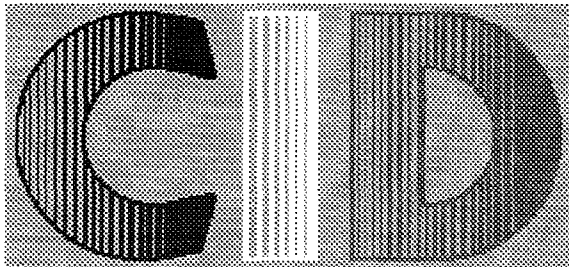


C 12
1993/174

COLLEGE INTERARMÉES



DE DÉFENSE

EPO

**FAUT-IL REVALORISER LA CONDITION
MILITAIRE ?**

FAUT-IL REVALORISER LA CONDITION MILITAIRE ?

INTRODUCTION

Faut-il revaloriser la condition militaire ? Voilà un thème d'actualité que chacun aborde avec prudence, en se posant, dès lors, deux questions complémentaires et plus explicites :

- la condition militaire existe-t-elle ?
- peut-on et doit-on revaloriser la condition des militaires ?

Avant de répondre à ces interrogations, qui annoncent déjà une problématique, il convient de tenter de définir la condition militaire, afin de mieux dresser le cadre de l'étude qui est conduite.

De prime abord, nous observons que le concept de "condition militaire" est porteur de deux éléments complémentaires :

- les devoirs, c'est-à-dire les impératifs de la fonction, la disponibilité, le loyalisme, la cohésion et la compétence
- et les droits, qui sont la contrepartie des devoirs, à savoir le statut social, la rémunération, le bien être social, l'autorité, l'influence, le prestige et la considération.

Or nous constatons aujourd'hui que dans toutes les études qui concernent la condition militaire, dans les revendications qui sont émises par les instances participatives et dans le langage courant, seuls les droits des militaires sont évoqués, laissant de côté l'ensemble des devoirs.

Cette conception réductrice de la condition militaire dans un milieu porté traditionnellement par le loyalisme envers l'institution, la valeur de l'engagement et la grandeur morale, montre que les conditions matérielles l'emportent sur toutes autres considérations. Cela met en évidence que la situation actuelle est marquée par la réalité d'un certain malaise chez les militaires.

Le simple fait de parler de la condition militaire montre qu'il existe une catégorie de personnes qui se distingue nettement des autres, qui peut être considérée et étudiée comme un ensemble particulier possédant une manière d'être et de vivre, un état socio-professionnel caractéristique qui l'isolent du reste de la population, c'est-à-dire des civils.

Il faut bien admettre que dans un environnement habitué à vivre dans un cadre bien défini et protégé par des usages et des règles, dans un confort qui n'admet aucune entrave, le militaire accepte de servir en tous temps et en tous lieux et de défendre sa patrie jusqu'au sacrifice ultime, le cas échéant. Le fondement de son engagement est devenu, à la limite, contraire à ce qui peut désormais être accepté volontiers par les familles et la population. La condition militaire apparaît en effet comme une exception dans la société moderne.

Comment revaloriser la condition militaire ? Le contexte dans lequel s'inscrit cette grande question sera dressé en premier lieu. Ensuite, le niveau de vie des militaires et leurs carrières seront étudiés, avant que soit conduite une analyse des spécificités du métier militaire et des problèmes touchant à l'adaptation dans l'environnement.

Il convient de noter que le cas des militaires du contingent n'est pas évoqué dans la présente étude.

1. LE CONTEXTE DANS LEQUEL LA CONDITION MILITAIRE EST ETUDIEE

1.1 LES CONTRAINTES DE L'ENVIRONNEMENT

Peut-on et doit-on revaloriser la condition militaire ? A l'heure actuelle une réponse favorable n'est pas immédiate. Il est vrai que le contexte international, la situation économique, les problèmes d'ordre budgétaires constituent des limites sérieuses pour que des réformes concrètes soient envisagées.

