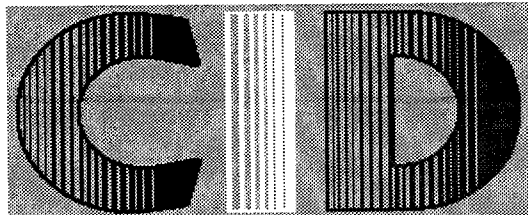


D 12

COLLEGE INTERARMÉES



DE DÉFENSE

ETUDE PARTICULIERE A OPTION

**HARMONISATION DES CONDITIONS DE VIE ET D'EMPLOI DES PERSONNELS
DANS LES ORGANISMES INTERARMÉES**

Directeur d'étude : Colonel DE SACQUI (EMAT/BPRH)

Rédacteurs : CRC2 LEFRANC
CES MARTIAL
CBA LAPPREND
CDT GATTI

20 juin 1994

**HARMONISATION DES CONDITIONS DE VIE ET D'EMPLOI DES PERSONNELS
DANS LES ORGANISMES INTERARMEES**

I) POINT DE LA SITUATION ACTUELLE

- A) L'alimentation
- B) L'habillement
- C) Les soldes
- D) La NBI
- E) Le soutien administratif et militaire

II) UN EXEMPLE : LA DRM

- A) L'alimentation
- B) Les frais de déplacement
- C) La NBI
- D) Le soutien administratif et militaire

III) PROPOSITIONS D'AMELIORATION POUR L'ARMEE DE TERRE

- A) L'alimentation
- B) La NBI
- C) Le soutien administratif
- D) Les soldes

L'interarmisation accrue de ces dernières années s'est traduite dans les faits par la création de nombreux organismes interarmées : DRM, EMIA, COS, CID, etc.. Les personnels des différentes armées se côtoient alors fréquemment et les différences de condition de vie apparaissent plus flagrantes.

Cette étude n'a pas pour but de faire l'inventaire exhaustif de celles-ci ou d'inviter à une harmonisation complète, car il est évident que chaque armée possède et conservera ses propres spécificités. Ainsi, certains problèmes tel le déroulement de carrière et notamment l'avancement (on conçoit tout à fait que l'avancement dans l'armée de l'air soit plus rapide du fait des conditions d'âge lié au statut du personnel naviguant) ne sont pas évoqués. C'est d'ailleurs ce qui explique que le cas très particulier de la Gendarmerie Nationale ait été délibérément exclu de cette étude.

Une réflexion théorique a permis de dégager, dans un premier temps, les aspects des conditions de vie où les différences sont les plus importantes, il s'agit des problèmes d'alimentation, d'habillement, de soldes, de primes telle la Nouvelle Bonification Indiciaire ou encore de problèmes liés au soutien administratif et militaire des personnels.

Une vérification sur le "terrain" a permis d'examiner à travers le cas de la DRM, comment les différences les plus sensibles ont été atténuées.

Enfin, dans une troisième partie, des propositions seront faites afin de réduire au mieux les écarts constatés et d'éviter les problèmes psychologiques qu'ils pourraient à terme créer. Ces propositions concernent l'Armée de Terre commanditaire de cette étude.

I) POINT DE LA SITUATION ACTUELLE

A.L'ALIMENTATION DANS LES DIFFERENTES ARMEES.

A.1.L' Armée de terre :

En dehors des exercices (100 journées d'instruction et d'entraînement ouvrant droit à l'IAT ISC), des permanences (ouvrant droit à 40 repas gratuits au titre des astreintes de disponibilité), chaque cadre se voit attribuer au titre de l'astreinte et de la disponibilité une dotation semestrielle de 21 tickets de repas de service. Les cadres ne sont pas contraints de prendre leur repas dans les organismes militaires.

Par ailleurs en l'absence de notion d'obligation de réception, les chefs de corps sont conduits à l'utilisation des crédits repas de service pour les dépenses de représentation ou dans le but de développer la cohésion du corps.

A.2 L'Armée de l'air .

Le décret n° 48-1366 déterminant les indemnités diverses susceptibles d'être payées au titre de la solde aux militaires des armées de terre , de mer et de l'air du 27 août 1948 prévoit parmi les indemnités représentatives de frais : l'indemnité pour charges aéronautiques et dispose que les tarifs et règles d'allocation de l'indemnité pour charges aéronautiques sont fixés par des décrets particuliers.

C'est le décret n° 45- 1680 du 29 juillet 1945 qui fixe pour l'essentiel le régime de l'indemnité pour charges aéronautiques (ICA).

L'ICA est allouée à tous les aviateurs pour leur permettre de faire face aux dépenses d'alimentation liées :

- à l'éloignement des bases aériennes des villes et à l'obligation d'y prendre leurs repas,
- à des obligations de receptions organisées lors de la visite de leur formation par des équipages étrangers.

L'ICA, indemnité de solde, n'est pas versée directement aux aviateurs, elle est retenue sur leur solde et versée au profit de la table dont fait partie l'intéressé.

Le non éloignement de certaines bases aériennes exclut le personnel de ces centres de l'ICA : il s'agit du personnel affecté à Balard, à Chartres, à Varennes sur Allier et à l'école des pupilles de l'air de Grenoble. La liste des centres exclusif du paiement de l'ICA a été considérablement réduite depuis 1945 par fermeture de certaines bases et concentration de l'armée de l'air sur des bases éloignées des centres ville.

