# Propositions en faveur de l’amélioration des droits sociaux et des retraites des conjoint(e)s de militaire

Mai 2025

WOMEN forces

Paris, le 20 mai 2025

Madame, Monsieur,

Women Forces est le premier réseau professionnel de conjointes de militaires qui promeut l'emploi. Fort de plus de 6000 membres, notre réseau encourage les femmes (qui représentent 85% des conjoints de militaires) à dépasser les contraintes inhérentes au métier de leur conjoint militaire et cherche également à faire évoluer les lignes sociales, afin que ces femmes bénéficient d'un meilleur accès à l'emploi et de parcours professionnels satisfaisants.

Dans un contexte de préparation au conflit de haute intensité, d'une forte tension des effectifs et des difficultés de fidélisation[1], il est urgent de prendre en compte l'évolution de la société et par extension celle des militaires et de leur famille. Si le renfort de l'accompagnement social des familles et l'évolution de la sujétion des militaires annoncés par Sébastien Lecornu[2] en mars 2024 sont des réponses indispensables, il faut aller plus loin, et mettre en lumière la situation professionnelle compliquée des conjointes de militaires, qui, pour rappel, sont en activité pour 73%[3] d'entre elles.

En effet, par leur engagement à maintenir une base arrière stable, elles rendent possible la disponibilité hors norme demandée aux militaires lors des opérations extérieures, missions sur le territoire, déploiements et mobilités répétés. Les conséquences de ce soutien constant et de cette charge, sont des impacts très défavorables sur leur propre carrière professionnelle (carrière hachée, évolution freinée, faible niveau de rémunération) ainsi que sur leur retraite (cotisations incomplètes, disséminées sur des régimes de retraite différents). Notre réseau a fait apparaître des réalités financières et sociales parfois dramatiques, et cette situation préoccupante a d'ailleurs bien été identifiée par l'*Observatoire des conjoints* du Ministère des Armées[4].

Nous avons plusieurs propositions à faire valoir dans le domaine de la retraite et des droits sociaux, **pour que l'Etat reconnaisse les efforts fournis et corrige les inégalités et le préjudice subis par ces conjointes,** soutien invisible mais fondamental de nos forces armées. Ces propositions ont été élaborées grâce à des sondages, des témoignages fournis pendant plus de deux ans de travaux internes.

[1] Plan Fidélisation 360 du Ministère des Armées de mars 2024

[2] Ibid. « Les sujétions des militaires dans une société qui évolue, nécessitent d'être mieux prises en compte ».

[3] Rapport d'information de la Commission Défense de l'Assemblée nationale du 14.12.2021

[4] Organisé en novembre 2022

## CONTEXTE ET MANDAT DU GROUPE DE TRAVAIL DROITS SOCIAUX - WOMEN FORCES

« 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 »[5].

**De nombreux dispositifs d'accompagnement avaient été calibrés pour un conjoint sans activité professionnelle**, qui n'avait donc pas de droit Maternité/Vieillesse/Chômage. La continuité avait été bien souvent prévue uniquement pour les allocations familiales et non le reste des prestations sociales.

Ce sujet est d'une grande technicité ; il croise quatre branches de droits sociaux (maladie, vieillesse, chômage, famille), avec trois types de territorialité juridique (métropole/DROM, COM et étranger avec des conventions bilatérales diverses) mais encore avec des événements déclencheurs de droits propres à chaque conjoint et enfin à la dualité des statuts privés et publics.
**Nous définissons ainsi des périodes blanches ("sans droits") et grises (" droits faiblement effectifs").**

Nombreuses sont les conjointes de militaires qui craignent de ne pas réussir à réunir les conditions nécessaires pour prétendre à une retraite. En effet, les mutations et le travail à temps partiel, nécessaires pour être disponible pendant les absences du conjoint, sont autant d'obstacles qui paraissent infranchissables.

Ces sujets ont de réelles conséquences sur l'indépendance sociale et économique des femmes de militaires. Women Forces a donc créé un groupe de travail sensibilisé à ces problématiques pour émettre des propositions d'amélioration.

## ETAT DES LIEUX DES DIFFICULTÉS

- **Les mutations avec changement de résidence fragilisent leur situation professionnelle**[6].

En 2023, 27 206 militaires ont été mutés avec changement de résidence, soit : 20% des officiers, 13,7% des sous-officiers et 5,6 % des militaires du rang[7]. Mais parmi les conjointes de militaires contraintes de chercher un emploi après la mutation, 37 % n'ont pas d'activité professionnelle un an après celle-ci.

Cette mobilité, lorsque les bassins d'emploi sont peu dynamiques, donne lieu à de nombreux trimestres perdus. Ainsi, 40% de nos sondées ont subi une perte de trimestres induite par cette mobilité.

A cela s'ajoute une réelle perte de chance professionnelle, empêchant ces femmes d'accéder à un parcours correspondant à leur expérience ou leur qualification. Pour exemple, malgré le fait que près de la moitié des conjoints est diplômé d'un Bac +2 à Bac +4 et que 22% ont un Bac +5 et plus, 63% ont

[5] art. L4111-1 du code de la défense

[6] Rapport HCECM 2022

[7] Rapport social unique du ministère des armées 2023

un statut d'ouvrier[8]. Les conséquences en étant une retraite moindre d'une part et une dépendance économique d'autre part.

Il est intéressant de souligner que 65% de nos sondées ont connu des changements de caisses d'assurance, dont la moitié plusieurs fois et que 44% des femmes partent à la retraite avec une carrière incomplète, subissant une décote du montant de leur pension. Or, 20% d'entre elles travaillent jusqu'à 67 ans (contre 10% des hommes) à l'âge de l'annulation de la décote.

- **Les absences répétées et imprévisibles des militaires obligent le recours à du temps partiel**.

Celui-ci est plus élevé que la moyenne des Françaises, et ce pour assurer la charge familiale. En effet, les projections des militaires en opérations extérieures ou intérieures ainsi que les activités de préparation opérationnelle créent des besoins d'accompagnement pour les enfants. Ces besoins poussent les conjointes aux compromis professionnels pour pallier l'absence du militaire[9]. Or, comme l'affirmait Madame Isabelle Lonvis-Rome, alors ministre de l'égalité homme-femme **«** *la question du temps partiel défavorise particulièrement les femmes dans le calcul de la retraite*[10] ».

- Enfin, ajoutons à cela les **taux de séparation et divorce** plus élevés chez les couples militaires.

Comme le soulignaient les membres de la Commission Défense : « *Les militaires sont également* ***plus nombreux à divorcer*** *que le reste de la population* [11]*»*. Ainsi, certaines ex-conjointes ayant renoncé à leur carrière pour préserver la stabilité familiale, peuvent connaître une réelle précarité après leur divorce et également au moment de la liquidation de leur retraite.

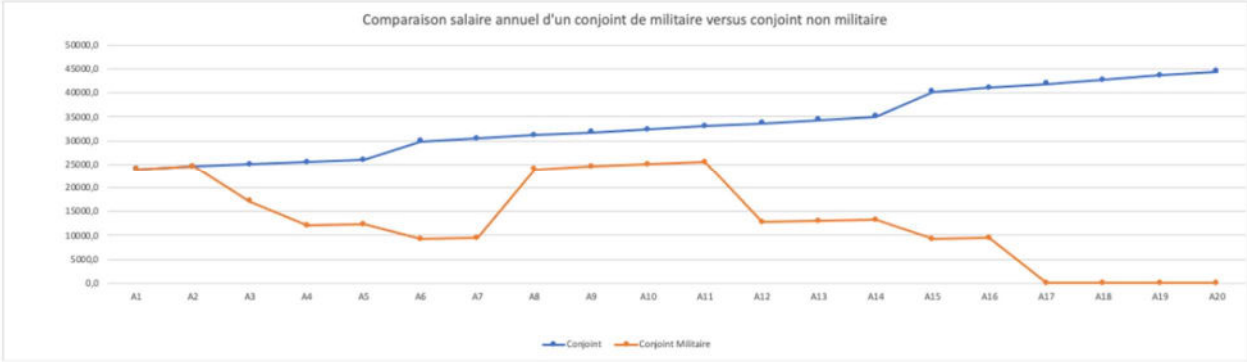
[8] Le Figaro Emploi du 23/04/24 « Conjoint(e)s de militaires : le double défi de leur carrière professionnelle et de la stabilité familiale »

[9] Rapport du HCECM 2022 consacré à la mobilité

[10] Audition de Madame Rome, ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, sur le bilan de son ministère concernant les droits des femmes et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes le 6 octobre 2022

[11] Source : Rapport d'information de la Commission Défense, 14.12.2021

# Simulation de carrière comparée ...




| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Hypothèse de départ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Salaire de départ ( € )** | 2000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Augmentation par an ( Inflation)** | 1,02 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Augmentation au changement de poste pour carrière linéaire** | 1,15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Taux de paiement de Pole Emploi** | 0,7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FAMILLE SEDENTAIRE | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 | A8 | A9 | A10 | A11 | A12 | A13 | A14 | A15 | A16 | A17 | A18 | A19 | A20 | TOTAL 20 ANS |
| Evènement professionnel | | | | | | Changement de poste avec promotion | | | | | | | | | Changement de poste avec promotion | | | | | | |
| Salaire conjoint | 2000,0 | 2040,0 | 2080,8 | 2122,4 | 2164,9 | 2489,6 | 2539,4 | 2590,2 | 2642,0 | 2694,8 | 2748,7 | 2803,7 | 2859,8 | 2917,0 | 3354,5 | 3421,6 | 3490,0 | 3559,8 | 3631,0 | 3703,6 | |
| Total Annuel | 24000,0 | 24480,0 | 24969,6 | 25469,0 | 25978,4 | 29875,1 | 30472,6 | 31082,1 | 31703,7 | 32337,8 | 32984,6 | 33644,2 | 34317,1 | 35003,5 | 40254,0 | 41059,1 | 41880,3 | 42717,9 | 43572,2 | 44443,7 | 670244,8 |
| FAMILLE MILITAIRE Mobile ( Officier) | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 | A8 | A9 | A10 | A11 | A12 | A13 | A14 | A15 | A16 | A17 | A18 | A19 | A20 | TOTAL 20 ANS |
| Evènement professionnel | MUTATION | | MUTATION - Recherche emploi 1 an | Emploi à mi-Temps | Emploi à mi-Temps | MUTATION - Recherche d'emploi 2 ans | Droit chomage épuisés | CDD 1 ans | MUTATION | | | MUTATION | Emploi à mi-Temps | Emploi à mi-Temps | MUTATION - Recherche d'emploi 2 ans | Droit chomage épuisés | | MUTATION | Deconnexion pour retrouver un emploi Réorientation - Formation | | |
| Salaire conjoint militaire | 2000,0 | 2040,0 | 1428,0 | 1000,0 | 1020,0 | 772,9 | 788,3 | 2000,0 | 2040,0 | 2080,8 | 2122,4 | 1061,2 | 1082,4 | 1104,1 | 772,9 | 788,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| Total Annuel | 24000,0 | 24480,0 | 17136,0 | 12000,0 | 12240,0 | 9274,3 | 9459,8 | 24000,0 | 24480,0 | 24969,6 | 25469,0 | 12734,5 | 12989,2 | 13249,0 | 9274,3 | 9459,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 265215,3 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | DIFFERENTIEL ESTIME sur 20 ANS | | | 405029,5 |

**PROPOSITIONS D'OPTIMISATION DE LA MOBILITÉ**

1) Réduire la mobilité du militaire au « juste nécessaire opérationnel » et viser des blocs d'affectation d'au moins 3 ans dans la même zone géographique. Revoir les parcours qualifiants en conséquence.