- Le contexte international n'est pas de nature à privilégier le secteur militaire. L'évolution sensible de la menace et les discussions sur le désarmement sont autant d'éléments qui impliquent une réduction des dispositifs militaires, donc des dépenses consacrées à la défense.

- Le contexte économique mondial et national n'est pas favorable. Le ralentissement économique et le chômage sont au centre des préoccupations de tous. La reprise tant attendue après la guerre du Golfe ne s'est pas produite, et l'inquiétude générale prévaut. Doit-on, dès lors, dans une telle situation, prévoir la revalorisation des carrières d'une catégorie professionnelle jugée comme relativement privilégiée ?

- Enfin le contexte budgétaire montre à l'évidence que l'augmentation des dépenses de fonctionnement et des rémunérations publiques n'est pas envisagée. L'objectif prioritaire est la réduction du déficit budgétaire, et cela avec l'ambition pour 1997 de respecter les critères définis par Maastricht. La discipline budgétaire sera beaucoup plus stricte:

- La notion de priorité deviendra plus importante, notamment face à la hausse rapide des coûts des matériels performants

- L'effectif des fonctionnaires ne sera sûrement pas augmenté
- La politique salariale de l'Etat sera assez stricte, et on peut considérer que la grille indiciaire restera intangible.

De plus on peut imaginer que l'Etat puisse s'interroger sur la nécessité de ses interventions sociales, sur certaines primes ou avantages divers, et s'attacher à l'efficacité des services publics en oubliant par exemple la condition des personnels.

Enfin il convient de citer dans le domaine des déficits la situation préoccupante de la Sécurité Sociale (régime général) et le problème sans cesse posé des retraites, dont l'enjeu n'est pas l'augmentation d'un avantage mais la préservation d'un acquis.

Au total il apparaît que dans un environnement incertain, la part revenant aux hommes risque d'être mesurée.

1.2 CONTRAINTES LIEES AU MODE DE VIE ET AUX MOTIVATIONS

L'examen sérieux de la condition militaire doit tenir compte du fait que les militaires sont insérés dans une société qui se transforme et qui les entraîne dans ses mutations. Ainsi l'évolution des modes de vie conduit à une conception désormais centrée sur la vie individuelle et familiale, marquée par la recherche d'une réduction des entraves à la vie privée. Dès lors les qualités qui sont exigées du militaire sont prises "à contre-pied": qu'il s'agisse de la disponibilité et de la discipline, ou de la mobilité.

Cependant la condition militaire conserve, comme un patrimoine propre à l'Institution, certaines caractéristiques spécifiques des valeurs traditionnelles, même si une certaine convergence dans les modes de gestion entre les formations militaires et les organisations civiles est reconnue:

- Le fonctionnement de l'institution militaire répond à un impératif de permanence
- La responsabilité vis-à-vis des subordonnés est fondamentale notamment dans le maniement de la violence légitime
- L'idée de syndicalisation est jugée incompatible avec la mission.

L'ensemble de ces éléments montre qu'une inévitable contrepartie est recherchée pour que les militaires trouvent :

- Un équilibre entre leurs droits et leurs devoirs
- Un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale
- Un équilibre entre les responsabilités exercées et l'image sociale qu'ils représentent
- Un équilibre entre les moyens et la mission qui leur est assignée

- Un équilibre entre les valeurs militaires traditionnelles et l'esprit d'initiative lié à des compétences nouvelles

Les militaires ne vivent pas hors du temps et de l'histoire, ils ne se comportent pas à l'écart du reste de la nation, ils sont chargés de la défense du pays en obéissant aux décisions qui sont prises par l'autorité politique. Mais le militaire n'est plus un être à part, c'est un citoyen comme les autres en dépit de ses inévitables particularités.

A l'image de ce qui existe dans la société civile, les militaires souhaitent participer de manière plus étroite à la définition de leurs conditions de vie courante.

S'intéresser à la condition militaire, c'est tenir compte de la sensibilité d'une Armée à l'évolution et aux contraintes de la société.

