		ESS		5 ans	Taux d'armement de la maquette des DT	0	0	a définir	a définir	
Terre/FORMISC	Fidélisation	Sous-officiers	SIC/MMT/MCO/AN PYRO/REN/CCARHL/OMT/PI		Carrière	Conserv. des compétences qui font défaut à l'armée de terre, tout particulièrement dans certains domaines critiques	- Politique indemnitaire - Dynamisation des parcours	BSTAT	35 ans	15 ans	8 100 €		ESS		3 ans	Taux d'armement des postes	25	15	a définir	a définir	
	Fidélisation	Militaires du rang	Toutes		Contrat	Face au décroissement des opérations et à la transformation Scorpion : gagner en maturité opérationnelle et conserver les compétences technologiques acquises par la formation. Il s'agit d'enrichir les militaires du rang à renouveler leur contrat jusqu'à 8 ans de services minimum.	dynamisation des parcours	Certificat de qualification	25 ans	5 ans	3000 € à 5000 €		ESS/ESS		3 ans	Taux de CCH obtenant le COTS	75	65	a définir	a définir	
Terre/FORMISC	Fidélisation	Sous-officiers	Toutes		Contrat	Gagner la bataille des compétences pour absorber les évolutions technologiques. Il s'agit d'enrichir les sous-officiers à renouveler leur contrat jusqu'à 8 ans de services minimum pour s'engager vers un cycle de formations de deuxième niveau.	- avancée de l'accès au BSTAT - simplification de l'admission dans le corps des SO de carrière	BSTAT	25 ans	5 ans	4 000 à 6 500 €		ESS		3 ans	Taux de présentation BSTAT	3	3	a définir	a définir	

REFERENCIEMENT			NATURE DE LA PRIME			EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DE LA PRIME						DONNEES BUDGETAIRES		PILOTAGE RH					
Cle	Identifiant	Année d'attribution de la prime	Cat emploi	FP ou TIP	Objectif	Lien (lié ou non lié)	Type (ESS/ESG)	Spécialité ou qualification détenue	MOS ou code spé	Effectif total vivier éligible	Durée du lien au service	Estimation volume de primes à attribuer pour 2020	Montant unitaire de la prime à attribuer	Type de fractionnement	Prog des montants à verser en 2020	Indicateur de suivi	Objectif fixé		
1	PLS3	2020	BSPP		GRH/CHANC SAN/HOS SAN/TMS SDC/EMF MAI/MOT PBF/FIN PBF/MCA TOI/TOI TOI/BIO SCI/TEL ESC SIC/EDR SIC/RSI SIC/SSI SIC/ESI COM/MDI EP3/EP5 GRH/ADP MUS/MUS RHL/RHL MVT/IEC SDC/GAP ou MAI/GMA SCI/TMMSO	Sous-officiers	Fidélisation	Contrat/carrière	ESS	Certificat de qualification	SO	371	3 ans	76	10 000 €	Unique	750 000 €	Taux d'armement du REO	fidéliser les compétences des effectifs dans des spécialités indispensables à la réalisation du contrat opérationnel au regard de leur criticité, et de leur valorisation sur le marché de l'emploi.
2	PLS3	2020	BSPP	SEC	Attractivité	Contrat/carrière	ESS	Certificat de qualification : COM/MDI GRH/ADP/CHANC MAI PBF RHL SIC TOI/BIO	SO	42	3 ans	5	10 000 €	Unique	50 000 €	Taux d'armement du REO	Attirer les compétences qui font défaut pour remplir le contrat opérationnel.		
3	PLS3	2020	BSPP	SEC	Fidélisation	carrière	ESS	BSTAT	SO	44	3 ans	44	10 000 €	Unique	440 000 €	Taux d'armement du REO	Conserver les compétences des sous-officiers particulièrement qualifiés pour occuper les fonctions d'ajutant d'unité et de chef de centre.		
4	PLS3	2020	BSPP	SICA-SICS	Fidélisation	carrières ou sous-contrat	ESS	BSAT	SO	25	3 ans	8	10 000 €	Unique	80 000 €	Taux d'armement du REO	Fidéliser les compétences des effectifs dans des spécialités indispensables à la réalisation du contrat opérationnel au regard de leur criticité, et de leur valorisation sur le marché de l'emploi.		
5	PLS3	2020	BSPP	SICA-SICS	Fidélisation	sous-contrat	ESS	Certificat de qualification	SO	163	3 ans	25	10 000 €	Unique	250 000 €	Taux d'armement du REO	Fidéliser les compétences des effectifs dans des spécialités indispensables à la réalisation du contrat opérationnel au regard de leur criticité, et de leur valorisation sur le marché de l'emploi.		
6	PLS4	2020	TERRE	Toutes	Attractivité	sous-contrat	ESS	Bac+3	SO		3 ans		10 000 €	Unique	0	Taux d'armement du REO	Attirer les compétences qui font défaut pour remplir le contrat opérationnel.		
7	PLS4	2020	TERRE	Toutes	Attractivité	sous-contrat	ESS	DT	SO		3 ans		10 000 €	Unique	0 €	Taux d'armement du REO	Attirer les compétences qui font défaut pour remplir le contrat opérationnel.		
8	PLS1	2020	BSPP	Militaire du rang/sous-officiers	Fidélisation	sous-contrat	ESSG	Certificat de qualification	SO	401	3 ans	505	5 000 €	Unique	1 525 000 €	Taux de renouvellement du primo-contrat	Dans un contexte de forte concurrence, attirer et conserver les compétences techniques acquises par la formation et l'expérience. Il s'agit d'inciter les militaires de rang et sous-officiers à renouveler leur contrat jusqu'à 8 ans de services minimum.		
Total :															3 105 000 €				

