



LA CONDITION MILITAIRE  
EN FRANCE

CONSTAT ET PROPOSITIONS

Etude menée par les

Chef de bataillon Jean-Baptiste DUVIVIER  
Capitaine de frégate Lufiau LUYINDULA (Angola)  
Capitaine de frégate Jean-François PELLIARD

Directeur : Capitaine de vaisseau Jean-Louis PEYRAQUE  
chef du bureau DPMM/ASS

Avril 2002

# LA CONDITION MILITAIRE EN FRANCE

## Sommaire

### **Partie I :**

#### **Les fondements de la condition militaire.**

Les champs d'application de la condition militaire.

La condition militaire à travers le statut.

Eclairages particuliers.

### **Partie II :**

#### **Réalité et perception de la condition militaire.**

La condition militaire dans la vie professionnelle.

La condition militaire dans la vie personnelle.

Le militaire au sein de la société.

### **Partie III :**

#### **Propositions en vue d'améliorer la condition militaire.**

L'évolution du cantonnement juridique du militaire.

La vie quotidienne et familiale.

La considération du militaire et ses relations avec son environnement.

## Introduction

En décembre 2001, les militaires des trois armées stupéfaits assistent à la descente dans la rue des gendarmes. Ce comportement, bien que contraire aux principes du statut général des militaires, aboutit à la prise en compte des revendications par le ministre de la défense. La stupéfaction fait vite place à des réactions diverses où se mêlent l'incompréhension, la colère et l'espoir, sinon d'en obtenir autant, du moins de voir les préoccupations des militaires mieux considérées. Cette tension contenue aboutit aux travaux des conseils de la fonction militaire et du conseil supérieur de la fonction militaire, et *in fine* aux mesures de revalorisation de la condition militaire annoncées le 28 février 2002.

Loin d'avoir été ainsi refermé, le débat sur cette condition militaire est à présent largement ouvert. Mais quelle est sa nature ? Les récentes mesures « RICHARD » jouent sur trois leviers : le volet financier, essentiellement catégoriel, l'action sociale, et le temps d'activité. La condition militaire est beaucoup plus large : elle recouvre tout ce qui peut toucher soit la vie personnelle et professionnelle du militaire, soit sa place au sein de la société. Les moyens d'action sont beaucoup plus nombreux que les trois leviers utilisés dans l'urgence et sans doute dans la peur du mécontentement hivernal. Mais l'homme étant au centre du débat, les effets des actions en sa faveur ne sont pas quantifiables.

Si les événements récents ont surpris, le débat actuel se place néanmoins dans un contexte particulier. Les armées viennent d'accomplir dans la plus totale discrétion une réforme d'envergure, la professionnalisation. Menée avec réussite sur le strict plan des effectifs, elle reste incomplète. La pérennité et l'achèvement de ce succès dépendront de l'évolution de la condition militaire. Ceci est d'autant plus important que d'autres éléments fondamentaux ont changé : les conditions d'exécution des missions, le volume d'activité, la société. De plus en plus au contact du monde civil et des autres armées occidentales, le militaire français dispose de nombreux éléments de comparaison de sa situation. Les décalages croissants ne sont plus acceptés.

L'objet de cette étude est de proposer des solutions pour améliorer la condition militaire en France et pour l'adapter à l'environnement de ce début de siècle. Partant d'un thème proposé avant la crise sociale des armées, elle entend la prendre en compte sans pour autant occulter les aspects de la question restés dans l'ombre. Ils ne sont pas les moins importants. Les rédacteurs sont conscients du nombre d'organismes dont ce sujet est le travail quotidien au sein du ministère de la défense. Ils n'ont pas la prétention de contester leur travail souvent efficace, mais d'apporter un regard extérieur, non contraint par des orientations politiques (au sens noble du terme), et teinté parfois de la large liberté de penser octroyée aux stagiaires du Collège interarmées de défense.

Les enjeux de la condition militaire sont essentiels. Pour l'institution, par devoir moral et par souci d'efficacité, il s'agit d'assurer le « bien-vivre » des militaires. Ensuite, comme elle a besoin du flux de personnel le plus important de la fonction publique, il s'agit d'avoir la capacité de recruter et de fidéliser. Elle est en somme un facteur d'efficacité non négligeable.