2. LE NIVEAU DE VIE DES MILITAIRES

2.1 LE POUVOIR D'ACHAT DES MILITAIRES

L'étude du pouvoir d'achat des militaires ne peut être isolé de la situation générale du pouvoir d'achat dans le pays, dont il a suivi les évolutions et les grandes tendances.

De 1945 à 1980 on assiste à une nette augmentation du pouvoir d'achat, et ce n'est que depuis 1980 qu'apparaît un retournement de conjoncture. A partir de 1968 se produit un resserrement de l'éventail des rémunérations, en défaveur des revenus les plus élevés; et en 1978 la tendance à la hausse du pouvoir d'achat se renverse. En 1990 on estime que la perte du pouvoir d'achat des militaires par rapport à la situation générale est de 2% à 10% en fonction des catégories, et que cet affaïssement est plus marqué en haut de l'échelle des revenus.

Mise à part l'exception favorable de l'année 1983, la collectivité militaire a subi une érosion de son pouvoir d'achat. On a pu assister à une remontée insuffisante de l'échelle indiciaire vers les deux indices de colonels qui restent bloqués. De plus la progression au delà de l'échelle lettre est proportionnellement plus lente.

Il convient d'admettre que cette disparité est quelque peu atténuée:

- par l'application chaque année de mesures catégorielles qui se traduisent en accessoires de rémunérations
- par la mise en oeuvre de la nouvelle bonification indiciaire, bien que cette dernière soit appliquée de manière maladroite
- par la réévaluation de l'indemnité pour charges militaire depuis 1988.

Ces mesures qui ont permis de stopper temporairement l'écart défavorable de rémunération, ne suppriment en rien le sentiment de dévalorisation de leur situation matérielle qu'éprouvent les militaires, sentiment aggravé par le fait que chez eux une plus grande proportion de ménages vit avec un unique salaire.

2.2 LA SITUATION PARTICULIERE DES OFFICIERS

Si la situation des sous-officiers par rapport au contexte général de la fonction publique se montre meilleure que celle des fonctionnaires de même niveau, mais légèrement inférieure à celle des agents des entreprises publiques, sans tenir compte de la durée du travail et de certaines sujétions et astreintes, la situation des officiers apparaît en revanche beaucoup plus défavorable, notamment en début de carrière, puis dans les grades élevés.

La situation matérielle des officiers n'a cessé de se dégrader au cours des dernières années et en particulier depuis 1978, pour les raisons suivantes:

- insuffisance de l'actualisation des rémunérations
- augmentation des prélèvements obligatoires
- mesures Durafour qui ne sont pas appliquées au delà du grade de lieutenant-colonel.

Cette baisse du pouvoir d'achat est accentuée par la mobilité, dans la mesure où ce phénomène se traduit par une proportion plus faible de doubles salaires: 32% des femmes d'officiers occupent un emploi, alors que dans le pays 80% des femmes de 25 à 29 ans, et 75% des femmes de 29 à 39 ans travaillent.

De plus, la proportion d'officiers occupant des postes du niveau de l'échelle B et au delà est plus faible que celle des fonctionnaires : 1,2%° à la Défense, 3,2%° à la Fonction Publique, 4%° aux Finances.

Ce retard dans les rémunération des officiers est enfin soulignée par la part plus faible prise par les indemnités diverses dans la rémunération : 40% pour un commandant, 25% pour un général de division, 60% pour un administrateur civil.

Il faut remarquer la proportion que représentent les indemnités dans la rémunération. Ces dernières permettent d'améliorer le budget des familles, mais ne sont pas prises en compte pour le calcul des retraites, alors même que certaines sont imposables.

2.3 PROPOSITIONS POUR AMELIORER LES NIVEAUX DE VIE

Il paraît nécessaire de réévaluer l'ensemble des carrières des militaires, afin d'attribuer des rémunérations qui correspondent effectivement aux niveaux des intéressés, aussi bien au début de carrière en fonction de diplômes acquis, qu'en fin de carrière pour offrir des cursus professionnels plus séduisants

Il ne saurait en effet exister des écarts trop importants entre la société civile et la Défense, au risque de mettre en danger la qualité de l'effort consacré par la nation à sa sécurité. Une telle réévaluation permettrait d'assurer aux militaires une meilleure insertion dans leur environnement civil.