2) Donner au militaire une visibilité géographique avec engagement sur 3 ans glissants.

3) Communiquer les ordres de mutation, toutes armées confondues, aux militaires avec un préavis d'au moins 6 mois avant la date de ralliement.

4) Renforcer la stabilisation des premières années de carrière d'un militaire (bloc de 4 ans par exemple), pour permettre à son conjoint d'engranger une expérience forte et solide en début de carrière.

6) Privilégier les mutations dans des bassins géographiques proches, si le militaire en fait la demande.

7) Étendre le système en expérimentation permettant au militaire en fin de carrière de revenir dans une région choisie

8) Veiller à ce que l'hyper-mobilité ne soit pas un critère de sélectivité dans les parcours de carrière.

9) Veiller à ce que le dialogue de gestion permette une discussion sur les contraintes liées à la bi-activité des couples. Pour cela, créer une case dédiée spécifiant le travail du conjoint sur les formulaires de mobilité.

10) Publier annuellement des indicateurs concernant la durée d'affectation moyenne d'un militaire dans une même zone géographique par armée, grade, spécialité.

**PROPOSITIONS DE MESURES COMPENSATOIRES**

11) Cessibilité de bonifications du militaire :

Nous proposons, lors de la liquidation de la pension du militaire, l'étude de la **cessibilité de certaines de ses bonifications (trimestres) à son conjoint**.
Ces bonifications sont acquises lors des périodes de disponibilité hors normes. En effet, un militaire en mission ou dans certaines conditions d'exercice de sa fonction, cotise plus rapidement.
Ces périodes cessibles seraient plafonnées et transférées sous conditions (qu'il conviendrait de définir) au conjoint. La demande de transfert de certaines bonifications acquises, qui pourrait avoir lieu l'année civile postérieure à l'événement générateur, serait une mesure technique mais facile à mettre en œuvre. Leur attribution reconnaîtrait le préjudice subi par ces invisibles.
De nombreux militaires dépassent le nombre de trimestres requis à la liquidation de leur pension, reflet de la disponibilité hors norme dont ils ont fait preuve. Disponibilité et absences qui ont fortement et défavorablement impacté la carrière de leur conjointe. Le nombre de trimestre transféré, suite accord des deux conjoints, pourrait répondre, par exemple, à la règle d'un trimestre transféré à la conjointe pour chaque OPEX réalisée par le militaire.

12) Reconnaissance de trimestres de bonification au titre du soutien à la condition militaire :

À l'instar du statut d'aidant, qui a été promu par Madame la Ministre Darrieussecq, avec la mise en place de l'assurance vieillesses des aidants, **des trimestres de bonification** par quota d'opérations extérieures, de mutations, de déploiements opérationnels, pourraient être reconnus pour le conjoint.
Par exemple :
- 1 trimestre par OPEX, dans des conditions encadrées,
- 1 trimestre pour 2 mutations rapprochées de moins de 2 ans, ou 3 mutations en 5 ans.

13) Compensation de la mobilité subie pour les conjointes fonctionnaires :

Lorsqu'une conjointe fonctionnaire, quel que soit le versant de la fonction publique, ne peut retrouver d'emploi suite à une mutation car le bassin d'emploi est défavorable ou parce que son institution de rattachement ne s'y trouve pas, il est proposé qu'elle ne soit pas mise en disponibilité mais :

- **Mise à disposition** (au Ministère des Armées par exemple, si fonctionnaire d'Etat ou dans un centre de gestion si fonctionnaire territorial) afin que la cotisation retraite soit prise en charge (sans versement de salaire),
- Que **l'avancement de leur carrière soit continu sur cette période** (maintien des points d'ancienneté pour l'Education Nationale ou avancement d'échelon dans la territoriale).

**D'autre part, nous proposons que la durée d'inscription sur la liste d'aptitude soit doublée (soit quatre ans au lieu de deux) pour les lauréats des concours de la fonction publique territoriale.**

**PROPOSITIONS DE MESURES DE CONTINUITÉ DES DROITS**

14) Maintien du lien avec la CPAM à l'étranger ou extension de la couverture CNMSS:
Suite au départ à l'étranger, une salariée du privé n'a droit qu'aux prestations en nature de l'assurance maladie via une affiliation à la CNMSS obligatoire ; les allocations familiales sont de plus versées sur la solde du conjoint.

Cela pose la question du statut du militaire à l'étranger, car, de sa situation découle la continuité des droits sociaux du conjoint. Or, il pourrait être **assimilé détaché ou expatrié**.

Étudier l'applicabilité de l'*article L160-4* du code la Sécurité Sociale, qui prévoit un maintien à l'assurance maladie des résidents hors métropole et DROM, ce, "*dans des cas particuliers que l'on pourrait imaginer étendre".*
**Ainsi, à l'étranger, nous proposons une extension des garanties couvertes par la CNMSS en faveur des ayants droits, afin qu'ils puissent bénéficier de la même continuité de leurs droits sociaux, et que leur couverture ne se borne pas aux seules prestations maladie en nature.**

15) Prise en charge des cotisations retraite à la Caisse des Français de l'Etranger :
A l'étranger, les conjointes sont mises dans une situation de non-cotisation imposée. Aux obstacles de la barrière de la langue linguistique et institutionnelle (non reconnaissance des diplômes) et de la situation socio-économique locale, s'ajoute parfois, selon les conventions bilatérales, l'interdiction juridique de travailler pour la conjointe.

- Le Ministère des Armées pourrait renégocier les conditions de partenariat pour permettre de supprimer cette contrainte (une avancée significative a été réalisée sur ce sujet aux Etats-Unis mais certains postes de militaires restent cependant soumis à l'interdiction du conjoint de travailler).
- A défaut, une cotisation compensatoire - financée par l'Etat - à la Caisse des Français de l'Etranger (CFE) en adhérant à l'assurance volontaire vieillesse, pourrait atténuer le manque à gagner subi par les conjoints de militaires. Le montant de la cotisation est calculé en fonction des derniers revenus (de 1035€ à 2070€ par trimestre pour les assurés de plus de 22 ans). Le préjudice financier est double : la perte des revenus d'une part et la nécessité de financer ses propres trimestres d'autre part.

**Dans ce cas, nous proposons que la cotisation à l'assurance volontaire vieillesse de la Caisse des Français de l'Etranger (CFE) soit prise en charge :**

- **Intégralement dans les pays où il est interdit de travailler pour la conjointe,**
- **Sur la base minimale (1035€/trimestre) dans les pays où il est localement difficile de travailler (barrière de la langue, contexte local défavorable).**

16) Portabilité de la protection sociale métropolitaine dans le Pacifique
Dans les COM : la conjointe du militaire muté en Polynésie ou en Nouvelle Calédonie sur le territoire français perd ses droits acquis (congé maternité, allocations chômage et autant de trimestres de retraite sur la durée de l'affectation). Elle perd son immatriculation à la CPAM et son assurance maladie est restreinte aux prestations en nature auprès des caisses locales si elle ne trouve pas d'emploi, seules les allocations familiales sont conservées intactes par les armées.
Pour un conjoint salarié du privé qui a tous ses droits sociaux à jour au départ, il n'y a donc, même si cette personne trouve un emploi local:

- Pas de droit à un congé maternité : perte des droits acquis à congé maternité. Dans le nouveau régime, aucune antériorité des périodes travaillées n'est reprise.

- Pas de droit aux allocations chômage : suspension et gel des droits au chômage sous réserve de formalités de conservation des droits avant le départ.
- Pas de cotisations vieillesse : soit interruption des cotisations, soit contribution à des cotisations vieillesse non valorisables, liées aux régimes ultra-marins qui ne s'intègrent pas dans les régimes métropolitains.

**Dans le Pacifique (dans les COM), nous proposons une continuité des droits pour les ayants droits du militaire muté grâce à une extension des garanties couvertes par la CNMSS.**
De plus, afin de compenser la perte des cotisations des conjointes - pour rappel, il faut avoir cotisé 5 ans en Nouvelle Calédonie pour ouvrir ses droits, or les affectations ne durent que 2 ou 3 ans - **nous demandons la possibilité de cotiser à l'assurance volontaire vieillesse de la Caisse des Français de l'Etranger (CFE) et que cette cotisation soit prise en charge.**

17) Identifier une CAF dédiée aux ressortissants du Ministères et conjoints pour prise en compte des dossiers retours d'étranger
À situation familiale et revenus antérieurs comparables, les revenus perçus hors de métropole peuvent donner lieu à une prise en compte disparate en fonction des CAF d'affectation de retour, avec division éventuelle des prestations familiales.
Or aujourd'hui tout est dématérialisé. Le lien territorial avec sa CAF départemental est "fictif".