Les textes fondateurs sont vieux d'une trentaine d'années. A cette époque, l'histoire récente favorisait peu la confiance entre politiques et militaires. La pratique et l'évolution de la société comme celle du monde dans lequel vivent les militaires ont changé le rapport entre contraintes et compensations. Qui plus est, la perception de ce rapport, qui fait partie intégrante de la condition militaire, est souvent différente de la réalité. Il n'existe pas une solution, mais un ensemble d'actions simples ou ambitieuses, relevant de la loi ou de la

bonne volonté. Elles doivent s'exercer dans trois domaines : le statut et la réglementation, la vie quotidienne et familiale du militaire, et enfin la considération dont il est l'objet ainsi que sa place dans la société.

Les catégorisations observées dans ce plan sont imposées par l'écriture. Elles reflètent évidemment la sensibilité des rédacteurs et les préoccupations d'actualité. Mais les domaines abordés sont étroitement imbriqués. L'écheveau des mesures envisageables et de leurs effets sur la condition militaire peut être démêlé suivant plusieurs logiques toutes aussi acceptables les unes que les autres. Les rédacteurs espèrent que celle présentée ici paraîtra pertinente au lecteur.

## 1. Les fondements de la condition militaire aujourd'hui.

Il est nécessaire de débiter la présente réflexion par un tableau aussi complet que possible des fondements de la condition militaire. Le sujet étant évidemment très vaste cependant que des organismes y travaillent à temps plein, ce tableau n'aura pas la prétention d'être détaillé. Il s'efforcera pourtant de décrire ces bases de façon synthétique, en restant descriptif.

Allant du général au particulier, il aborde les différents domaines d'application de la condition militaire, tant sur les plans professionnel, personnel que des relations entre l'armée et la société dont elle émane. Ces éléments constituent en quelque sorte l'arrière-plan du sujet. Revenir sur les grandes lignes des contraintes et des compensations définies par le statut général des militaires est ensuite une étape indispensable : ce texte est le socle normatif duquel tout procède. Il s'agit enfin de porter un éclairage plus particulier sur certains « leviers », éléments concrets qui donnent sa réalité et sa consistance à la condition militaire.

### 1.1. Les volets d'application de la condition militaire

1.1.1. La vie professionnelle est le premier des volets d'application de la condition militaire, sans doute le plus important.

Les conditions de travail, tout d'abord, sont considérées principalement ici sous l'angle des équipements (infrastructures, conditions matérielles de vie à bord des bâtiments, ...). Suivant l'évolution de la société et l'application de normes nombreuses, elles ont considérablement progressé en assez peu d'années, même si elles sont sans doute encore de qualités inégales. Les conditions de vie à l'intérieur de l'enceinte militaire font aussi partie intégrante de cet ensemble. Elles relèvent pour l'essentiel de la responsabilité des commissariats de chacune des trois armées dans le domaine du soutien de l'homme - alimentation, habillement, paiement, ... - ainsi que des services chargés des infrastructures. Précisons d'emblée que la professionnalisation a engendré des conditions et exigences nouvelles dans tous ces domaines.

Les relations humaines ensuite, concernent essentiellement les militaires entre eux : entre pairs ou au sein de la hiérarchie. L'institution militaire étant par construction une société pyramidale, les relations de commandement s'exercent surtout du haut vers le bas, d'où l'importance à leur accorder. Ceci n'exclut pas une réelle information remontante. En outre, le nombre croissant de civils au sein de la défense nécessite une prise en compte particulière des relations entre les militaires et ces derniers. Par nature assez complexes, surtout lorsqu'un lien de hiérarchie intervient, elles ne sont pas encore clairement codifiées et doivent donc être appréhendées avec doigté afin de rester simples et efficaces.

L'outil de travail enfin a une importance cruciale. Le militaire a besoin d'un matériel en quantité et en qualité adaptées aux missions qui lui sont confiées, ainsi que les moyens financiers et humains pour s'entraîner. Or, vue sous cet angle, la situation actuelle n'est pas convenable. La dernière programmation n'a pas été respectée et le manque d'effectifs se fait cruellement sentir, notamment pour l'armée de terre, entraînant ce que le chef d'état-major de l'armée de terre (CEMAT) a appelé la « surchauffe ». En fait, les militaires ont crûment conscience de ce que leur budget constitue une variable d'ajustement au profit des autres ministères. Ces éléments, *stricto sensu*, ne font pas véritablement partie de la condition militaire telle qu'elle a été définie en introduction. Ils y participent néanmoins très directement et en sont même presque au cœur : lorsqu'un homme a les moyens d'exercer pleinement son métier, il peut en tirer la satisfaction légitime attendue, voire de la fierté. Son moral et sa condition en bénéficient par voie de conséquence.