ANNEXE VI à la lettre n° ARM/RH-AT/EP/PRH/ES/NP du 22 JAN. 2020
TABLEAU DE SYNTHÈSE ET DE PILOTAGE DE L'ATTRIBUTION DE LA PLS

Référencement				Nature de la prime			Effectifs et caractéristiques de la prime										données budgétaires						Pilotage RH			
P/N	Cd	Id	Année d'attribution de la prime	Catégorie d'emploi	FP ou TP	Objectif (attractivité/fidélisation)	Liée/non liée à un contrat	Type (ESS/FS)	Spécialité/Qualification détenue	code de spécialité	Effectif total (soldats/équivalents d'adultes)	Durée du lien au service	Estimation volume de primes à attribuer	Montant unitaire de la PLS attribuée	Type de fonctionnement (fonct. 2 fractions (FS/FS) annuel)	Prog des montants à verser en 2020	Prog des montants à verser en 2021	Prog des montants à verser en 2022	Prog des montants à verser en 2023	Prog des montants à verser en 2024	Prog des montants à verser en 2025	Somme totale par valeur à financer	Indicateur de suivi	Objectif RH (si politique d'attribution)	commentaires analyse	
P	TER_1	PLS4	2020	TERRE	OFF	RHS/AID/JU R/GRH/COM	Liée à un contrat	ESS	Bac+2	50	58	3	58	5000	unique	250 000	0	0	0	0	0	250 000	Taux de réalisation des plans de recrutement	Attirer les compétences qui font défaut pour remplir le contrat opérationnel et satisfaire la demande des employeurs.		
R													0			0										
P	TER_2	PLS4	2020	TERRE	OFF	OMT/LSC	Liée à un contrat	ESS	Bac+3	50	14	3	14	7000	unique	98 000	0	0	0	0	0	98 000	Taux de réalisation des plans de recrutement	Attirer les compétences qui font défaut pour remplir le contrat opérationnel et satisfaire la demande des employeurs.		
R													0			0										
P	TER_3	PLS4	2020	TERRE	OFF	CAE/SIC/MC O/MHT	Liée à un contrat	ESS	Bac+4	50	49	3	49	10000	unique	490 000	0	0	0	0	0	490 000	Taux de réalisation des plans de recrutement	Attirer les compétences qui font défaut pour remplir le contrat opérationnel et satisfaire la demande des employeurs.		
R													0			0										
P	TER_4	PLS3	2020	TERRE	SOFF	SIC/MMT/M COA/ PYRO/REN/ CCA/RHL/ OMT/PI	Non liée à un contrat	ESS	BSTAT	50	3 000	3	833	8100	Annualisé	2 249 100	2 249 100	2 249 100	0	0	0	6 747 300	Taux d'armement des postes	Conservat des compétences qui font défaut à l'armée de Terre, tout particulièrement dans certains domaines critiques		
R													0			0										
P	TER_5	PLS1	2020	TERRE	MDR	Toutes	Liée à un contrat	ESS	Certificat de qualification	50	6 000	3	3575	3000	unique	10 725 000	0	0	0	0	0	10 725 000	Taux de CCH obtenant le COTS	Face au durcissement des opérations et à la transformation opérationnelle et conserver les compétences militaires et techniques acquises par la formation. Il s'agit d'inciter les militaires du rang à renouveler leur contrat jusqu'à 8 ans de service minimum.		
R													0			0										
P	TER_6	PLS2	2020	TERRE	SOFF	Toutes	Liée à un contrat	ESS	BSAT	50	2 500	3	600	4000	unique	2 400 000	0	0	0	0	0	2 400 000	Taux de présentation BSTAT	Capter la bataille des compétences pour absorber les évolutions technologiques. Il s'agit d'inciter les sous-officiers à renouveler leur contrat jusqu'à 8 ans de services minimum pour s'engager vers un cycle de formations de deuxième niveau.		
R													0			0										