**Nous demandons la faculté de pouvoir relever de la même CAF tout au long de la carrière avec la désignation d'une CAF dédiée pour le personnel militaire qui le souhaiterait. Cela pourrait être au départ une simple faculté.**

## PROPOSITION DE MESURES DE COMMUNICATION

18) Proposer une communication ciblée et actualisée aux conjoints sur les droits sociaux
Nous constatons **une complexification des démarches administratives.** Un défaut d'information peut engendrer une perte de droit (inscription Pôle Emploi, perte droits CAF liée à la déclaration fiscale de la « prime de rideaux »). Un livret d'information ou un encart dédié sur le portail famille des armées pourrait assurer une information précise et complète. Cette communication serait à réaliser auprès du conjoint lui-même car c'est celui concerné en premier lieu.
**suggestion :** la veille et la mise à jour annuelle de ce livret/encart dédié, et les campagnes de communication pourraient être armées au niveau RH par des conjointes réservistes ayant une bonne culture administrative et juridique, et une bonne connaissance des canaux d'information efficaces auprès des conjoints…

19) Lancer une campagne de communication nationale pour favoriser la reconnaissance de la nation vis à vis des militaires et de leur famille
A l'image de ce qui est entrepris dans les pays anglo-saxons, lancer une grande campagne de communication valorisant l'engagement militaire et la base arrière assurée par les conjointes et les familles, afin de mobiliser l'esprit civique et le soutien de tous...institutions, entreprises et citoyens. Cette campagne de communication pourrait s'étaler sur le mois précédant la fête nationale du 14 juillet (spots télévisés, reportages, participation de personnalités, organisation d'événements à Paris et en région rassemblant la société civile et communauté de la défense). Thèmes abordés : les opérations militaires, l'engagement des militaires et des familles, la mobilité et l'importance de l'accueil local (crèches, emplois, médecins, écoles…) etc

## ANNEXE 1 - ANALYSE DISPOSITIFS PAYS ALLIÉS

### ANNEXE 1 - Modèles danois et américain

*Les problématiques soulevées par le réseau Women Forces sont présentes dans d'autres pays. Il est intéressant de connaître les propositions mises en oeuvre pour mieux prendre en charge la retraite du conjoint de militaire.*

### MODELE DANOIS

Deux dispositifs intéressants au Danemark pour les conjoints de militaires :

- **Si le militaire vient à décéder en premier, le conjoint survivant reçoit une pension reversion de 70% de la pension du militaire** ( il n'y a pas habituellement de reversion au Danemark). C'est une disposition spécifique aux conventions collectives des militaires au Danemark. De plus, la pension des militaires danois est très élevée.
- **En cas d'affectation à l'étranger : pour tout conjoint de militaire dont le mari/femme est déployé(e) à l'étranger ( hors Danemark), la défense contribue à hauteur de 500 euros environ chaque mois pour sa retraite.** Pas nécessaire de travailler avant de partir.

Lien vers le site du ministère des armées danois expliquant ce dispositif.

https://medarbejder.forsvaret.dk/da/tjeneste-i-udlandet/udstationering/aegtefaellepensionsordning/

*Traduction en Français :*

**Régime de pension du conjoint**

Offre de régime de pension pour le conjoint accompagnateur, etc. pendant votre détachement.

Le régime de pension, appelé régime de pension du conjoint, doit être considéré comme une offre à laquelle votre conjoint et d'autres personnes peuvent prétendre lorsque vous êtes détaché à l'étranger dans le cadre du régime d'indemnité d'expatriation.

**L'objectif du régime**

L'objectif de ce régime est de compenser la perte de l'ancienneté ouvrant droit à pension pour les conjoints accompagnateurs, etc. qui s'installent définitivement sur le lieu d'affectation.

Le régime de pension des conjoints s'applique également aux conjoints des agents affectés en tant qu'attachés spéciaux relevant du ministère des affaires étrangères, par exemple les attachés de défense.

Votre partenaire cohabitant est couvert s'il remplit les conditions pour être assimilé au conjoint, cf. la disposition actuelle relative à l'indemnité d'expatriation - actuellement FPSBST 566-2. Cette disposition n'est accessible que via l'intranet (FIIN).

**Un certain nombre de conditions doivent être remplies pour pouvoir bénéficier de l'offre :**

Votre conjoint/cohabitant/partenaire doit être âgé de 18 ans ou plus et

Avoir un numéro de sécurité sociale danois ou un numéro de sécurité sociale administrative danois.

ne pas bénéficier d'un régime de pension dans le cadre d'une relation de travail à laquelle l'employeur contribue pendant son séjour sur le lieu de détachement.

Le conjoint/partenaire cohabitant/partenaire doit s'installer de manière permanente sur le lieu de détachement.

**Quel type de régime de pension est mis en place et où ?**

*(NB : le modèle de base est un système universel financé par l'impôt au Danemark)*

Le régime de pension du conjoint est une pension de retraite à vie (Livrente) nouvellement créée auprès de Velliv. Le régime de pension ne contient pas de couverture d'assurance, mais est uniquement un régime d'épargne et constitue une compensation pour l'absence d'épargne pendant la période où le conjoint est détaché à l'étranger.

Un régime de pension est mis en place pour chaque période de détachement dans le cadre du régime d'allocation de détachement. Toutefois, il ne s'applique pas s'il s'agit d'une nouvelle affectation dans le prolongement direct d'une affectation précédente, qu'il s'agisse d'un passage direct d'une affectation en tant qu'attaché spécial auprès du ministère des affaires étrangères à une affectation sous le régime de l'indemnité pour service à l'étranger auprès de la défense danoise ou vice versa.

**Quel est le montant versé et avec qui ?**

Si votre conjoint remplit les conditions, 4 171 DKK (environ 50 000 DKK par an) seront transférés chaque mois à une pension de retraite nouvellement créée à Velliv.

**Qu'est-ce que cela implique ?**

Le régime de pension du conjoint doit être considéré comme une offre alternative destinée à compenser l'absence de cotisations de pension. Cela signifie que si la pension que votre conjoint/concubin/partenaire peut maintenir grâce au travail à temps partiel et à la pension à mi-temps est meilleure que la pension de conjoint, vous ne devez pas demander cette pension.

---



MODELE AMERICAIN

Voici deux points importants concernant les bénéfices sociaux des conjoints de militaires américains en lien avec la retraite.

- **Les conjoints de militaires sont prioritaires dans les offres d'emploi du gouvernement fédéral.**

*Cela permet de réduire les périodes d'inactivité et de non cotisation du conjoint. Ainsi cela favorise une cotisation retraite plus longue en plus d'une insertion professionnelle.*

- L**e programme d'assurance pour les prestations de survivant.** Cette "assurance" offre plusieurs options aux militaires qui partent à la retraite. Pour résumer, le militaire peut cotiser pour que son conjoint puisse bénéficier d'une rente viagère à son décès.

Vous trouverez ci-dessous le lien qui décrit cette mesure :

https://militarypay.defense.gov/Benefits/Survivor-Benefit-Program/Overview/

*Traduction de la page ci-dessus en français :*

**Vue d'ensemble du régime de prestations aux survivants**

La rémunération des militaires à la retraite s'arrête au décès du retraité !

**Le régime de prestations aux survivants (PPS) permet à un retraité d'assurer, après son décès, une rente viagère continue à ses ayants droit. La rente, qui est basée sur un pourcentage de la solde de retraite,** est appelée SBP et est versée à un bénéficiaire éligible. Elle verse à vos survivants admissibles un revenu mensuel ajusté en fonction de l'inflation.

**Un retraité militaire paie des primes pour la couverture SBP lorsqu'il prend sa retraite**. Les primes sont prélevées sur la solde brute du retraité et ne sont donc pas considérées comme un revenu. Cela signifie qu'il y a moins d'impôts à payer et moins de frais à débourser pour le SBP. **Les primes sont partiellement financées par le gouvernement et les coûts de fonctionnement du programme sont absorbés par le gouvernement, de sorte que les primes moyennes sont bien inférieures au coût d'une police d'assurance conventionnelle.** Pour la plupart des retraités, le SBP est un bon choix, mais la contribution de l'État est basée sur des hypothèses de cas moyens et peut ne pas s'appliquer de la même manière à toutes les situations.

**SBP et autres informations sur la planification successorale**

(…)

La rémunération des retraités est un bien précieux. Étant donné qu'elle s'arrête au décès du retraité et que personne ne peut en prévoir la date, il peut être utile de la protéger.

Le SBP est un moyen de le faire ; il est similaire à l'assurance-vie. Toutefois, les primes et les prestations du SBP diffèrent de celles de la plupart des régimes d'assurance.

Comme l'assurance vie, le SBP protège les survivants contre la perte de sécurité financière au décès d'un membre retraité. Mais le SBP va plus loin ! Il protège également le survivant contre la possibilité de survivre à la prestation. De nombreux régimes d'assurance versent une prestation fixe qui peut s'épuiser des années avant le décès du survivant.

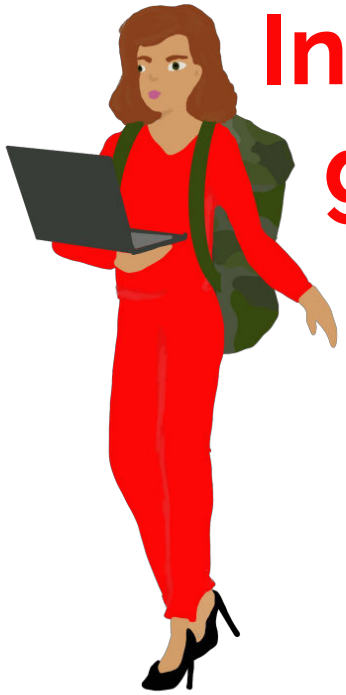
Outre la longévité, l'inflation est une autre raison imprévisible pour laquelle un survivant peut vivre plus longtemps que les prestations qui lui sont versées ! Le SBP protège contre ce risque grâce aux ajustements du coût de la vie (COLA). L'inflation est peut-être la plus grande incertitude financière qui soit. Elle érode la valeur des revenus fixes, les rendant de moins en moins valables au fil du temps. Peu de régimes d'assurance privés, voire aucun, assurent totalement un survivant contre l'inflation.

En fait, aucune compagnie d'assurance connue n'a garanti d'égaler les prestations du SBP à un coût égal ou inférieur. L'une des raisons est que les primes du SBP bénéficient d'une réduction intégrée (sous la forme d'une prise en charge par l'État d'une partie importante des primes).