1.1.2. La vie personnelle est un deuxième aspect de la condition militaire, plus courte à décrire même si elle n'est pas plus simple.

La situation psychologique et matérielle du militaire dépend de plusieurs facteurs. Elle est largement fonction de sa situation familiale, qu'il soit célibataire ou vivant en couple. Dans ce deuxième cas, l'état de soldat a des conséquences sur la situation professionnelle du conjoint, en raison notamment de la mobilité inhérente au statut du militaire comme il sera vu plus loin. De ce fait, on relève une multiplication des cas de célibat géographique, avec les conséquences qui s'en suivent.

D'autre part, la vie sociale du militaire et de sa famille est marquée par cette mobilité ; en résumé, elle s'apparente à celle d'un nomade sans véritable point fixe avec ses bons et ses mauvais côtés, notamment dans l'éducation des enfants. Il ressort de tous ces éléments la nécessité pour chacun de chercher en permanence le maintien du meilleur équilibre psychologique possible.

De plus, la professionnalisation des armées a été menée principalement sous l'angle des effectifs, avec une attention peut-être insuffisante aux questions de condition de vie et de rémunérations.

Il faut relever en outre que les besoins sont très variés en fonction des tranches d'âges, des origines sociales, qui vont du bas en haut de l'échelle ou presque, et de la situation familiale.

Enfin, l'armée n'échappe pas à la progression de l'individualisme au détriment du groupe et de la nation, et du don de soi. Le débat actuel sur le temps libre en est une illustration.

1.1.3. Le dernier aspect est celui des relations entre le militaire et la société civile. L'armée, par ses facteurs structurants, se présente à l'instar des autres pays du monde occidental comme un corps relativement conservateur ; de ce fait, elle a quelque difficulté à suivre les évolutions de la société dans laquelle elle évolue. Ce constat est d'autant plus fort dans le contexte actuel de suspension du service militaire. Il s'ensuit un risque avéré de « décrochage » par rapport à la société, d'où ressort la nécessité de réfléchir au maintien d'un lien fort entre l'armée et la nation. C'est un des buts de la journée d'appel et de préparation à la défense (JAPD) à laquelle sont désormais convoqués tous les jeunes gens et jeunes filles d'une classe d'âge. Mais cela va bien au delà de cet unique moment : liens avec les collectivités locales, les élus, les entreprises, etc. Un effort est également entrepris au sein de l'éducation nationale avec le rétablissement de l'éducation civique à partir de la classe de troisième ; encore ce lien n'est-il pour l'heure que formel.

De surcroît, le décalage augmente entre le temps de travail théorique et le temps de travail réel. Il en découle une difficulté de reconnaissance du militaire par le monde civil, qui n'a pas les mêmes repères.

Quant à la considération due au militaire par le monde politique, celle-ci est davantage du ressort des hautes autorités que des personnels de mise en œuvre et d'exécution.

Il faut noter par ailleurs qu'il n'existe pas en France de mécanismes d'adéquation entre la condition des civils et celle des militaires, si ce n'est l'indexation des soldes sur les salaires de la fonction publique.

## 1.2. La condition militaire vue à travers le statut

Ces domaines de la condition militaire se trouvent définis dans le statut général des militaires (SGM). Texte fondateur, il revêt une importance bien particulière puisqu'il s'agit d'une loi. Elle est datée du 13 juillet 1972 et a été modifiée plusieurs fois depuis.

Le principe de l'équilibre entre contraintes et compensations est posé solennellement dès l'article un du statut : « l'état militaire exige en toute circonstance discipline, loyalisme et esprit de sacrifice. Les devoirs qu'il comporte et les sujétions qu'il implique méritent le respect des citoyens et la considération de la nation ». Ce principe est ensuite précisé dans le titre premier.

Les contraintes sont essentiellement les suivantes : si le militaire jouit théoriquement de tous les droits, « l'exercice de certains d'entre eux est soit interdit, soit restreint », affirme l'article six. Ces limitations fortes sont liées aux contraintes de la vie militaire française, héritées des traditions et de la culture nationale. Les opinions sont libres mais ne doivent s'exprimer qu'avec réserve ; l'autorisation du ministre est requise avant d'exprimer publiquement une opinion relative à des questions politiques ou mettant en cause une puissance étrangère ou une organisation internationale. Les militaires ne peuvent adhérer à des partis ou à des groupements politiques, ni appartenir à des syndicats, pas plus qu'ils ne peuvent faire grève. Eligibles, ils le sont cependant selon des conditions strictes et sont alors placés dans la position de service détaché. En outre ils répondent à une exigence absolue de disponibilité : ils « peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu » (article douze). Par ailleurs ils ont interdiction d'exercer toute autre activité professionnelle.