La journée continue étant pratiquée dans les bases éloignées des centres ville, le déjeuner est pris sur le lieu de travail gratuitement pour tous les aviateurs. Seuls les aviateurs de service hors heures ouvrables ne paient pas leur dîner.

Un aviateur présent sur une base hors heures ouvrables et non de service paie son repas.

Le taux de l'ICA varie par groupe de grades pour prendre en compte notamment les différences en matière d'obligation de réception : les coefficients varient de 0,65 à 1,30. L'ICA est fixée à 23,00F

A.3. La Marine nationale .

Le décret et l'arrêté du 4 décembre 1946 fixent le régime d'alimentation de la marine. Bénéficient de la gratuité de l'alimentation matin, midi et soir dans la marine : les officiers-mariniers dans tous les cas et les officiers exclusivement lorsqu'ils sont embarqués. Les officiers affectés à une base de l'aéronautique navale reçoivent application du régime applicable à l'armée de l'air. Dans l'immense majorité des cas, la gratuité de l'alimentation est assurée par l'allocation à la table nourricière du marin de ressources financières. Les ressources allouées sont constituées d'une indemnité de vivres commune à tous les marins quel que soit leur grade,

elle varie cependant d'un lieu à l'autre en fonction du coût des denrées composant une ration type. Les tables d'officiers-mariniers et d'officiers perçoivent en outre des traitements de table, coefficient multiplicateur de l'indemnité de vivres, ce coefficient varie en fonction des grades, des fonctions et des lieux de navigation.

En conclusion, s'agissant de l'harmonisation entre les armées, des procédures contributives de l'Etat à l'alimentation des cadres, une note récente du ministre de la défense, adressée au secrétaire général pour l'administration retient les propositions faites dans le rapport du contrôle général des armées sur la gratuité de l'alimentation des cadres militaires n°286/DEF/CGA/F/GT/HC/DR/93 du 10 mai 1993. Les travaux nécessaires seront entrepris afin notamment :

- d'étendre le bénéfice de la gratuité de l'alimentation aux cadres militaires lorsqu'ils sont mis dans l'obligation de prendre leur repas sur place par nécessité de service,
- d'appliquer à l'ensemble des armées, le régime de l'armée de l'air (ICA).

B.L'HABILLEMENT DANS LES ARMEES

B.1. L'Armée de terre

La notion de durée d'usage n'est plus actuellement en vigueur.

B.11. Habillement des sous officiers

Les sous officiers perçoivent une prime déposée sur un carnet d'habillement, prime destinée au renouvellement des effets spécifiques sous officiers et étendue depuis peu aux effets de la tenue de combat. Le crédit habillement ne peut être dépensé à d'autres fins. Les sous-officiers bénéficient par ailleurs des possibilités d'échange offertes par les magasins des corps.

B.12. Habillement des officiers

En dehors de la dotation initiale, des charges militaires sont versées sur la solde pour le renouvellement et l'entretien du paquetage. Seuls les effets de sport sont prêtés à titre définitif. Les officiers n'ont réglementairement pas droit aux échanges auprès des magasins des corps, même si les us et coutumes en vigueur sont beaucoup plus souples. Il est à noter que lors d'apparitions de tenues nouvelles celles-ci sont mises en place à titre gratuit.

B.2 L'Armée de l'air

L'armée de l'air utilise principalement un système de dotations. Ces dotations dont bénéficie le personnel sont principalement des dotations individuelles. Il existe ainsi quelques 1400 catégories ouvrant droit à une dotation particulière.

B.21 Habillement des sous officiers

La direction centrale du commissariat de l'air fixe des dotations compte tenu de la situation (géographique, statutaire) ou de la spécialité du personnel. Les dotations sont assorties pour certains articles d'une périodicité de renouvellement. Toutes les opérations relatives à l'habillement sont effectuées à titre gratuit.

B.22 Habillement des officiers

Les principes sont les suivants :

- acquisition des effets à titre onéreux
- absence de dotations

Ces principes admettent l'un et l'autre des exceptions. Les officiers achètent leurs tenues de prise d'armes, de cérémonie et de soirée à l'exception d'une première mise d'équipements à titre gratuit fournie en école. Les officiers perçoivent à titre gratuit les effets se rapportant à la fonction exercée : les effets dits spéciaux (effets de vol et spécifiques aux mécaniciens et fusiliers commandos), certains effets du paquetage communs (battle dress). Il est à noter que cette procédure de prêt gratuit n'implique pas la réintégration des effets par les intéressés.

B.3. La Marine nationale.

On distingue l'habillement et les effets spéciaux (effets liés à la fonction exercée). La dotation d'habillement initiale des personnels officiers et officiers-mariniers est gratuite, le renouvellement de la dotation est payant. L'habillement comprend aussi bien les effets de sortie que les effets de travail (tenues de service courant).