**La rente maximale du SBP pour un conjoint est basée sur 55 % de la rémunération de retraite du membre** (ou dans le cas d'un membre qui prend sa retraite dans le cadre du REDUX, la rémunération de retraite que le membre aurait reçue s'il avait été dans le système de retraite à trois niveaux élevés). **Toutefois, il est possible de choisir un montant inférieur.**

**Les enfants éligibles peuvent également être bénéficiaires du SBP, soit seuls, soit en complément de la couverture du conjoint.** Dans ce dernier cas, les enfants ne reçoivent des prestations que si le conjoint décède ou devient inéligible à la rente. Les enfants admissibles se partagent à parts égales une prestation qui correspond à 55 % du montant de base choisi par le membre. La couverture des enfants est relativement peu coûteuse, car les enfants ne reçoivent des prestations que tant qu'ils sont considérés comme des personnes à charge admissibles.

**La couverture est également disponible pour un ex-conjoint** ou, si le retraité n'a pas de conjoint ou d'enfants, pour un "intérêt assurable" (tel qu'un partenaire commercial ou un parent).



# Informations générales

Qui a répondu à notre sondage?

- Sondage ouvert du 8 au 15 mars 2023
- diffusé via :
  - Réseaux sociaux Women Forces (FaceBook, LinkedIn, site internet)
  - ANFEM
  - Instagram “neurchifemmedemili” et “lafemmedetonchef”
  - autres transmission par connaissance, groupes WhatsApp de conjoints, BEH de régiments…
- 1815 réponses

WOMEN forces

2

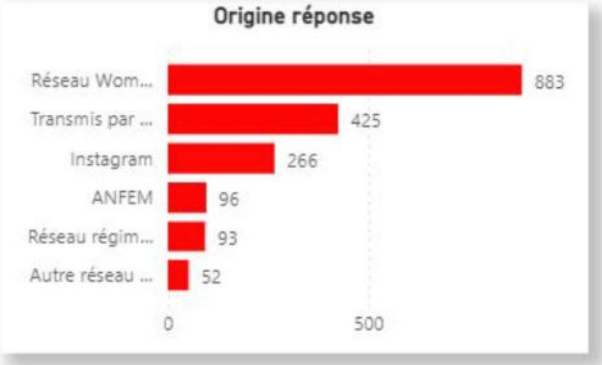
# Les chiffres clés

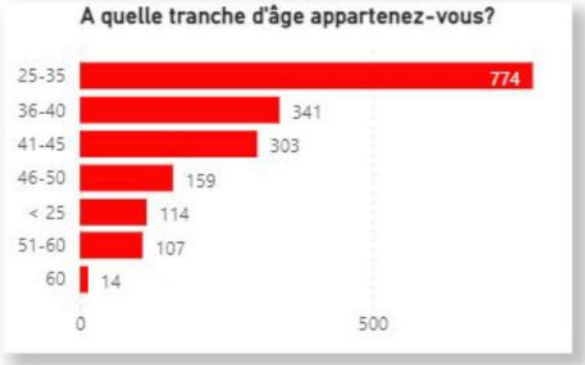
***Chiffres à retenir:***

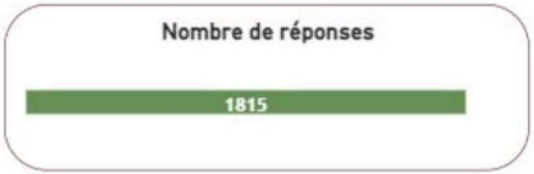
- 1815 réponses (2% hommes)
- **49%** des réponses issues du réseau WF
- **43%** entre 25 et 35 ans - ***61%*** *entre 25 et 40 ans*
- **72%** Armée de Terre
- **53%** conjoints d'officier / **31%** conjoints Sous-Officiers / **12%** Militaires du Ra
- **56%** depuis plus de 10 ans avec leur conjoint
- **39%** bac +4/5 - ***80%*** *des conjoints ont un niveau Bac+2 ou plus*
- En majorité 2 enfants au sein du foyer (29%) – **65%** ont au moins 2 enfants

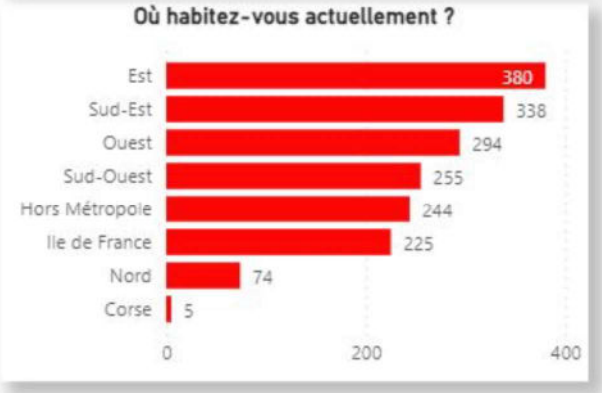


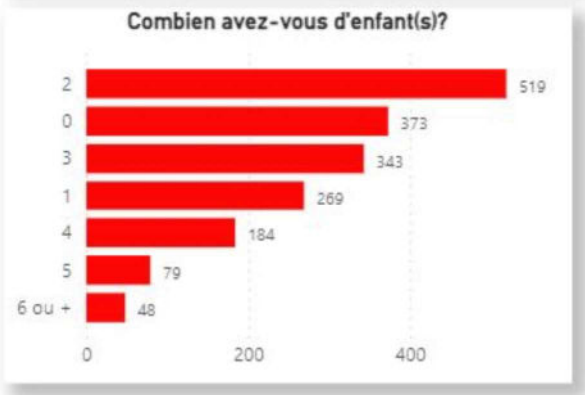
# Global - informations générales

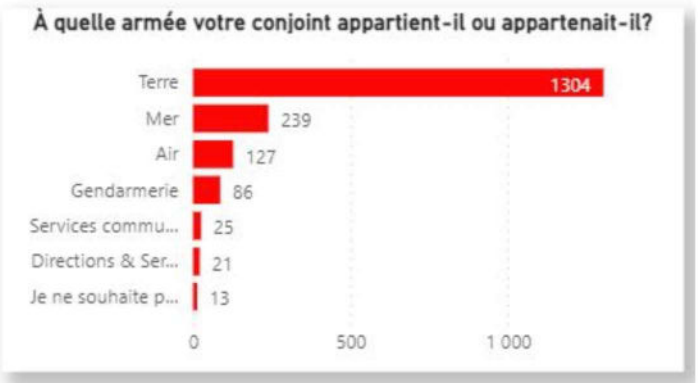


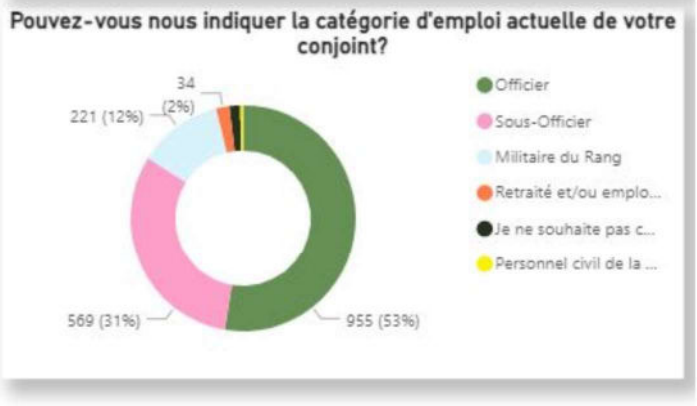



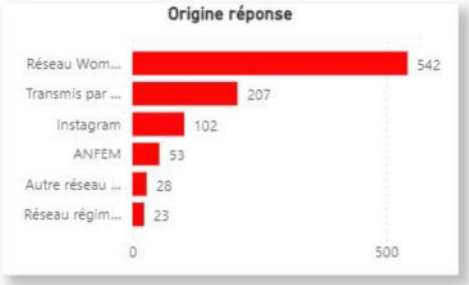


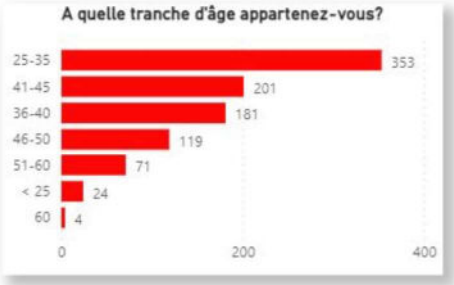




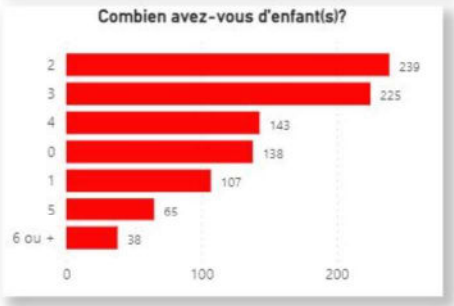
# *conjoints d' officiers (53% des réponses)*



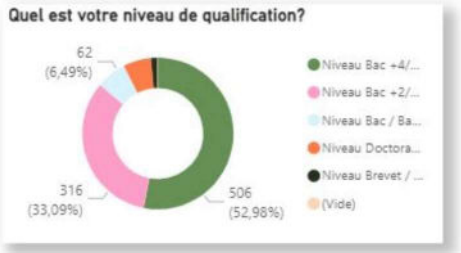


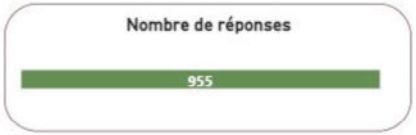






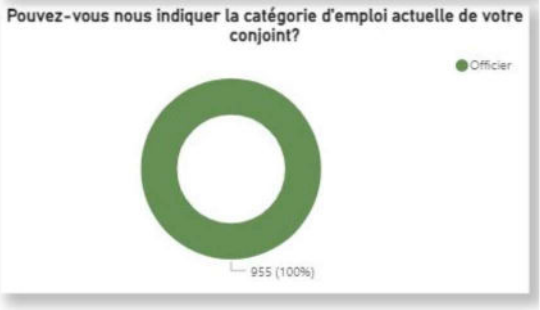






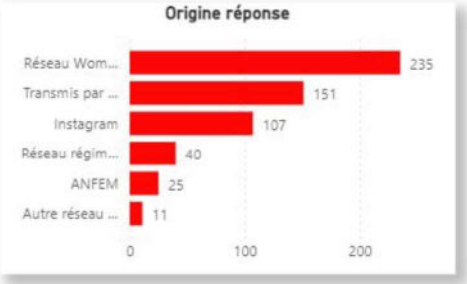


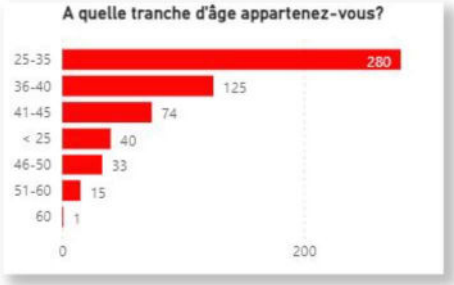



***Chiffres à retenir:***

- **57%** des réponses issues du réseau WF (vs 49% global)
- **37%** entre 25 et 35 ans (vs 43% global) - 56% *entre 25 et 40 ans (vs 61% global)*
- **68%** Armée de Terre (vs 72% global)
- **66%** depuis plus de 10 ans avec leur conjoint (vs 56% global)
- **53%** bac +4/5 (vs 39% global) - **92%** *des conjoints ont un niveau Bac+2 ou plus (vs 80% global)*
- En majorité 2 enfants au sein du foyer 25% (vs 29% global) - **74%** au moins 2 enfants (vs 65% global)