En contrepartie, un certain nombre de dispositifs sont prévus d'emblée. En l'absence de syndicat, la hiérarchie se voit confier un rôle particulier. Tout militaire a le droit à une protection juridique dans le cadre de son service. Des permissions sont prévues comme un droit, que le règlement de discipline générale fixe à quarante-cinq jours ouvrables. La solde et ses accessoires tiennent compte des exigences diverses selon les spécialités. Le militaire peut aussi prétendre à une retraite à jouissance immédiate, dès quinze ans de service effectifs pour les non officiers ou vingt-cinq ans pour les officiers de carrière. Un droit à une reconversion est également reconnu, au travers de stages et de congés avec solde. Il faut citer également les organismes à vocation sociale, sensés compenser la disponibilité élevée requise du militaire.

Enfin, contrainte liée à la nécessité de jeunesse de l'armée tout autant que compensation à la pénibilité du métier, des limites d'âges sont fixées par grade et par corps, ainsi que des limites de durée des services pour les militaires servant sous contrat.

En somme, le statut fournit des garanties répondant aux obligations du militaire, circonscrivant ainsi le champ d'application de la condition militaire.

Hors statut au sens strict, il faut relever en outre l'existence de structures de concertation spécifiques. Il en va ainsi du conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), des présidents de catégorie, des conseils de la fonction militaire (CFM) de chacune des trois armées et des services, et des commissions participatives.

Ces règles, fixées il y a trente ans, n'ont pas évolué depuis de manière significative. Seul le dispositif de concertation a été récemment modifié, essentiellement au niveau local par l'instauration du principe électif pour certains représentants du personnel (présidents de catégorie, membres des commissions participatives).

### 1.3. Eclairages particuliers

Ayant rappelé le cadre législatif qui en cerne les limites, il s'agit maintenant de porter un regard plus aigu sur certains points particuliers. Ils matérialisent concrètement la réalité de cette condition militaire telle qu'elle est vécue quotidiennement. Choisir les uns et écarter les autres a permis à cette étude de conserver un caractère limité, seul garant d'efficacité dans un domaine auparavant appréhendé par les auteurs sous le seul angle du commandement. Ceci n'enlève rien à l'importance des aspects qui ne seront pas abordés ici.

1.3.1. Il faut traiter en premier lieu des rémunérations et du temps d'activité. Bras armé de la nation, les militaires sont d'abord des agents de l'Etat ; ils sont donc logiquement rémunérés par lui, en échange du service qu'ils lui rendent. Particularité française, ils se trouvent assimilés dans ce domaine au reste de la fonction publique dont le statut remonte à l'immédiat après-guerre, sans évolution notable depuis. La solde des militaires est donc indexée sur la grille indiciaire des fonctionnaires, avec ses rigidités mais aussi ses bons côtés. Parmi ceux-ci et en l'absence de syndicat militaire, il est juste de reconnaître l'effet « ricochet » de négociations salariales dans la fonction publique qui, ayant abouti, sont appliquées *ipso facto* à la population militaire. En revanche, cette indexation permet difficilement une bonne prise en compte des spécificités du métier des armes. De plus, la professionnalisation a été accompagnée par la mensualisation de la solde des personnels d'exécution ; ce progrès important a pourtant l'inconvénient d'un nivellement des rémunérations. En particulier, celle d'un jeune sous-officier est proche de celle d'un soldat plus ancien, en dépit de niveaux de responsabilité bien différents.