Lors de la mise en service d'un nouvel effet les cadres doivent l'acquérir à leurs frais. Le rythme de renouvellement de la dotation d'habillement est laissé à l'initiative des marins et des inspections de tenue régulière constituent un contrôle de l'Etat de cette dotation. Un renouvellement de la dotation peut être prescrit par l'autorité supérieure aux frais du marin. Pour compenser ces frais, les officiers-mariniers perçoivent une prime d'habillement : cette prime s'impute sur un compte habillement sur lequel sont débitées par ailleurs leurs dépenses d'habillement. Si ce compte reste créditeur au 31 décembre, le solde leur est versé. Si le compte est débiteur, le solde est imputé sur la solde. Les officiers renouvellent leur dotation initiale ou la complètent à leurs frais, ils disposent pour ce faire de leurs charges militaires.

Les effets spéciaux sont prêtés aux officiers et officiers-mariniers et restitués après usage : ne pas rendre des effets spéciaux expose le marin quel que soit son grade à des sanctions disciplinaires.

C. LES SOLDES DANS LES ARMEES

En matière de solde la réglementation est naturellement interarmées. Le nombre de primes liées aux sujétions spéciales est variable d'une armée à l'autre. Au vu de la liste des primes, peu d'entre elles sont directement applicables à l'armée de terre. Il semble que le régime constitué des éléments suivants : solde budgétaire, indemnité pour charges militaires et majoration, prime de qualification, indemnité de résidence et prestations familiales, que l'on pourrait dénommer "régime lisse" soit particulièrement répandu dans l'armée de terre. Tout personnel navigant de l'armée de l'air (3460 personnes en 93 dont 2780 officiers et 680 non-officiers) bénéficie de l'indemnité pour services aériens et la part des ayants droit est toujours croissante (mesures 93: convoyeuses de l'air).

Environ 35% des effectifs de la Marine perçoivent l'indemnité pour service à la mer. La spécificité de l'armée de terre reconnue à travers l'ISC n'atteint pas le même niveau ni la même diffusion, elle n'est par ailleurs pas rémanente alors que certaines primes marine, type SNLE, le sont.

D. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

La Nouvelle Bonification Indiciaire, apparue dans le protocole d'accord sur la rénovation de la grille indiciaire des trois fonctions publiques (JO du 3 avril 1990), consiste dans la création d'un mécanisme complémentaire de rémunération des services rendus effectivement et personnellement quand ils comportent la mise en oeuvre de compétences particulières ou l'exercice de responsabilités. Elle introduit ainsi dans la rémunération une part individualisée non permanente. Attachée à la fonction, elle cesse donc de s'appliquer quand le titulaire quitte l'emploi qu'il occupait et elle n'a aucun lien automatique avec la détention d'une qualification. Les modalités d'attribution ont été laissées à l'initiative de chaque administration concernée. Ainsi, on constate une absence d'harmonisation interministérielle. Il est en fait apparu d'emblée que la finalité et les structures des fonctions publiques civile et militaire étaient radicalement différentes. Par exemple, dans la culture militaire, à l'inverse de ce qui se passe dans la fonction publique civile, le critère de responsabilité de commandement pèse beaucoup plus que celui lié aux responsabilités administratives et techniques.

Au sein du ministère de la défense, la Direction de la fonction militaire et du personnel civil a fixé des critères généraux d'attribution. Mais chaque armée a pu établir les grands principes de l'économie générale et surtout la liste détaillée des emplois ouvrant droit. Ainsi des différences importantes, liées aux spécificités de chacune se font jour entre les armées. Cette large part d'initiative laissée à chaque armée par la DFP pour le choix de sa politique d'attribution de la NBI explique qu'aujourd'hui, dans les organismes interarmées, puisse se poser la question d'une harmonisation interarmées de la NBI alors que de sérieuses différences de traitement existent déjà entre les armées notamment dans des domaines touchant à la condition militaire.

Le volume financier attribué à la Défense a été réparti entre les armées au prorata des effectifs de chacune en officiers (hors généraux et colonels) et en sous-officiers (échelle 4). Pour l'armée de terre, le montant de l'enveloppe est de 47,5 MF répartis sur 10000 emplois retenus et 4 niveaux correspondant respectivement à 10, 20, 30 et 50 points d'indice (valeur actuelle approximative du point d'indice = 25F). L'économie générale du projet de l'armée de terre, comme celles des autres armées s'inscrit dans le prolongement du Plan d'Amélioration de

la Condition militaire mis en oeuvre en 90/91, des mesures catégorielles annuelles et du protocole Durafour. La priorité est ainsi donnée, dans l'ordre, aux responsabilités de commandement, à la technicité et aux responsabilités administratives. Un certain effort a été consenti en faveur des officiers conformément à la logique des critères fixés aux armées (commandement, direction, technicité), les officiers n'ayant pour ainsi dire pas été pris en compte par le plan d'amélioration de la condition militaire. Ainsi ils bénéficient de 56% des emplois ouvrant droit à la NBI et de 65% du volume financier affecté à cette bonification. L'architecture générale de la répartition des postes traduit les principes généraux énoncés ci-dessus, priorité est donnée aux postes de chefs de corps, commandants d'unité élémentaire, chefs de section de combat, de soutien et d'instruction; aux postes de haute technicité (informaticiens, électroniciens, mécaniciens ALAT, spécialistes en imagerie spatiale, linguistes d'écoute, etc.....); et aux postes à responsabilités administratives (chefs de bureaux, de section, etc...). Enfin, la mise en oeuvre progressive sur 5 ans du volume financier de la NBI s'est traduite pour l'armée de terre par un choix spécifique de répartition dans le temps. Ne retenant pas les propositions initiales de l'armée de terre, la DFP avait prévu que tous les emplois soient servis dès la première année et que la prime soit majorée d'1/5 chaque année pendant 5 ans. Le ministre de la fonction publique a quant à lui imposé à la défense de s'aligner sur les normes mises en oeuvre dans son ministère (1/5 d'emplois ajoutés chaque année). L'état-major de l'armée de terre, recherchant la plus grande cohérence avec les principes retenus, a fixé des priorités au regard des postes éligibles. Ces priorités (P1 responsabilités de commandement, P2 technicité dans certaines spécialités, P3 responsabilités administratives) ont cependant été quelque peu corrigées pour s'aligner sur la fonction publique. On est ainsi parvenu à un système reposant sur à la fois des priorités de définition des postes éligibles et sur une attribution échelonnée dans le temps des points.