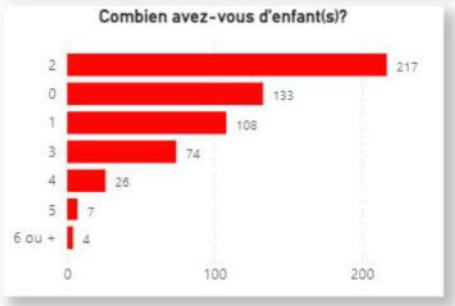
# Conjoints de sous-officiers (31% des réponses)



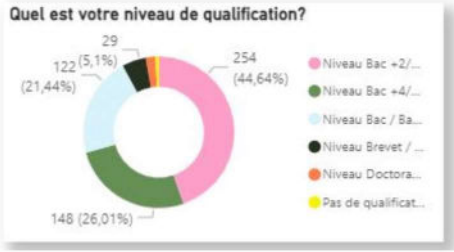


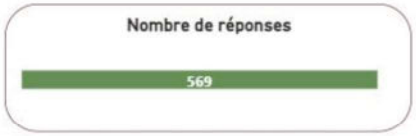






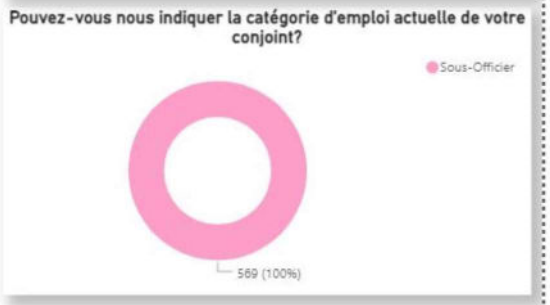






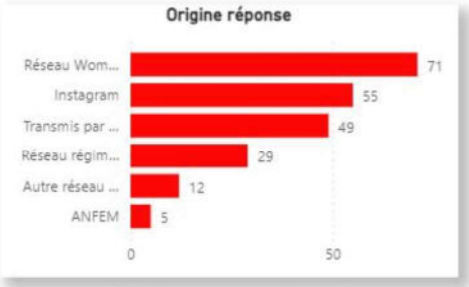


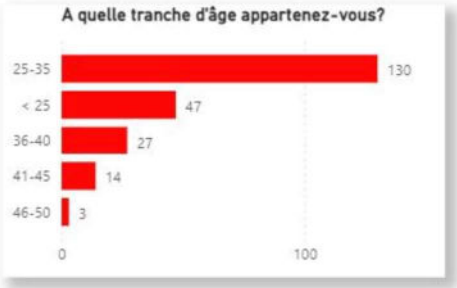



***Chiffres à retenir:***

- **41%** des réponses issues du réseau WF (vs 49% global)
- **49%** entre 25 et 35 ans (vs 43% global) - 71% *entre 25 et 40 ans (vs 61% global)*
- **71%** Armée de Terre (vs 72% global)
- **53%** depuis plus de 10 ans avec leur conjoint (vs 56% global)
- **26%** bac +4/5 (vs 39% global) - ***73%*** *des conjoints ont un niveau Bac+2 ou plus (vs 80% global)*
- En majorité 2 enfants au sein du foyer 38% (vs 29% global) - **58%** au moins 2 enfants (vs 65% global)

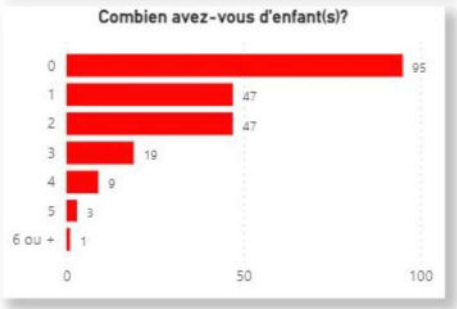
# *conjoints de militaires du rang (12% des réponses)*



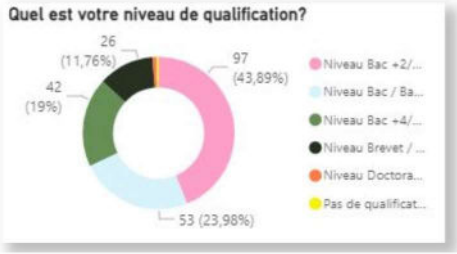


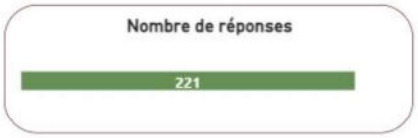






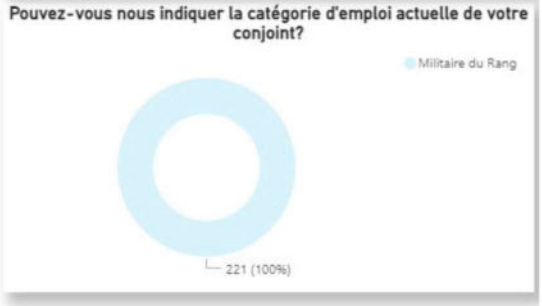






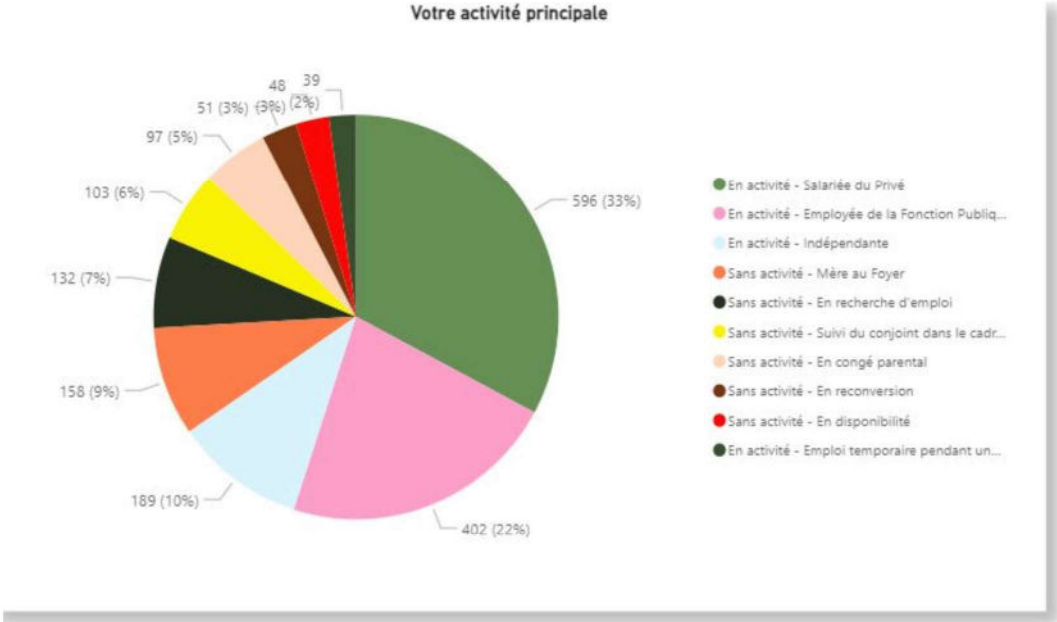


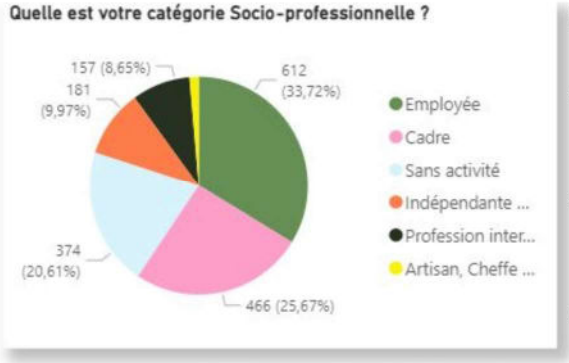



***Chiffres à retenir:***

- **57%** des réponses issues du réseau WF (vs 49% global)
- **59%** entre 25 et 35 ans (vs 43% global) - 71% *entre 25 et 45 ans (vs 61% global)*
- **95%** Armée de Terre (vs 72% global)
- **21%** depuis plus de 10 ans avec leur conjoint (vs 56% global)
- **19%** bac +4/5 (vs 39% global) - ***64%*** *des conjoints ont un niveau Bac+2 ou plus (vs 80% global)*
- En majorité 0 enfant au sein du foyer 44% (vs 20% global) - **36%** au moins 2 enfants (vs 65% global)