Le moment de la retraite étant arrivé, le militaire perçoit une pension. Elle est définie comme « une allocation pécuniaire personnelle ou viagère accordée aux fonctionnaires et militaires et après leur décès, à leurs ayants cause désignés par la loi, en rémunération des services qu'ils ont accomplis jusqu'à la cessation régulière de leurs fonctions. Le montant de la pension [...] garantit en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction » (code des pensions civiles et militaires de retraites). Cette définition appelle quelques remarques. Il faut y voir d'une part, plus qu'une notion d'assurance vieillesse, une compensation *a posteriori* de la dureté et de la spécificité du métier de soldat, une rémunération différée en quelque sorte : celle-ci tempère la modestie relative du montant des émoluments perçus en activité. La pension est versée d'autre part dès la cessation de l'activité et non à l'âge légal de la retraite, puisqu'il a été écrit plus haut qu'elle était à jouissance immédiate selon des critères établis. De plus si les montants reçus à la retraite peuvent sembler modestes, ils sont toutefois réguliers sur une longue période. Enfin, il faut noter que le ratio des cotisants par rapport aux retraités se trouve dégradé du fait de la diminution de format des armées. Par ailleurs, des règles particulières de cumul des retraites avec un nouvel emploi ou une allocation de chômage (sans réduction de celle-ci, cf délibération de l'UNEDIC n° 37 du 28 mars 1997) sont prévues. De même et en compensation de la brièveté des carrières, de leur relative précarité et de la pénibilité du métier, il existe un système de bonifications d'annuités qui bénéficie surtout dans la pratique aux carrières courtes.

Concernant le temps d'activité, il a été écrit que le soldat était disponible en tout temps et en tout lieu ; pour lui donc, la notion de temps de travail n'a juridiquement pas de valeur. C'est tout particulièrement vrai en opération. C'est également valable lors des périodes d'astreinte ou de garde en temps de paix. Celles-ci peuvent être d'ailleurs selon les cas rémunérées davantage grâce à des mesures récentes. Le législateur a donc décidé de compenser de manière ostensible cette permanence du travail. Les droits à permissions ont été fixés à quarante-cinq jours en 1975, ce qui était alors très supérieur à la moyenne des jours de congés des personnels civils. Cette différence s'est cependant peu à peu amenuisée

avec l'évolution de la société civile. Elle a quasiment disparu avec la récente loi AUBRY sur la réduction du temps de travail. C'est une des raisons qui ont conduit à envisager la question du « temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires » (TAOPM) ; ceux-ci ont donc droit désormais, en sus des jours de permissions déjà évoqués, à 15 jours supplémentaires dont sept sont libres ou à la discrétion du commandement, et les autres non pris mais indemnisés financièrement.

1.3.2. La représentation et la concertation sont également des domaines importants de la condition militaire. La hiérarchie a un rôle essentiel, ainsi que l'affirme explicitement l'article dix du statut : « il appartient au chef, à tous les échelons, de veiller aux intérêts de ses subordonnés » en l'absence de tout « groupement à caractère syndical ». Il lui revient aussi de « rendre compte, par la voie hiérarchique, de tout problème à caractère général qui parviendrait à sa connaissance ». Les chefs se trouvent être ainsi tout à la fois juges et partie dans la mesure où ils ont à défendre les intérêts individuels et les intérêts collectifs.

Les présidents de catégorie sont eux aussi des représentants décisifs de leurs homologues. Naguère désignés par la hiérarchie, ils sont depuis 2001 élus par leurs pairs; cette élection, de nature à accroître encore leur représentativité, pourrait les placer comme des interlocuteurs crédibles auprès des instances de concertation. Cependant il faut être vigilant à ce qu'elle ne prenne pas la forme d'un syndicalisme larvé.

Le CSFM existe depuis 1969, mis sur pied à la suite des événements de mai 1968. Il faut noter qu'il s'agit d'un organisme propre à la défense. Ses membres sont tirés au sort parmi les volontaires de toutes les catégories de personnel militaire, à l'exception des officiers généraux, et au prorata de chaque armée. Il a pour mission de donner son avis sur des questions à caractère général relatives à la condition et au statut du personnel militaire. Créés en 1990, au lendemain de la première crise de la gendarmerie, les CFM d'armées ont une composition et un mode de fonctionnement analogues. Ces instances ont un rôle consultatif et leurs membres suivent au préalable une formation de quelques jours. En outre, chaque armée a développé ses propres bureaux de la condition du personnel ou cellules des conditions de vie.

Restent les associations d'anciens militaires. Par essence moins représentatives de leurs catégories respectives puisque leurs membres ont quitté le service actif, elles ont cependant un poids non négligeable. Leur rôle est lié à l'expérience de leurs membres, à leur appréhension globale de problèmes sur lesquels ils posent un regard extérieur, et bien souvent aux fonctions nouvelles qu'ils occupent dans le monde civil. Ces associations sont donc sans conteste des relais d'influence écoutés et parfois efficaces.

1.3.3. Le dernier aspect est celui de l'action sociale. Elle revêt évidemment une importance toute particulière dans les armées en raison même des spécificités du métier, et de son caractère fondamentalement humain. Mais elle prend également en compte le rôle essentiel joué par les familles, véritable base arrière du militaire engagé en opération et de laquelle dépendent en grande partie son moral et son efficacité.