Si le contexte économique défavorable ne permet pas des réformes majeures, il serait souhaitable qu'un effort soit consacré aux jeunes officiers qui débutent leur carrière, il faudrait également relever de manière sensible les échelons de colonels.

De plus un effort plus sélectif et plus équitable pourrait présider à l'application de l'indemnité pour charges militaires. Cette indemnité, créée pour faire face à des charges supplémentaires liées à l'état de militaire et à la mobilité, représente une part décroissante de la solde en fonction du grade aussi bien chez les officiers que chez les sous-officiers: 12% pour un sous-lieutenant à 6,4% pour un colonel, 6,8% pour un sergent à 4,8% pour un major Or la mobilité n'a pas tendance à diminuer avec le grade ; de plus les charges qui s'y attachent augmentent avec l'ancienneté et l'importance de la famille. Une meilleure distribution de cette indemnité essentielle pourrait atténuer des disparités, et mieux tenir compte du grade et des situations de famille.

Enfin pour tenir compte du retard pris par les grades les plus élevés et des niveaux de responsabilité exercés, il serait souhaitable que la définition et l'application de dispositions semblables aux mesures Durafour, qui d'ailleurs avaient été annoncées au profit des hauts fonctionnaires, ne soit pas différées plus longtemps. L'instauration d'indices fonctionnels de rémunération permettrait d'atténuer les rigidités du statut.

Cette étude relative aux rémunérations serait incomplète si la politique du Ministère de la Défense n'était pas rappelée : chaque fois qu'un Franc est versé au titre de la rémunération, soixante centimes sont consacrés aux pensions de retraite. Cette situation qui n'a pas d'équivalent dans la fonction publique et dans les entreprises publiques, est une mesure à caractère social qui concerne directement la condition militaire et qui doit être conservée, en prenant garde de ne pas augmenter les cotisations pour pensions prélevées sur les actifs.

Relever la rémunération des militaires, cela peut se faire sans nier la spécificité du métier militaire et l'éthique qui s'y attache; mais comment ne pas rappeler que dans le mot soldat, il y a les mots "solde" et "sou".

3. LA CARRIERE DES MILITAIRES

3.1 LES RIGIDITES DU STATUT

Des rigidités sont constatées dans le mode de rémunération et dans le déroulement des carrières des sous-officiers, qui conduisent à des ambiguïtés, et des politiques de gestion du personnel qui corrigent très imparfaitement les effets du système.

Tout d'abord, l'avancement est entièrement dépendant des succès à différents certificats et brevets, pour lesquels les candidats doivent remplir certaines conditions d'âge et d'ancienneté, dont quelques-unes sont renforcées par les directions de personnels dans le but de faciliter la sélection.

Cette disposition prive le commandement de toute possibilité de récompense immédiate, et fausse l'ensemble du système de formation continue.

Par ailleurs l'équilibre général du système de gestion des sous-officiers repose sur de très nombreux départs souvent encouragés, voire imposés. La possibilité de quitter le service à

15 ans de service pour les sous-officiers constitue une forme de contrainte qui concentre les départs de 15 à 17 ans. Cette situation conduit à un dilemme dans la gestion des carrières.

Si le choix de la carrière longue prévaut, le statut ne peut plus s'appliquer valablement car les limites d'âge sont trop basses et la progression de la solde n'existe plus après 24 ans de service.

Si la carrière courte est préférée, l'incitation au départ après 15 ans, voire plus tôt, n'a pas pour contrepartie une reconversion automatique, notamment en période de crise sur le marché du travail.

Cette grande amplitude dans les carrières des militaires n'existe pas dans le secteur public, dans lequel l'ensemble des départs s'effectue après une carrière complète. Or un taux de départs important est nécessaire pour qu'un rythme d'avancement satisfaisant soit assuré dans les Armées. La situation actuelle montre que l'équilibre instable du système n'est pas durable.