De leur côté, l'Armée de l'air et la Marine tout en respectant les critères définis par la direction de la fonction militaire et du personnel civil ont adopté des modalités de répartition et de mise en oeuvre répondant à leur propre spécificité. Ainsi la Marine au regard de ses structures opérationnelles et des mesures catégorielles déjà prises disposait après satisfaction des besoins inhérents aux responsabilités de commandement, aux postes de haute technicité et aux postes à responsabilités administratives, d'un volume de points conséquent à allouer à d'autres catégories de personnels. Les marins embarqués bénéficiant de la prime à la mer, l'état-major de la Marine a porté son effort sur les postes à terre. Ce critère de "substitution" explique la diversité des postes ouvrant droit et se traduit implicitement par une répartition à "caractère géographique" privilégiant la région parisienne. Ainsi à la mer, la NBI ne concerne que les commandants de bâtiment et quelques techniciens embarqués, en revanche à terre, elle s'adresse plus particulièrement aux personnels servant en état-major ou dans les organismes de soutien technique et administratif. L'Armée de l'Air dont les personnels navigants disposent déjà de l'indemnité de services aériens a retenu une économie générale d'attribution de la NBI assez proche de celle de la Marine. Après satisfaction des besoins de la fonction commandement (commandant de base, d'escadre, d'escadron et d'escadrille) l'effort a pu être porté sur les personnels non-navigant disposant souvent d'un haut niveau de compétence technique ou administrative. La concentration de l'armée de l'air sur un nombre de bases relativement restreint permettait de surcroît d'allouer un pourcentage de points important aux personnels servant en état-major. Compte tenu des faibles effectifs concernés dans chaque fonction ouvrant droit, l'armée de l'air et la marine ont pu d'emblée allouer cette bonification à la quasi totalité des postes éligibles. De surcroît, on constate que la désignation des fonctions favorise les officiers et plus particulièrement ceux servant dans les états-majors ou en administration centrale.

En conclusion, on retiendra que le ministère de la défense a respecté l'esprit de la mesure gouvernementale qui visait à favoriser les fonctionnaires en charge de

responsabilités. La liberté d'action laissée aux états-majors s'est traduite par des modalités de répartition de mise en oeuvre propres à chaque armée. Ces conditions d'attribution reflètent tant les spécificités des différents métiers militaires que celles des différentes conditions militaires. Incontestablement la NBI traduit des cultures d'armées (commandement des hommes pour l'armée de terre, haute technicité pour l'armée de l'air et souci de cohésion pour la Marine) au risque d'accroître une fois encore les disparités de condition militaire, phénomène désormais particulièrement perceptible dans les organismes interarmées.

E. LE SOUTIEN ADMINISTRATIF ET MILITAIRE

On entend par soutien administratif le soutien de l'homme assuré par des organismes spécialisés dépendant des directions du personnel de chaque armée ou des directions du commissariat. Il recouvre deux fonctions : la fonction chancellerie et la fonction solde.

On entend par soutien militaire l'encadrement et la formation militaire complémentaire auquel tout militaire peut prétendre de la part de ses supérieurs : cet encadrement prend la forme de séances de formation militaire : instruction sur les structures, les matériels, les procédures, séances de tir, entretien sportif.

Le constat

- deux officiers marinières dans un organisme interarmées ne passent pas les tests COVAPI et ainsi n'ont pas les points COVAPI : ils ne figurent pas au tableau d'avancement, le dernier inscrit possède moins de points qu'eux, points de COVAPI exclus...

- six officiers sont affectés à la Direction du Renseignement militaire ; les deux officiers de l'armée de terre dépendent de deux Centres de Traitement Administratif et Comptable (CTAC) distants de plusieurs centaines de kilomètres, les aviateurs dépendent l'un du service administratif du commissariat de l'armée de l'Air (SACA), l'autre des moyens administratifs de la base aérienne de Creil, les deux marins relèvent quant à eux du centre administratif de la Marine à Paris (CAM Paris).

Ainsi, la situation des militaires en organisme interarmées posent quelques problèmes : les militaires affectés à ce type d'organisme sont obligés de traiter à distance leurs problèmes de solde, de déménagement; ils sont contraints par ailleurs de régler directement leurs problèmes de gestion militaire : volontariats pour des formations complémentaires, inscription à des concours.... Cette situation entraîne des échanges de courrier et des déplacements réalisés pendant les heures normales de service.