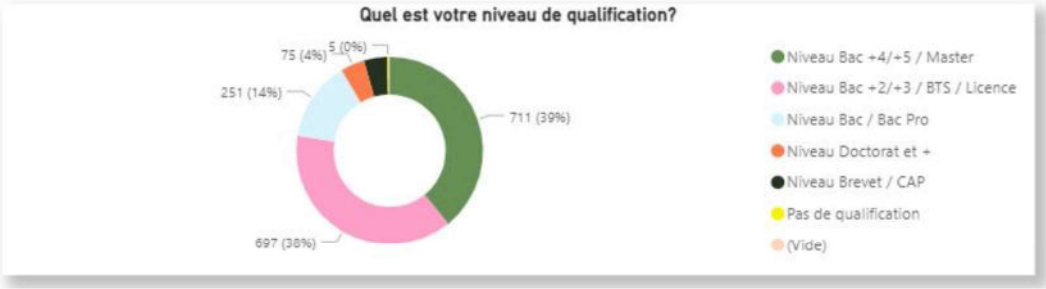
# Global - Emploi des conjoints

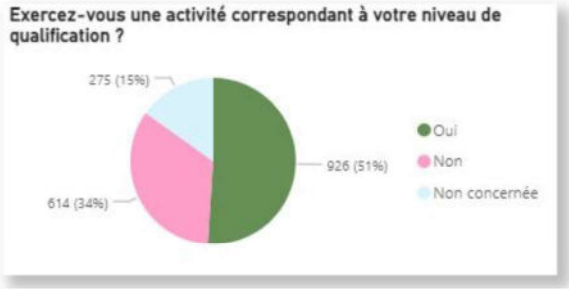






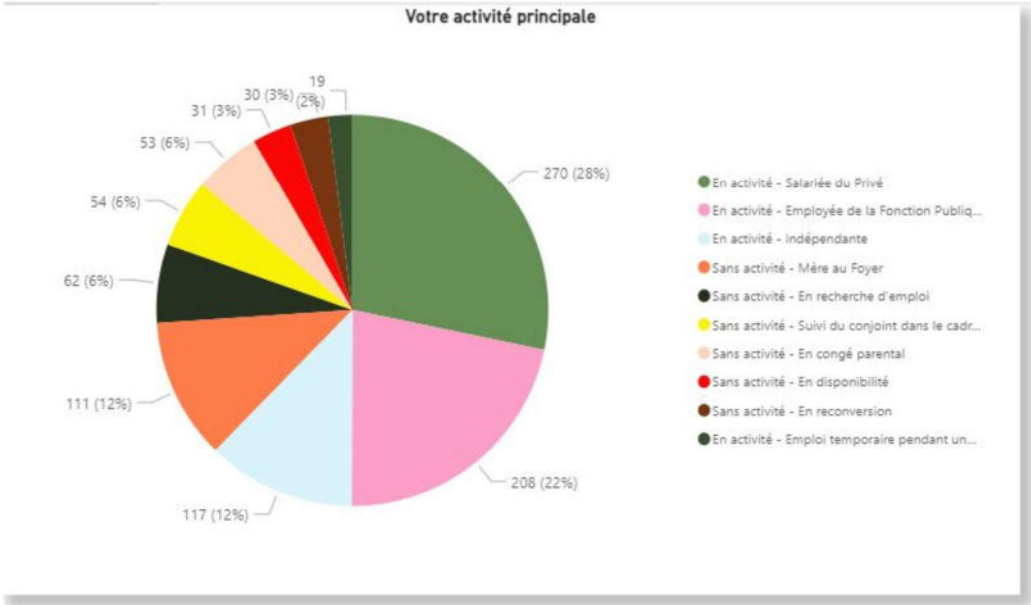


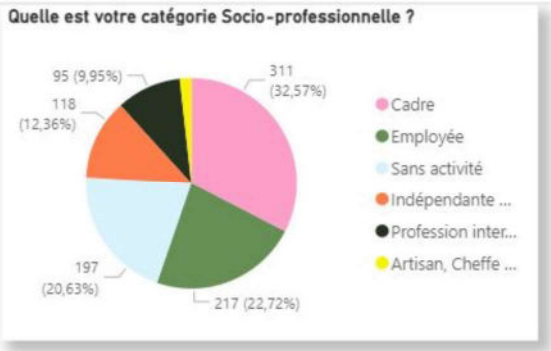




***iffres à retenir:***

- **67%** en activité dont 49% dans le privé
- **34%** employé(e)s / **26%** cadres
- ***80%** ont un niveau Bac+2 ou plus*
- **33%** n'exercent pas dans leur domaine d'études
- **34%** n'exercent pas à leur niveau de qualification

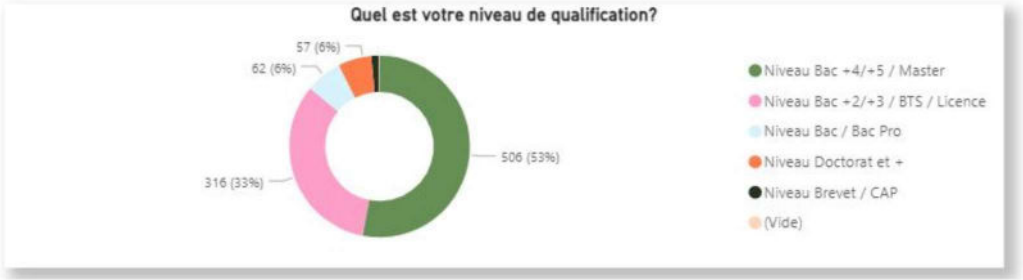
# *Officiers (53% des réponses)*

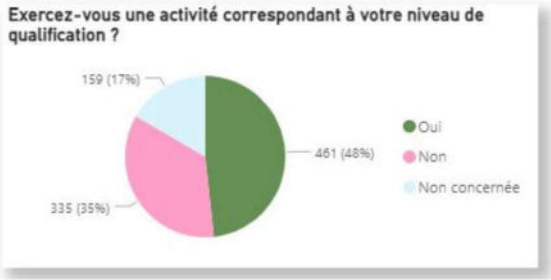






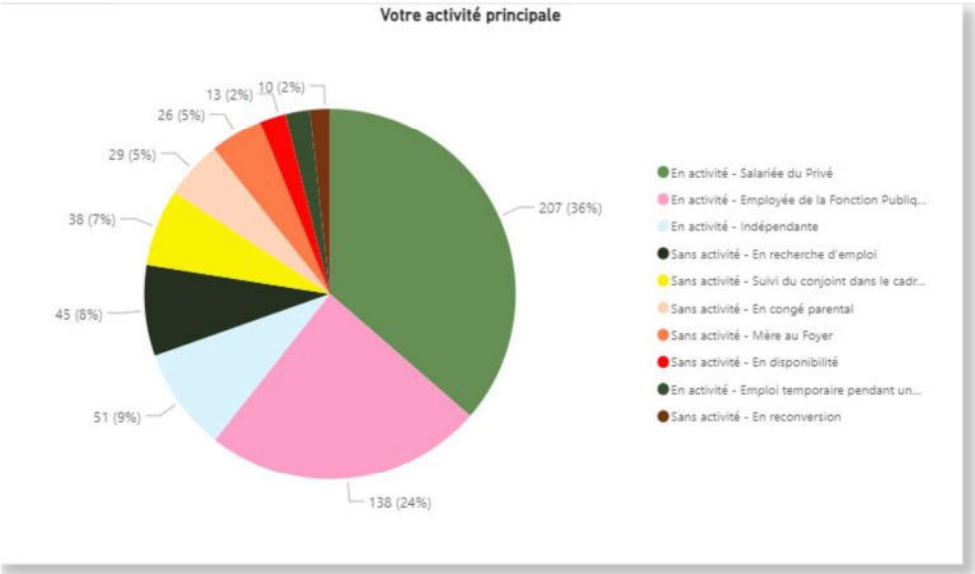


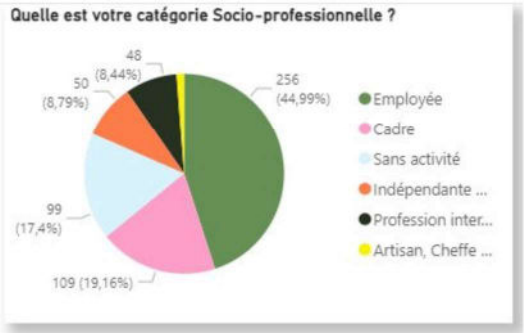




***Chiffres à retenir:***

- **63%** en activité (vs 69% global) dont 44% dans le privé (vs 49% global)
- **23%** employé(e)s (vs 34% global) / **33%** cadres (vs 26% global)
- ***92%** ont un niveau Bac+2 ou plus (vs 80% global)*
- **30%** n'exercent pas dans leur domaine d'études (vs 33% global)
- **35%** n'exercent pas à leur niveau de qualification (vs 34% global)

# Sous-Officiers (31% des réponses)

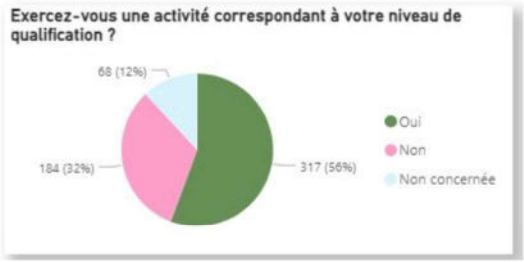






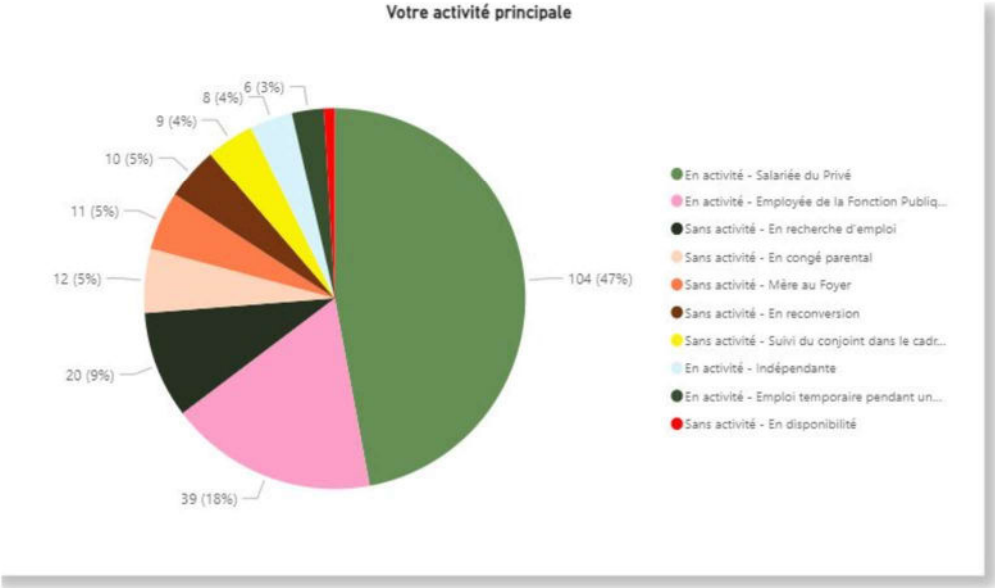


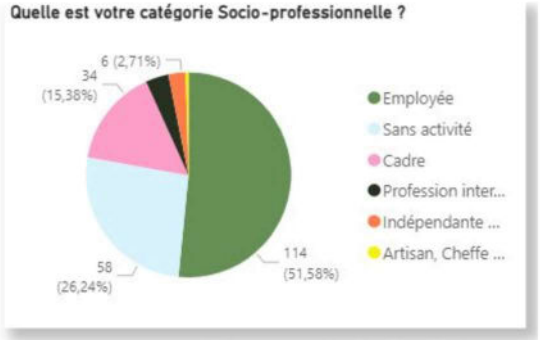




***Chiffres à retenir:***

- **71%** en activité (vs 69% global) dont 51% dans le privé (vs 49% global)
- **45%** employé(e)s (vs 34% global) / **19%** cadres (vs 26% global)
- ***73%** ont un niveau Bac+2 ou plus (vs 80% global)*
- **37%** n'exercent pas dans leur domaine d'études (vs 33% global)
- **32%** n'exercent pas à leur niveau de qualification (vs 34% global)