3.2 LES NIVEAUX DE RECRUTEMENT ET LA FORMATION

Les niveaux de recrutement dans les armées sont diversifiés et relativement peu élevés. Cette situation implique qu'un appareil de formation initiale et de formation continue complet mais très lourd soit mis en oeuvre.

Le niveau de formation initial des sous-officiers est très faible, et le pourcentage de bacheliers, certes en augmentation constante, reste beaucoup plus faible que dans le secteur public.

En ce qui concerne les officiers, on constate une très grande diversité des voies de recrutement. Une minorité de diplômés de l'enseignement supérieur, et la plus grande partie de la population qui bénéficie d'une formidable promotion interne.

Dans une telle situation, le système de formation directement lié au déroulement des carrières, apparaît comme un mode de sélection dès les premières années, qui n'est pas incitatif ni attractif pour des recrutements de qualité. La formation n'est pas suffisamment liée à l'individu et aux conditions d'emploi, elle est trop considérée comme un préalable à l'avancement parce que trop au service de l'objectif de promotion sociale que se donnent les Armées. A ce titre, le principe même de la promotion sociale ne pouvant être mis en doute ni contesté, on peut se demander, au demeurant, si cette dernière n'est pas trop forte, démunissant par exemple le corps des sous-officiers de leurs meilleurs éléments pour en faire des officiers.

Pour faire face à ces difficultés, il serait souhaitable de tenir compte des niveaux de qualification initiale, en mettant au point une gradation dans les rémunérations en fonction des diplômes des candidats, afin de ne pas rechercher systématiquement l'uniformisation du recrutement, mais de tenir compte de formations nouvelles. A cet égard il serait intéressant d'attirer des candidats possédant des baccalauréats professionnels et des bac + 2, au titre de l'engagement initial.

Il paraît urgent d'adapter le système de recrutement au monde extérieur, et d'assouplir et de rendre plus efficace un système de formation devenu trop lourd. Faire en sorte que la

formation corresponde au besoin, et qu'une fraction de cette dernière soit assurée par des organismes civils. Ce recours à l'extérieur aurait pour effet d'alléger les plans de charge, de reconnaître les équivalences de diplômes et de permettre ultérieurement un reclassement plus facile des intéressés.

De telles réformes se feront avec l'évolution des mentalités, grâce à une plus grande ouverture des Armées et un effort de déconcentration des responsabilités.

3.3 POUR UNE REFORME PROFONDE DES CARRIERES

Une réforme des carrières doit redonner une logique et un équilibre au système lui-même, afin que soient mieux distinguées, en fonction des besoins des Armées, les carrières courtes liées à une logique de reconversion, et les carrières longues liées à l'évolution générale de la totalité d'une vie professionnelle.

En ce qui concerne les officiers, plusieurs objectifs sont à mener de front: améliorer la qualité des officiers et mettre en oeuvre un mode de sélection qui permette de distinguer rapidement les éléments les plus brillants.

On observe que l'application actuelle du statut contrarie les principes qui ont présidé au choix de certaines de ses dispositions:

- Le système des créneaux ne permet pas de sélectionner les élites car trop peu de nominations interviennent à la première proposition. De plus cette règle contraignante risque de bloquer dans leur avancement certains officiers qui n'ont pas démerité, notamment lorsque les départs prématurés sont peu nombreux.

- Les nominations au grade de général interviennent trop tard, on assiste au vieillissement de la population des officiers généraux par rapport à leurs homologues directeurs d'administrations centrales. Le "conditionnalat" correspond en fait à un abaissement déguisé des limites d'âges, permettant au plus grand nombre possible d'obtenir une récompense après une carrière honorable.