Dans certains cas, cette situation peut créer de réels préjudices. L'information en provenance des armées d'origine est lente à descendre vers les militaires intéressés : les messages à diffusion générale sont communiqués avec des délais importants par des canaux variables; lors de demandes de volontariats, il n'est pas rare que l'offre soit communiquée aux militaires concernés une fois le délai de candidature forclos.

En matière de formation militaire, le personnel a le sentiment que la formation complémentaire dispensée le cas échéant dans l'organisme militaire interarmées d'affectation n'est pas transposable et que cette situation est susceptible de lui causer préjudice lors de son retour dans son armée d'origine. Cette situation donne à penser au personnel de ces organismes qu'ils sont marginalisés par rapport à leur armée d'origine tant en matière de gestion financière qu'en matière de gestion militaire.

En conclusion, l'étude des conditions de vie dans les organismes interarmées met en lumière des différences importantes. Le régime applicable à un militaire de l'armée de terre, à un aviateur, à un marin affecté à un organisme interarmées est pour l'essentiel lié à son armée d'origine. Ce constat est largement dû au fait que le soutien du personnel constitue une fonction organique qui demeure de la responsabilité de chacune des armées. Les contraintes de chaque armée ont par ailleurs très largement modelé les compensations de toutes natures dont bénéficient leurs personnels. Cette situation est largement acceptée par le personnel de chaque armée employé dans son armée d'origine.

En revanche, dans les organismes interarmées, les contraintes imposées aux personnels sont homogènes pour tous quelle que soit l'armée d'origine, les compensations sont rémanentes et strictement liées à l'armée d'origine, c'est là le noeud du problème qu'il importe de résoudre.

II) UN EXEMPLE : LA DRM

A. L'ALIMENTATION

Dès la création de la DRM, le problème de l'alimentation a été pris en compte. Chacun avait conscience des différences INTERARMEES concernant les primes alimentaires. D'autre part le problème risquait encore d'être plus flagrant sur la base de CREIL, car l'UFV (Unité Française de Vérification) avait bénéficié d'un régime particulier décidé par le ministre de la défense. Une action a donc été menée avant l'installation de la DRM sur la base de CREIL visant à uniformiser le régime d'alimentation des personnels. Une demande a été adressée à l'EMAT et à l'EMM. Aujourd'hui, aucun personnel ne paie son repas de midi. Les officiers de la marine bénéficient du régime de l'armée de l'air et les officiers marinières ont conservé le régime qui leur est propre.

B. LES FRAIS DE DEPLACEMENT

Le problème des frais de déplacement s'est également posé. En effet, un aviateur lorsqu'il se rend sur une base aérienne n'est pas en frais de déplacement mais ne paie ni son repas, ni son hébergement. Ainsi, en allait-il de l'aviateur se rendant de PARIS à CREIL. Le problème se posait pour les personnels de l'armée de terre ou de la marine. Une décision de commandement du directeur de la DRM a réglé le différent. Il en ressort que toute personne de la DRM affecté à PARIS et se rendant à CREIL ne paie ni son repas ni son hébergement et n'est pas en frais de déplacement. Dans l'autre sens, toute personne de la DRM se rendant de CREIL à PARIS paie son repas du midi et est mis en indemnités de mission pour ce repas. Les problèmes de repas du soir et d'hébergement sont réglés au cas par cas sur présentation d'une facture.

C. LA NBI

Il est à noter que la DRM n'existait pas lors de la mise en place de la NBI. Notre visite à la DRM à CREIL nous a permis de prendre conscience que l'attribution de la NBI était au coeur des préoccupations des officiers de l'armée de terre.

Deux exemples réels nous permettent de mieux appréhender le problème posé :

Le capitaine de frégate Durand chef du bureau ASIE percevra une NBI de 10 points; Ce même poste tenu par un aviateur serait gratifié par une NBI de 50 points; quant à un lieutenant-colonel de l'armée de terre il attendrait 1995 pour obtenir une NBI dont le montant reste à définir.

Le capitaine Dupond de l'armée de l'air, percevra comme officier traitant une NBI de 30 points, en revanche le lieutenant-colonel Martin de l'armée de terre, son chef direct au secteur sous continent indien, suivant les modalités actuelles, ne devrait rien percevoir. Toute la complexité de la NBI à la DRM est ainsi résumée. On notera que la disparité entre les armées porte sur la désignation des postes éligibles, la valeur de la bonification allouée à ces postes retenus et la date de mise en place de cette bonification.

La sous-direction administrative de la DRM a pris en compte le problème posé en délivrant une information relative aux critères d'attribution spécifiques à chaque armée. Par ailleurs, le général commandant la DRM a transmis aux différents états- majors des propositions d'attribution de points qui tendraient à une véritable harmonisation interarmées. Ces propositions n'ont pas à ce jour recueilli un écho favorable de l'état-major de l'armée de terre. Il apparaît intéressant de suivre l'évolution de ce dossier puisque la DRM fait souvent figure de pionnier dans le domaine de l'harmonisation des conditions de vie des personnels servant dans un organisme interarmées.