# *Militaires du Rang (12% des réponses)*

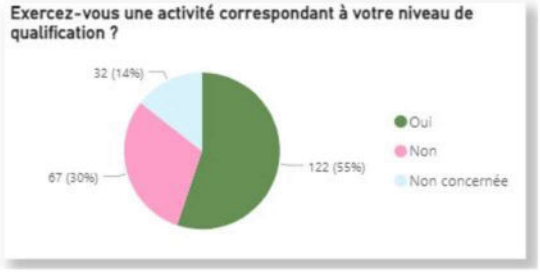






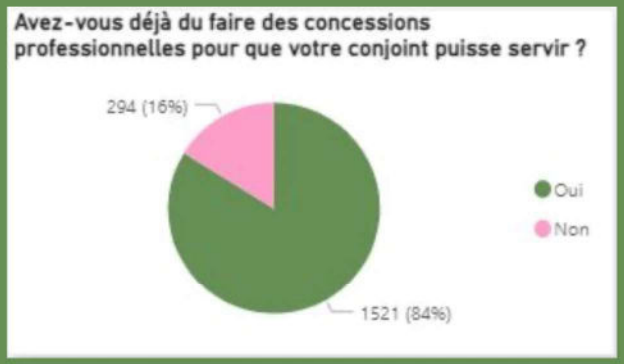


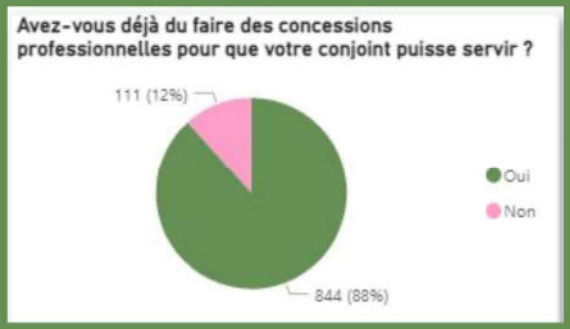

***Chiffres à retenir:***

- **72%** en activité (vs 69% global) dont 65% dans le privé (vs 49% global)
- **52%** employé(e)s (vs 34% global) / **15%** cadres (vs 26% global)
- ***64%** ont un niveau Bac+2 ou plus (vs 80% global)*
- **29%** n'exercent pas dans leur domaine d'études (vs 33% global)
- **30%** n'exercent pas à leur niveau de qualification (vs 34% global)

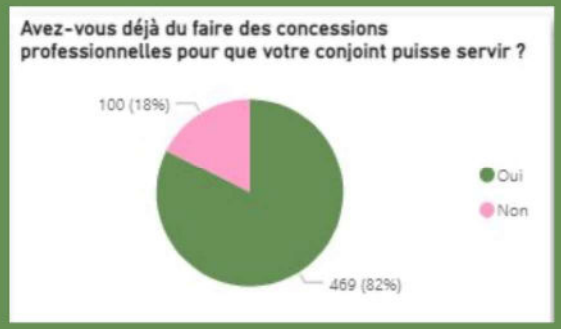
***84%** des conjoints ont déjà dû faire des **concessions professionnelles** pour que leur conjoint puisse servir*




## Officiers (88%)




## Sous-Officiers (82%)




## Militaires du Rang (68%)




13

# Quelles concessions faites par les conjoints?

sur 1515 réponses représentant 84% des personnes ayant répondu

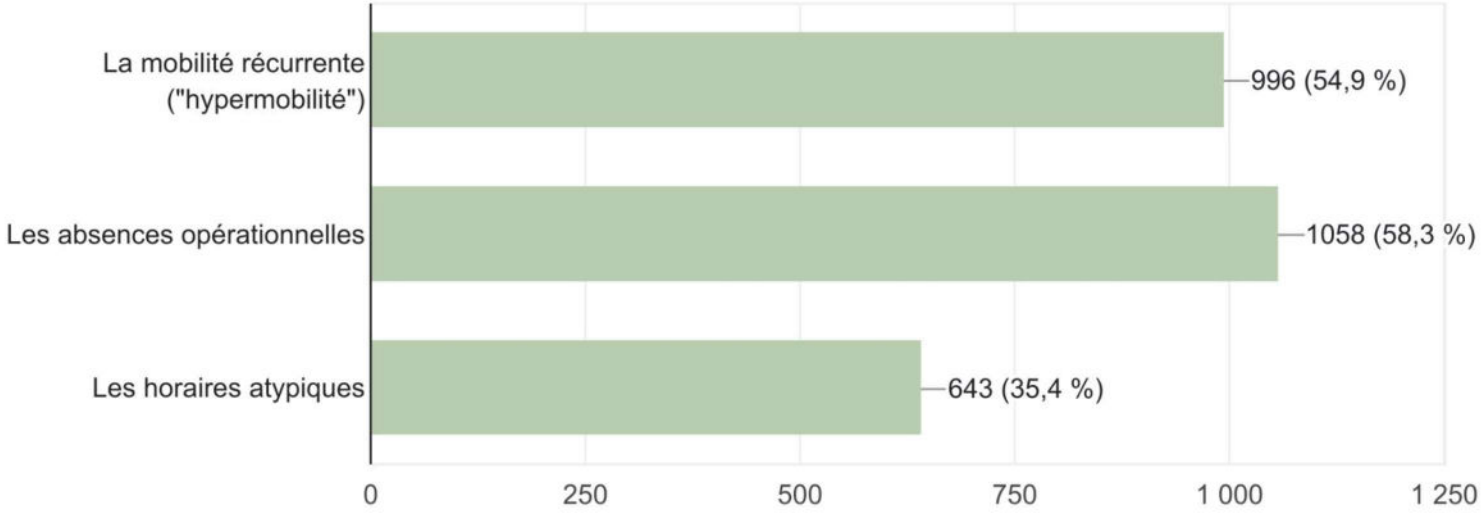
- J'ai interrompu mon travail 60% (908)
- J'ai réduit mon temps de travail 36% (538)
- J'ai changé de profession 32% (484)
- J'ai pris un emploi moins qualifié 26% (400)
- J'ai refusé une promotion 18% (275)

Autres: adaptation du travail (télétravail), choix de ne pas travailler pour assurer la base arrière, démissionner, monter son activité...

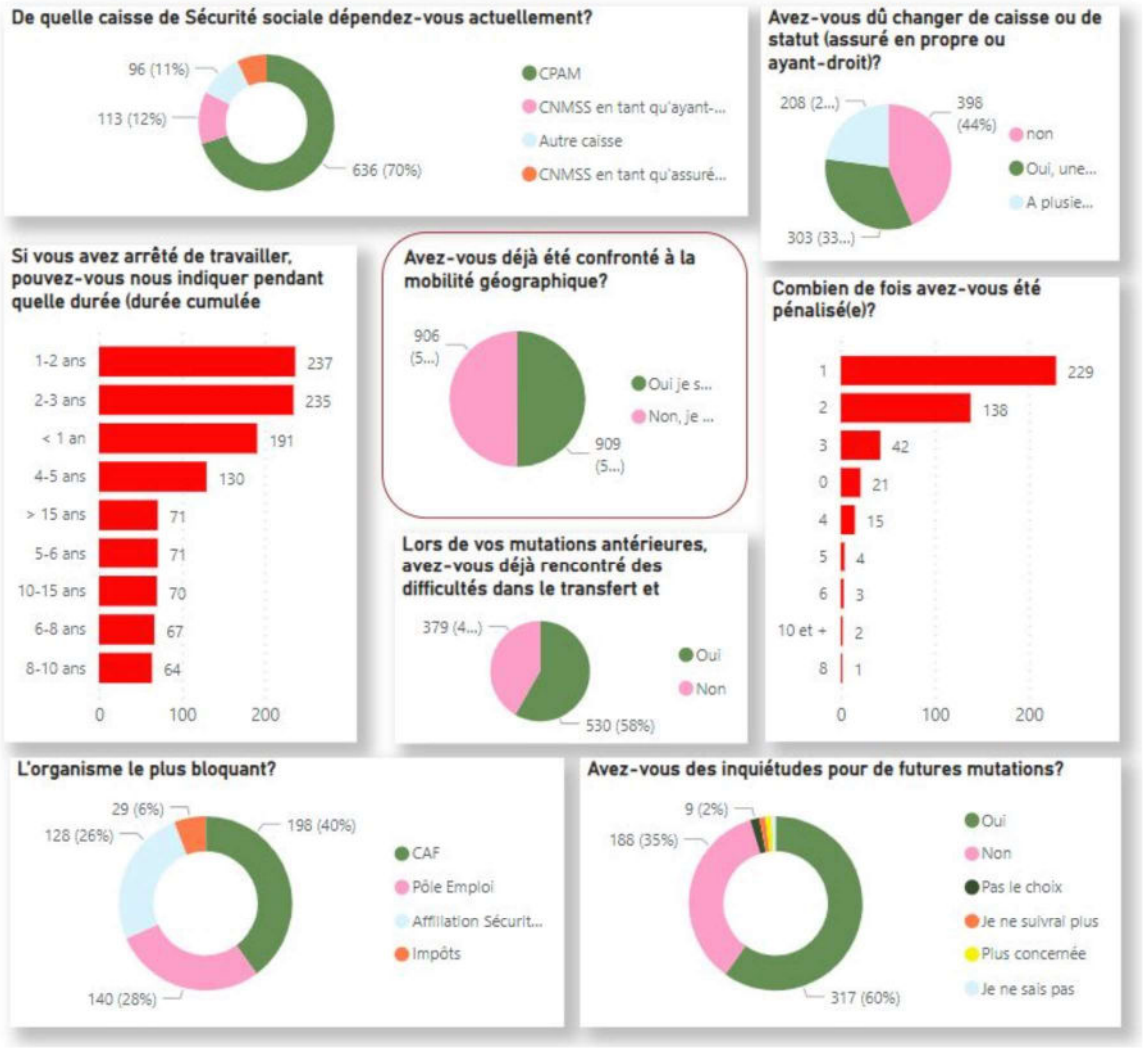
# Quelles sont les sujétions les plus contraignantes?