Il convient tout d'abord d'améliorer la qualité des officiers en augmentant le nombre des universitaires et en faisant progresser le taux de sélection dans les grandes écoles militaires. Développer parallèlement un corps d'ORSA universitaires d'un haut niveau tout en offrant des possibilités de reconversions à ceux qui ne seraient pas intégrés

Plus généralement il sera nécessaire de mieux distinguer la carrière courte de la carrière longue, sachant qu'après 35 ans la reconversion est moins certaine. La carrière courte correspondra aux aspirations de jeunes cadres qui ne souhaitent pas effectuer la totalité de leur carrière dans le même organisme. Ces jeunes officiers pourront être poussés à effectuer une "mobilité" dans divers administrations, ce qui leur permettrait de trouver des reclassements plus aisément. Il apparaît qu'une telle démarche ne pourrait être effectuée sans l'engagement des administrations elles-mêmes. Ce dispositif de reclassement permettrait d'ailleurs de diminuer le nombre de cadres plus anciens qui sont beaucoup plus difficiles à reclasser

La réforme des carrières courtes devra s'accompagner d'une reconsidération des carrières longues, et d'un accroissement de la durée des carrières dans les grades les plus élevés.

En ce qui concerne les sous-officiers une logique analogue, qui a d'ailleurs déjà été appliquée dans le déroulement des carrières, est à développer. Les carrières courtes devraient pouvoir s'interrompre avant 15 ans de service, vers 10 ans environ. La reconversion devrait constituer une véritable priorité et un engagement formel de la part des Armées. Un système de formation rénové, déjà évoqué, doit permettre de réussir dans cette voie.

Les éléments sélectionnés ayant accès à un statut de sous-officier de carrière auraient une carrière longue revalorisée, grâce à un recul sensible des limites d'âges permettant aux intéressés de prétendre à une retraite au taux plein, et à une progression indiciaire prolongée.

4.LES SPECIFICITES DU METIER MILITAIRE

4.1 CONTRAINTES ET CHARGES DU METIER MILITAIRE

La spécificité du métier militaire est liée aux conditions de service et à leurs conséquences dans les modes de vie. Ainsi le poids des sujétions dues aux conditions de travail et à la durée du travail est largement plus lourd que dans le secteur civil. On observe:

- des durées hebdomadaires entre 50 et 80 heures de travail pour les services les plus sollicités d'une base aérienne, soit 10% du personnel,
- des durées de 70 à 84 heures pour les marins embarqués,
- des absences de 160 jours pour certains équipages,
- des absences concentrées sur les week-ends et les jours fériés,
- des déficits très élevés pour les congés de fin de campagne.

Les conditions de travail relèvent d'impératifs opérationnels qui ne peuvent être contestés, mais qui gagneraient à être mieux gérés et assouplis.

Il conviendrait d'engager un effort systématique de réduction des charges et des contraintes, avant même de penser à compenser les contraintes par des indemnités hypothétiques.

Si la disponibilité est un point fort des Armées, il n'est peut-être pas justifié de l'éprouver continuellement.

On entend généralement dire que la spécificité n'est pas un problème fondamental, puisque chaque année elle est compensée partiellement par des mesures catégorielles insérées au budget. Mais nous ne pouvons aborder ce thème qu'en prenant un exemple concret.

4.2 LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Il apparaît que la spécificité la plus marquée du métier militaire est la mobilité géographique qui influe sur tous les aspects de la vie professionnelle et familiale. Certes la mobilité est jugée inhérente au métier militaire, et elle est largement acceptée dans son principe. Il faut toutefois faire la différence entre la mobilité géographique imposée et la mobilité fonctionnelle liée à une promotion ou à une obligation professionnelle.

La mobilité répond aux impératifs propres des Armées. Les implantations sont caractérisées par leur nombre, leur importance, leur situation géographique, leur dispersion sur le territoire métropolitain et outre mer. Des dispositifs éclatés et des garnisons à faibles effectifs génèrent un nombre de mutations plus élevé. Les restructurations entraînent des dissolutions, des créations et des regroupements d'unités qui s'accompagnent inévitablement de mouvements de personnels.