ANNEXE VII à la lettre n° ARM/RH-AT/EP/PRH/ES/NP du 22 JAN. 2020
MODELE TABLEAU DE RESTITUTION DETAILLEE

REFERENCIEMENT				DONNEES RH BENEFICIAIRE										CARACTERISTIQUE PRIME							DONNEES BUDGETAIRES					EFFET RH RECHERCHE			
P/R	Clé	Id	année d'attribution de la prime	REF SRH	NID	Lib_Catégorie	Lib_Corps	Type_Les	Lib_Spécialité	Code MGCS	FP	CODE CREDO LIMITE AFFECTATION	Type_prime_1	OBJECTIF PLS	MOTIF PLS	DUREE LAS	MONTANT PRIME TOTAL	date d'attribution	Type fractionnement	Durée_Prima	Nbre_Fracto	montant versé en 2020	montant à verser 2021	montant à verser en 2022	montant à verser en 2023	montant à verser en 2024	montant à verser en 2025	Justification_PLS	
R	TEEL_1	1	2020	TERRE	N° CONCERTO	OFF		CONTRAT		AERCHMAC	AER		ESS	ATTRACTIVITE	QUALIFICATION	3	3		unique	3	3								montée en puissance escalon H concurrence civile-recrutement
						MDR							ESS	FIDELISATION	SPECIALITE				annuel	1									

ANNEXE VIII à la lettre n° ARM/RH-AT/EP/PRH/ES/NP du 22 JAN. 2020
TABLEAU DE SUIVI ET DE PILOTAGE MENSUEL DE LA DEPENSE

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total
PLS 1 prévisionnel	151	201	185	237	243	254	260	254	437	419	425	509	3575
Montant prévisionnel	453 000 €	603 000 €	555 000 €	711 000 €	729 000 €	762 000 €	780 000 €	762 000 €	1 311 000 €	1 257 000 €	1 275 000 €	1 527 000 €	10 725 000 €
PLS réalisé													0
Montant réalisé													- €
PLS 2 prévisionnel	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	600
Montant prévisionnel	200 000 €	200 000 €	200 000 €	200 000 €	200 000 €	200 000 €	200 000 €	200 000 €	200 000 €	200 000 €	200 000 €	200 000 €	2 400 000 €
PLS réalisé													0
Montant réalisé													- €
PLS 3 prévisionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	833	0	0	0	833
Montant prévisionnel	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	2 149 100 €	0 €	0 €	0 €	2 149 100 €
PLS réalisé													0
Montant réalisé													- €
PLS 4 prévisionnel (5.000€)	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58
Montant prévisionnel	25 000 €	25 000 €	25 000 €	25 000 €	25 000 €	25 000 €	25 000 €	20 000 €	25 000 €	25 000 €	25 000 €	20 000 €	290 000 €
PLS réalisé													0
Montant réalisé													- €
PLS 4 prévisionnel (7.000€)	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	14
Montant prévisionnel	7 000 €	7 000 €	7 000 €	14 000 €	7 000 €	7 000 €	7 000 €	7 000 €	14 000 €	7 000 €	7 000 €	7 000 €	98 000 €
PLS réalisé													0
Montant réalisé													- €
PLS 4 prévisionnel (10.000€)	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
Montant prévisionnel	40 000 €	40 000 €	40 000 €	40 000 €	40 000 €	40 000 €	40 000 €	40 000 €	50 000 €	40 000 €	40 000 €	40 000 €	490 000 €
PLS réalisé													0
Montant réalisé													- €
TOTAL réalisé													
VARIATION													