12. Parmi les sujétions militaires, quelles sont celles qui sont le plus pénalisantes professionnellement pour vous ?

1 815 réponses



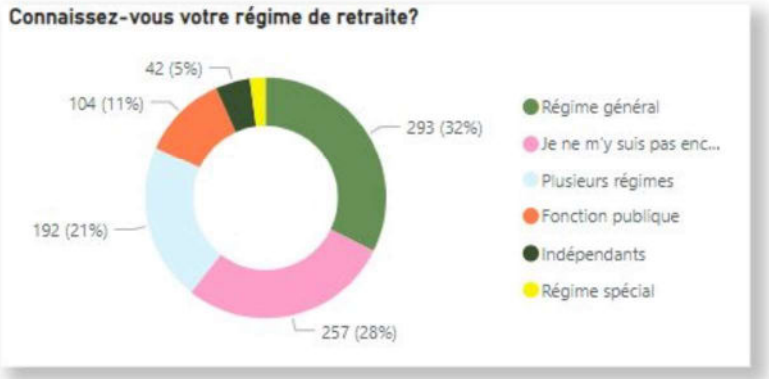
# Global - Les conjoints et la mobilité (1)




***Chiffres à retenir:***

- **50%** des conjoints ont déjà été confrontés à la mobilité
- **42%** se sont arrêtés entre 1 et 3 ans
- **56%** ont changé au moins une fois de caisse de sécurité sociale
- **58%** ont rencontré des difficultés dans le transfert de leurs droits
- La **CAF est l'organisme le plus bloquant** dans le bon transfert des droits (**40%**) devant Pôle Emploi (28%) et la sécurité sociale (26%)
- **60%** des conjoints ressentent de l'inquiétude pour de futures mutations

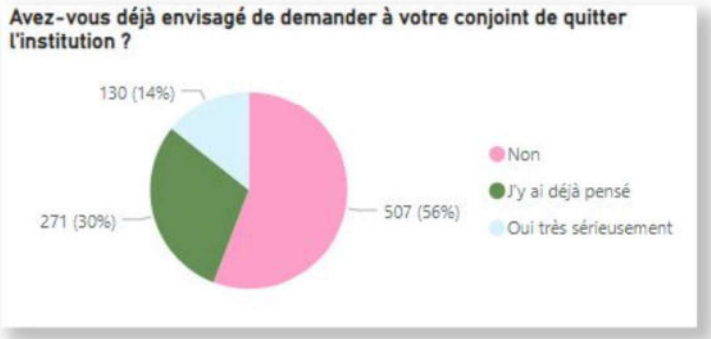
# Global - Les conjoints et la mobilité (2)







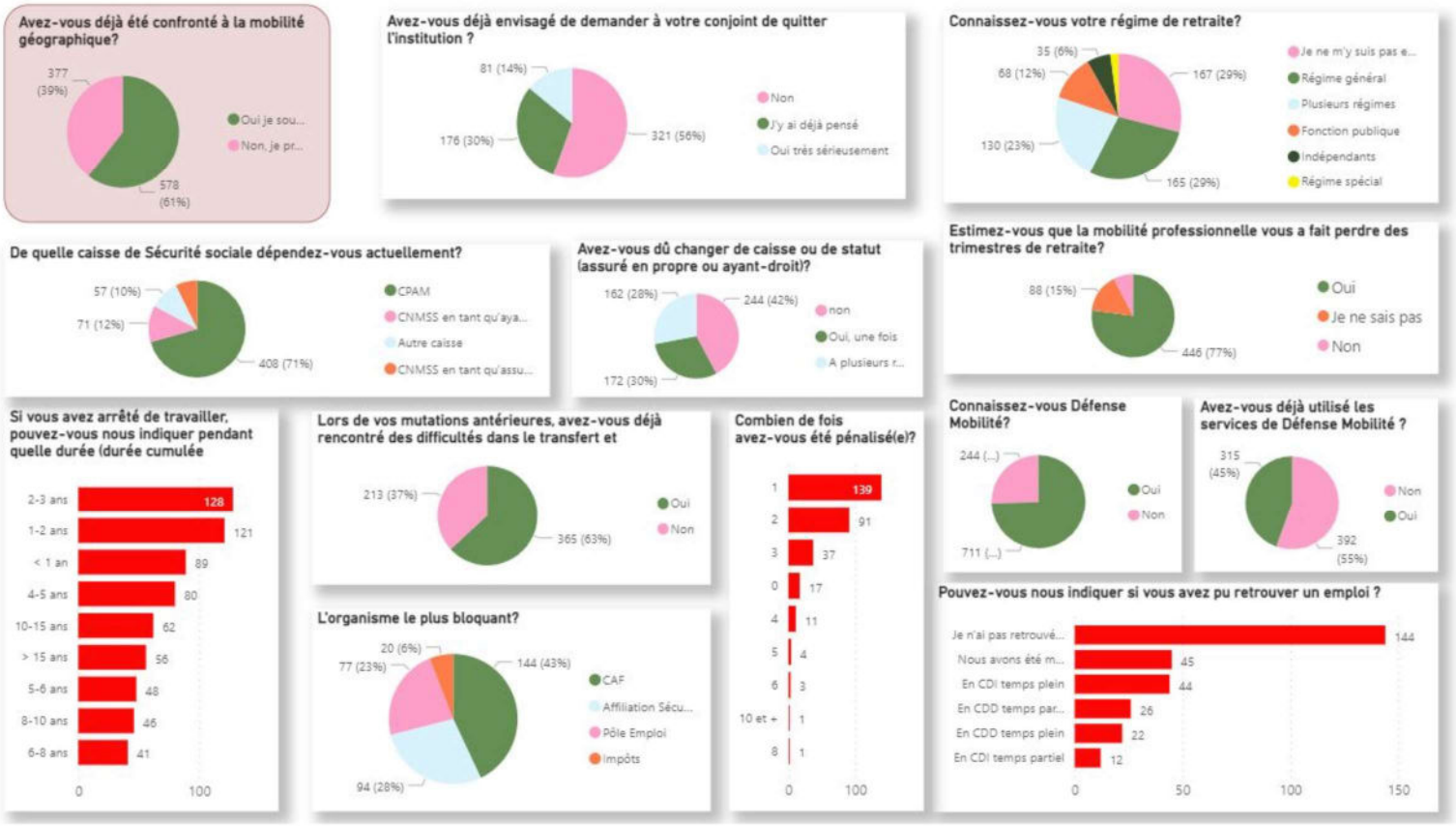



***Chiffres à retenir:***

- **75%** des conjoints estiment que la mobilité leur a fait perdre des trimestres de retraite
- **28%** ne se sont pas encore préoccupés de leur retraite
- **47%** des conjoints pensent envisager différemment les prochaines mutations (célibat géographique, reconversion professionnelle etc.)
- **44%** ont déjà songé à demander à leur conjoint de quitter l'institution

# *Officiers (53% des réponses)*




***Chiffres à retenir:***

- **61%** des conjoints ont déjà été confrontés à la mobilité (vs 50% global)
- **74%** connaissent Défense Mobilité (vs 66% global)
- **45%** des conjoints qui ont vécu la mobilité ont déjà utilisé les services de Déf Mob (vs 42% global) et **49%** d'entre eux déclarent ne pas avoir retrouvé d'emploi (vs 50% global)
- **37%** se sont arrêtés entre 1 et 3 ans (vs 42% global)
- **58%** ont changé au moins une fois de caisse de sécurité sociale (vs 56% global)
- **61%** ont rencontré des difficultés dans le transfert de leurs droits (vs 58% global)

- **29%** ne se sont pas encore préoccupés de leur retraite (vs 28% global)
- **44%** ont déjà songé à demander à leur conjoint de quitter l'institution (vs 44% global)

# Sous-Officiers (31% des réponses)




- **24%** ne se sont pas encore préoccupés de leur retraite (vs 28% global)
- **47%** ont déjà songé à demander à leur conjoint de quitter l'institution (vs 44% global)

***Chiffres à retenir:***

- **54%** des conjoints ont déjà été confrontés à la mobilité (vs 50% global)
- **61%** connaissent Défense Mobilité (vs 66% global)
- **42%** des conjoints qui ont vécu la mobilité ont déjà utilisé les services de Déf Mob (vs 42% global) et **44%** d'entre eux déclarent ne pas avoir retrouvé d'emploi (vs 50% global)
- **48%** se sont arrêtés entre 1 et 3 ans (vs 42% global)
- **53%** ont changé au moins une fois de caisse de sécurité sociale (vs 56% global)
- **49%** ont rencontré des difficultés dans le transfert de leurs droits (vs 58% global)

# Militaires du Rang (12% des réponses)




***Chiffres à retenir:***

- **17%** des conjoints ont déjà été confrontés à la mobilité (vs 50% global)
- **43%** connaissent Défense Mobilité (vs 66% global)
- **22%** des conjoints qui ont vécu la mobilité ont déjà utilisé les services de Déf Mob (vs 42% global) et **89%** d'entre eux déclarent ne pas avoir retrouvé d'emploi (vs 50% global)
- **59%** se sont arrêtés entre 1 et 3 ans (vs 42% global)
- **47%** ont changé au moins une fois de caisse de sécurité sociale (vs 56% global)
- **42%** ont rencontré des difficultés dans le transfert de leurs droits (vs 58% global)

- **47%** ne se sont pas encore préoccupés de leur retraite (vs 28% global)
- **40%** ont déjà songé à demander à leur conjoint de quitter l'institution (vs 44% global)