Cette situation suscite quelques réflexions relatives à la rémunération des personnels des trois armées. Force est de constater que nul ne remet en cause les différences portant sur les qualifications spécifiques. Il en est ainsi de l'indemnité de services aériens des personnels navigant de l'armée de l'air, attachée à la personne et non pas à la fonction comme dans l'aviation légère de l'armée de terre, ou de la solde à la mer des sous-marinières maintenue à un taux dégressif au-delà de la durée de l'embarquement. En revanche l'apparition récente de la NBI suscite de nombreuses remarques négatives puisqu'elle semble creuser une fois encore le fossé entre l'armée de terre et les autres armées. Certes la logique Armée de terre est admise de tous mais des ajustements sont souhaités par certains. Il convient de noter que deux facteurs ont conduit à cette mauvaise perception de la NBI. Comme nous l'avons vu en première partie l'état-major de l'armée de terre a fixé la priorité au commandement des hommes. Les postes de responsabilités administratives figurent en priorité 3 et ceux de l'administration centrale et partin-partex en priorité 36 c'est à dire en dernière position. Il faudra donc que les cadres de la DRM attendent 95 pour avoir une vision objective de la situation, sachant que l'armée de terre attribue la NBI à 540 emplois sur 10138 dans les organismes interarmées. Enfin, le travail d'harmonisation interarmées conduit par l'EMA dès septembre 1991, pour les emplois des organismes partin-partex, n'est à ce jour pas perceptible.

Pour conclure ce chapitre soulignons que malgré la relative modicité de la NBI (30 points = 750 francs), cette nouvelle prime semble avoir un impact important sur le moral des cadres dans les organismes interarmées. Au delà de la compensation des conditions de vie parfois plus défavorables compte-tenu de la localisation des organismes interarmées, la NBI est aussi un élément de la reconnaissance d'un certain niveau de responsabilités, et répond à un besoin de parité avec les autres armées souvent considérées comme privilégiées.

D. LE SOUTIEN ADMINISTRATIF ET MATERIEL

La solution retenue par la DRM a été de rattacher la gestion militaire et administrative des militaires en organisme interarmées à une armée : l'armée de rattachement est en général celle qui accueille sur son emprise l'organisme interarmées. Cette solution à l'usage ne s'est pas révélée satisfaisante pour au moins deux raisons :

La première est liée au fait que le personnel d'un organisme interarmées peut être dispersé sur plusieurs emprises territoriales dépendantes d'armées différentes : le personnel de la DRM est ainsi réparti entre l'îlot Saint- Germain à Paris dépendant de l'armée de terre et la base aérienne de Creil.

La seconde résulte des difficultés pour une armée à prendre en compte de manière satisfaisante les spécificités de la gestion du personnel d'une autre armée.

La manière dont une armée traite son personnel officier ou non-officier sur le plan administratif et militaire est peu ou prou le reflet d'une culture spécifique qui dans certains cas est multiséculaire. On peut regretter cet état de fait et penser qu'avec l'interarmisation, les particularismes vont s'atténuer mais pour l'instant les faits sont têtus et s'imposent à l'observateur.

Pour ne parler que du marin, celui-ci cherche immédiatement à savoir qui est son capitaine de compagnie, où se trouvent le bureau militaire qui administre sa carrière et le bureau administratif en charge de la détermination de ses droits à solde. Imaginer qu'il trouvera le conseil qu'il cherche en matière d'orientation de carrière auprès d'un commandant de compagnie d'une autre armée est illusoire.

Connaître l'ensemble des droits militaires et administratifs dans une armée donnée nécessite la constitution de spécialistes administratifs dont la formation est particulièrement longue et dont la mise à jour des compétences exige des efforts continus. Pour l'armée d'accueil, acquérir la somme de compétences nécessaire à la gestion concomitante de marins, d'aviateurs et de personnels de l'armée de terre en matière militaire et administrative constitue assurément une gageure qui ne peut être relevée sans apport de personnels civils qualifiés et surtout plus stables géographiquement.

III) PROPOSITIONS D'AMELIORATION

A.L'ALIMENTATION

Il convient de souligner en préliminaire, que la gratuité du repas de midi dans l'armée de l'air est liée au fait que les personnels sont obligés de prendre leur repas du midi sur leur base d'emploi. Cette obligation pourrait poser un certain nombre de difficultés dans certaines garnisons de l'armée de terre.

D'une part certains régiments sont implantés en ville et les logements des cadres sont relativement proches; il semble délicat alors de demander à ces cadres de rester au quartier à midi alors que leur absentéisme est par ailleurs élevé.

D'autre part, certains organismes n'ont pas la capacité de nourrir l'ensemble de leur personnel.

Une solution réside dans la désignation des unités devant bénéficier du régime de l'armée de l'air et dans une augmentation de la dotation en tickets de service pour les autres unités. Pour ces unités, il paraît souhaitable de faire preuve de souplesse dans l'utilisation de ces tickets, (repas en famille en fin de semaine).

Il convient aussi de profiter des évolutions en cours pour régler le problème des frais de représentation des chefs de corps. L'exemple marine pouvant peut-être présenter une solution. Le CEMM dispose d'un budget "frais de représentation", prélevé sur le budget de fonctionnement de la Marine et destiné à répondre aux besoins des unités. Une telle solution peut être mise en place dans l'armée de terre.