Le métier militaire est en lui même une cause de mutations en raison de certaines exigences : la formation et la sélection des cadres, les affectations outre-mer, les départs prématurés, les temps de commandement, les déroulements de carrière...

Or la mobilité géographique est triplement coûteuse pour les Armées : pour les familles, pour l'efficacité de l'institution militaire et pour le budget lui-même.

Dans les propositions qui suivent pour "traiter" la mobilité, une importance est donnée aux compensations financières. Plutôt qu'une batterie de mesures, il serait préférable de mettre à la disposition des militaires un budget global à gérer. La compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale sera recherchée. La vie familiale, c'est aussi les enfants, les épouses, le logement etc.

Un effort devra être consenti par l'Administration pour qu'un calendrier des mutations paraisse au plus tard en décembre . Les compensations matérielles devront être abondées : rendre plus favorables les charges militaires et ne pas revenir sur le principe du remboursement des déménagements aux frais réels. Ce n'est certainement pas dans ce domaine qu'il conviendrait de rechercher des économies.

Pour ce qui concerne le logement, augmenter l'enveloppe pour l'attribution du prêt de réinstallation et allonger son délai de remboursement, et prendre en charge le cautionnement des loyers dans le secteur locatif. Inventer un dispositif d'aide financière pour l'accession à la propriété et étendre la MICM aux propriétaires et aux célibataires . Créer une banque de données sur les logements entre particuliers. Construire des logements dans les zones où de fortes tensions existent sur les prix des loyers.

Enfin le célibat géographique mériterait qu'une véritable étude soit faite: cette position n'est certainement pas vécue de la même façon en début et en fin de carrière. S'agit-il d'un choix personnel ou d'une contrainte? Il apparaît que cette situation est le plus souvent motivée par :

- une stratégie immobilière
- l'emploi du conjoint
- la scolarité des enfants.

Un effort tout particulier devra être consenti pour faire profiter aux célibataires géographiques des logements attribués aux célibataires.

5. L'ADAPTATION DU MILITAIRE A SON ENVIRONNEMENT

5.1 LES MODES DE MANAGEMENT DES HOMMES

Tout ce qui concerne le management des hommes est un enjeu fondamental pour l'avenir de la condition militaire. Or dans ce domaine, au moment où le dialogue social et la décentralisation des responsabilités apparaissent comme des objectifs dans le secteur public, les Armées accusent un certain retard.

Les pouvoirs déconcentrés sont trop faibles. Les commandants locaux ne peuvent intervenir sur les dépenses de personnel hormis les dépenses de fonctionnement, ni sur les rémunérations. Ils influent sur les carrières par les seules notations, alors que les décisions sont prises par l'échelon central. Les commandants d'unités n'ont pas la maîtrise des effectifs.

Il faudrait une plus grande autonomie dans la gestion des effectifs et déconcentrer les responsabilités dans le cadre d'objectifs à atteindre, comme cela se produit déjà au sein des Services.

Il s'agit également d'améliorer les rapports sociaux. La communication est un élément essentiel du commandement, qui permet de mieux asseoir son autorité. Les instances participatives doivent avoir les moyens de vivre d'une manière autonome du commandement, et les échelons locaux de commandement ne peuvent mener à bien certains projets qui touchent le personnel sans en débattre auparavant.

Associer le personnel, c'est lever le malentendu qui se traduit par le sentiment que les situations individuelles et collectives ne sont ni comprises ni prises en compte.

La déconcentration devra s'imposer, même si elle paraît contraire à la mission et aux intérêts des Armées.

5.2. POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA PARTICIPATION

Les militaires ne sont pas des êtres à part, ce sont des citoyens comme les autres. Il ne faut pas confondre l'expression d'une Armée en tant qu'institution, et l'expression individuelle des membres de l'institution. A l'heure actuelle n'importe qui peut débattre en public des problèmes relatifs à la défense, à l'exception des militaires eux-mêmes. Peut-être serait-il souhaitable de limiter les freins du statut, dont certains points ne correspondent plus à la société actuelle.