B. LA NBI

Il est particulièrement délicat de se risquer à des propositions d'amélioration sur un sujet qui suscite des réactions trop souvent passionnées. Toutefois l'étude de la situation actuelle offre des perspectives d'amélioration. Il est ainsi possible d'envisager à moyen terme une redistribution des points au bénéfice des officiers de l'armée de terre servant dans les organismes interarmées. D'ailleurs l'argumentaire sur la NBI édité en mai 1993 souligne que la liste des emplois éligibles n'est pas définitivement arrêtée et que des ajustements sont envisagés au fil des années pour prendre en compte les changements incessants en terme d'organisation (nombre de formations, d'unités, de sections, éclosion de technicités nouvelles, etc.). En effet, en dépit de la réduction du format de l'armée de terre, le volume global des points alloués devait demeurer stable puisqu'aucune loi de dégagement des cadres n'est envisagée. Cette volonté d'améliorer ainsi le taux d'encadrement de nos formations ne devrait pas pour autant se traduire par un accroissement des postes de responsabilités retenus dans le schéma directeur. La satisfaction des principes retenus par l'armée de terre - responsabilités de commandement, technicité, responsabilités administratives - laisse entrevoir un volume de postes réduit dès réalisation de la maquette armée de terre 97 à 8 divisions. Une marge de manoeuvre s'offre donc au décideur dès 97. Cette échéance aura permis de faire le bilan après la mise en oeuvre complète de la NBI fixée à 1995. Il conviendrait donc d'inscrire comme nouvelle priorité de redistribution des points non alloués les postes de responsabilités dans les organismes interarmées. Cette mesure - non envisagée dans l'argumentaire de référence - ne remettrait donc pas en cause l'économie générale du projet. Il ne s'agit donc pas de définir une politique commune aux trois armées, c'est à dire d'harmoniser les conditions d'attribution ce qui ferait abstraction des spécificités des métiers militaires et susciterait sans aucun doute de nouvelles

incompréhensions. Il conviendrait de façon plus pragmatique que l'armée de terre accroisse de façon significative le nombre d'emplois ouvrant droit dans les organismes interarmées qui aujourd'hui s'élève à 540 sur 10138.

Il faut donc retenir qu'à l'horizon 97 un volume de points sera disponible pour répondre à de nouveaux besoins. Compte-tenu de l'importance et du développement potentiel des organismes interarmées il convient donc que l'armée de terre les inscrive, au même titre qu'un certain nombre d'autres postes, dans ses nouvelles priorités. Plutôt que d'envisager une négociation interarmées sur les conditions d'attribution, négociation toujours hasardeuse et qui exigera des délais puisqu'elle remet en cause le concept initial, il serait souhaitable que l'armée de terre s'adapte en prenant sur sa dotation. En résumé, la question d'harmonisation de la NBI dans les organismes interarmées relève d'une approche spécifique et interne à l'armée de terre.

La seconde proposition d'amélioration des conditions d'attribution de la NBI pour les officiers de l'armée de terre servant dans un organisme interarmées porte sur la définition des postes ouvrant droit. En effet dans ces organismes de haut niveau les postes de responsabilités sont très souvent tenus par des officiers du grade de colonel qui réglementairement sont exclus du droit à la NBI. Il conviendrait donc d'adopter une répartition adaptée à la spécificité de ces organismes en prenant en compte l'incontestable niveau de responsabilités d'officiers en charge de dossiers souvent sensibles notamment à la DRM et au COIA. La marine et l'armée de l'air ont anticipé cette situation de fait puisque leur concept les y autorisait. Incontestablement une réflexion interarmées devrait conduire à une logique commune, les points attribués étant pris sur la substance propre à chaque armée. Cette approche, certes envisageable dans le long terme, est incontournable si l'on veut éviter de remettre en question l'architecture du dispositif armée de terre. En effet, la situation est la même dans les organismes de l'administration centrale et les grands commandements où les postes de responsabilités (chefs de bureau, chefs de section) sont eux aussi tenus par des colonels exclus de la NBI. Pour éviter toute généralisation de mesures contraire au concept armée de terre il est donc impératif que l'EMA arrête une décision pour ses organismes, disposition qui pourrait être admise de tous puisque relevant d'une spécificité interarmées qui est apparue à la création de ces organismes.

C. LE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Une autre solution mise en oeuvre pour régler les problèmes évoqués précédemment, consiste à conforter la dépendance du militaire envers son armée d'origine et à affecter à l'organisme interarmées des correspondants d'armée chargés d'assurer le lien administratif et militaire avec l'armée d'origine.

Cette solution est la solution sélectionnée par la Marine pour son personnel. Tout marin quel que soit son grade et quelle que soit son affectation au sein ou en dehors de la Marine est intégré à une "compagnie" raisonnablement proche de lui. La compagnie est commandée par un officier ou exceptionnellement un major assisté d'un adjudant de compagnie en général officier marinier. La fonction de capitaine de compagnie est exercée soit à plein temps soit en temps masqué, le capitaine de compagnie ayant par ailleurs d'autres fonctions. Selon le grade les relations sont plus ou moins serrées avec le capitaine de compagnie. Pour les officiers, la compagnie sert d'intermédiaire facultatif dans leurs relations avec les bureaux administratifs et militaires; le canal de la compagnie est en revanche souvent utilisé par ces derniers pour contacter les officiers.

Pour les non-officiers, la compagnie est l'intermédiaire obligatoire pour toutes les relations avec les bureaux administratif et militaire. Le capitaine de compagnie veille en outre à

l'information, au moral, au bien - être et à la formation militaire du personnel de sa compagnie qu'il reçoit au moins lors de l'embarquement et lors du débarquement. Le capitaine de compagnie peut participer à la notation annuelle des non officiers en aidant le noteur en premier ressort à apprécier les critères militaires du bulletin de notation.

Pour les marins affectés en région Parisienne, c'est le commandant de la Marine à Paris qui crée des compagnies en fonction des besoins émergents et qui désigne, en liaison avec les organismes d'affectation des marins, les officiers ou majors exerçant les fonctions de capitaine de compagnie.

En fait le problème posé est le suivant :

Tout militaire désigné dans un organisme interarmées doit savoir précisément :

- qui commande son activité professionnelle,
- qui assure son appréciation professionnelle et militaire,
- qui assure la satisfaction de ses droits statutaires ou contractuels,
- qui assure la satisfaction de ses droits financiers à la solde et aux frais de déplacements.

La situation idéale consisterait à regrouper au sein de l'organisme interarmées ces quatre fonctions.

Cette solution idéale exigerait que ces organismes soient dotés de chancelleries et de services administratifs imposants pour faire face à la variété des situations et que le personnel de ces services soit assuré d'une grande stabilité qui seule lui permettrait l'assimilation des différents corps de règles de gestion. Coûteuse en hommes, excluant les militaires de leur propre gestion, cette solution interarmées à défaut d'être militaire paraît peu réaliste.

La raison consiste assurément à confier à l'organisme interarmées les deux premières fonctions : l'autorité professionnelle et le pouvoir de notation et à laisser aux armées d'origine la formation militaire, le soin de satisfaire les droits contractuels ou statutaires et les droits financiers à la solde et aux frais de déplacements.

La chancellerie d'une seule unité, existante ou à créer, par armée se verrait confier la gestion des droits statutaires ou contractuels de ses ressortissants affectés dans des organismes interarmées. Ce régiment, cette base ou cette unité à terre, responsable de la formation militaire des ressortissants de son armée, pourrait ainsi constituer des compagnies de rattachement par organisme interarmées dont le "commandement" serait confié à des officiers exerçant par ailleurs des fonctions dans l'organisme considéré.

Le commandement de la Marine à Paris et ses compagnies comme expliqué précédemment pourrait constituer un modèle à améliorer notamment sur le plan du suivi militaire du personnel.

Malgré l'existence parfois de deux sites géographiques d'implantation des organismes interarmées, pour ce qui est des droits financiers à la solde et aux frais de déplacements, la désignation d'un seul CTAC de rattachement pour l'armée de terre, du seul service administratif du commissariat de l'Air pour cette dernière et d'un seul centre administratif pour les marins constitue la solution raisonnable.

Les capitaines et adjudants des compagnies de rattachement doivent se voir confier par leurs autorités administratives d'armée d'appartenance des responsabilités d'intermédiation et de filtrage administratif.

Par ailleurs, les services administratifs proches des implantations géographiques des organismes interarmées doivent se voir confier par les différents services administratifs d'armée des délégations de pouvoirs notamment en matière d'avances de frais de déplacements.

Le soutien administratif et militaire dans les organismes interarmées doit être l'affaire des armées d'appartenance des militaires . Les armées de Terre, de l'Air et la Marine doivent assurer à leur ressortissants servant dans un organisme interarmées un soutien au moins équivalent à celui assuré à leurs personnels affectés dans leur cadre.

Le coût d'un tel soutien n'est pas négligeable mais c'est le prix à payer pour assurer aux organismes interarmées un flux de personnel motivé et renouvelé nécessaire à leur développement.

D. LES SOLDES

Dans ce domaine sensible plus que tout autre, les propositions sont délicates à élaborer. Cependant, si l'on admet que la spécificité du "terrien" est reconnue au travers de l'ISC que l'on peut qualifier de "prime à la terre", force est de constater que le niveau de cette indemnité n'est en rien comparable avec celui de la prime d'embarquement ou de l'indemnité pour services aériens. Une revalorisation de l'ISC indiquerait à tous les personnels de l'armée de terre que leur spécificité est mieux prise en compte. Cette mesure pourrait par ailleurs être doublée de la prise en compte du nombre d'ISC dans le calcul des annuités.

Cette étude nous a permis de dégager les différences de condition de vie entre les personnels des différentes armées. Celles ci sont dues à des cultures d'armées très marquées. L'harmonisation complète n'est pas souhaitable, cependant les propositions émises en troisième partie, si elles ne remettent pas en cause les choix récents de l'armée de terre permettront à cette dernière de tendre vers une parité de traitement lorsque l'emploi de son personnel est comparable à celui des autres armées. Les armées de l'air et la marine ont toujours eu le souci des conditions matérielles de leurs personnels et ont procédé de façon générale par des touches successives de mesures catégorielles. L'apparence impressionniste de ces mesures catégorielles prises année après année ne doit pas masquer le fait qu'elles finissent par concerner la quasi totalité des personnels.

Choisir la voie des mesures catégorielles impose des priorités particulièrement dans une armée d'effectifs; ces priorités doivent faire l'objet d'une information interne ouverte. L'armée de terre doit prendre conscience de ses particularismes internes et en tenir compte lors de l'établissement de la liste de ses priorités.

"Là où il y a une volonté, il y a un chemin".