Les militaires peuvent participer dans le cadre de multiples instances participatives, et en particulier au sein du CSFM. Ce conseil devrait évoluer vers une structure qui serait plus efficace, incontournable et dont la compétence s'en trouverait élargie.

Face à la complexité des sujets abordés et à la portée des décisions qui sont prises, il serait judicieux que cette instance soit permanente, c'est-à-dire que sa structure ne soit pas

temporaire. Que ses représentants bénéficient d'une formation spécifique et que les sujets abordés puissent être choisis de manière autonome.

CONCLUSION

Au terme de cette étude relative à la condition militaire, il apparaît que beaucoup de sujets d'inquiétude ne trouvent pas de solution concrètes dans le "Livre Blanc sur la Défense". C'est le cas notamment des niveaux de rémunérations et de la qualité de la gestion de la ressource humaine.

Améliorer la condition militaire : un programme difficile à conduire. Nous sentons bien que la revalorisation financière n'est pas à l'ordre du jour, alors que c'est en réalité cela qu'attendent les militaires.

Pour répondre à ce besoin de multiples mesures sont proposées, dans un domaine où tout paraît bon à prendre.

Or, les dispositions qui s'attachent au court terme et à des questions de détails, ne répondent qu'à des problèmes immédiats et ne résolvent pas la question centrale de la condition militaire qui est celle des causes des insatisfactions.

Dans la condition militaire il n'y a pas que les primes et les indemnités. Il y a aussi des éléments qui relèvent de la qualité, et en particulier de la confiance qui doit exister entre les différents niveaux de commandement. Il faut penser au rôle social de l'officier, il faut s'intéresser au moral des hommes.

La qualité doit intervenir également dans la gestion. Il ne serait pas convenable que pour des raisons purement conjoncturelles ou des impératifs de gestion, la Défense s'avoue incapable de poursuivre la mission qui lui est assignée dans la formation des cadres de la nation et sa politique de promotion sociale. Ainsi il ne paraît pas conforme aux principes de la tradition de notre Armée républicaine de multiplier à l'excès les carrières courtes, et de limiter l'accès à l'épaulette pour les sous-officiers les plus brillants.

Enfin trop de bouleversements dans l'organisation de la Défense interviennent actuellement :

- resserrement du dispositif
- dissolutions d'unités
- délocalisations
- modifications des structures de commandement.

Ces changements inquiètent les militaires qui ont l'impression de vivre la fin d'une époque marquée par la stabilité et la constance, et de voir arriver une période caractérisée par des incertitudes. Il serait souhaitable d'interrompre les réformes à répétitions, et de retrouver

les équilibres nécessaires pour la qualité de l'institution militaire et pour les conditions de vie et de travail de ceux qui la conduisent.

BIBLIOGRAPHIE

- *Loi du 13/07/1972 portant statut général des militaires
- *Rapport (juillet 1988) L C BARBET- Olivier BORRAZ sur les conditions de vie des militaires
- *Rapport (Juillet 1990) DESCOUTURES sur l'évolution de la condition militaire
- *Rapport(Décembre 1992)du Général AMARDEIL sur le recrutement , la formation et le déroulement de carrière des officiers de gendarmerie
- *Rapport (1993) du contrôleur des armées BIOCHE sur le pouvoir d'achat des militaires de 1970 à nos jours
- *Rapport(1993)du Contrôleur des Armées BLANC sur le recrutement et le déroulement de carrière des officiers
- *Etudes de l'observatoire social de la défense sur :
 - La mobilitégéographique des militaires(1991-1992)
 - Le logement des militaires (1990)
 - Le temps de travail des militaires de carrière et sous contrat (Juil 1990)
- *Dossier de la Saint-Cyrienne sur la condition militaire
- *Protocole DURAFOUR
- *Article de Jacques BESSYsur l'amélioration de la condition militaire (revue de la défense nationale juil 1993)
- *Article du Casoar N° 125 "vers une évolution du C S F M "par Thierry COMTE
- *Armées d'aujourd'hui n° 171 juin 1992 " états d'âmes "