Il faut distinguer dans ce cadre les organismes institutionnels de ceux qui, ne l'étant pas, sont pourtant reconnus et soutenus par l'institution militaire. Tous répondent largement au souhait d'une majorité de militaires de distinguer leur vie professionnelle de leur vie privée.

L'action sociale des armées (ASA) se situe dans la première catégorie. Majoritairement composée de civils de la défense, l'ASA a un but social traditionnel, adapté toutefois au caractère spécifique du milieu militaire. A côté de la structure hiérarchique militaire, elle dispose de relais aux niveaux national, régional et local, grâce à de nombreux assistants sociaux. Ses deux domaines d'action privilégiés sont la vie professionnelle et ses effets sur la vie personnelle ou familiale. Organisme prestataire de services de loisirs, l'IGeSA (institut de gestion sociale des armées) en dépend.

Les bureaux de garnison ont eux une mission davantage tournée vers l'insertion des militaires dans leur affectation par les contacts qu'ils nouent avec le milieu local. Interarmées par nature, ils ont en charge notamment l'aide à la recherche de logements. Celle-ci est spécifiquement la mission des bureaux de logement dans les lieux où ils existent, principalement dans les plus grosses garnisons (cas du BILRIF, bureau interarmées du logement en Ile-de-France).

Les cercles et « foyers ville » entrent aussi dans cette catégorie. Ils ont subi une forte réduction dans un effort généralisé d'optimisation des effectifs et des coûts. Lorsqu'ils existent encore, leurs fonctions essentielles sont l'hôtellerie et la restauration, justifiées avant tout pour les militaires se déplaçant hors de leur garnison pour un motif de service.

D'autres organismes existent également au sein de l'institution, comme les nouvelles cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC).

La deuxième catégorie repose en grande partie sur le volontariat et le dévouement de bénévoles, bien souvent des épouses. Parmi différents organismes, l'association de réflexion et d'accueil des familles de militaires en activité (ARIA) est un bon exemple. Récemment créée (1992), son objectif est d'une manière générale d'aider les familles. L'association nationale des femmes de militaires (ANFEM) est un autre exemple. Elles rassemblent des épouses des diverses catégories de grades dans leurs temps libres pour des activités communes de détente ou d'action à caractère caritatif.

Voici donc rapidement brossé un tableau des différents aspects que peut recouvrir la condition militaire. Leur séparation en différents domaines n'était que de nécessité, masquant leur évidente et permanente interdépendance. Au delà des faits, il s'agit maintenant d'en saisir la réalité et sa perception par ceux qui la vivent : les militaires eux-mêmes et leurs familles.

Les faits sont une chose, leur perception en est une autre, l'une et l'autre étant également importantes.

## 2. Réalité et perception de la condition militaire

La réalité de la condition militaire se mesure à ses conséquences sur la vie professionnelle du militaire, sur sa vie personnelle et enfin sur sa place au sein de la société. Ces trois domaines sont abordés successivement, malgré une imbrication manifeste qui transparait parfois dans ce qui suit.

### 2.1. La condition militaire dans la vie professionnelle

En préalable à ce chapitre, il convient de souligner qu'une condition militaire acceptable passe avant tout par une définition claire des missions et la mise à disposition de moyens appropriés. Quel est le rôle du militaire au sein de la défense définie dans l'ordonnance de 1959 ? Sa spécificité est l'utilisation légale de la violence, mais elle ne saurait suffire à le définir. Aujourd'hui, il est employé à des opérations de natures diverses, comprenant le soutien à des populations en difficulté sur le territoire national. Si aucune des missions confiée n'est *a priori* exclue de son champ d'action théorique, beaucoup ne sont pas explicitement de son ressort. Par voie de conséquence, les moyens dont il dispose ne sont pas toujours adaptés car non prévus. Ceci s'ajoute à un budget en baisse continue, ainsi qu'il a été écrit plus haut, et ne contribue pas à la sérénité des militaires. La prise en compte de ces éléments est essentielle pour comprendre les attentes dans chacun des domaines abordés dans la suite.

La vie professionnelle des militaires peut être abordée selon plusieurs aspects. En premier lieu, la gestion du militaire déterminera en partie son adhésion à l'institution sur le long terme. Ensuite au quotidien, les relations humaines dans le milieu professionnel et les conditions de vie dans l'enceinte militaire ou sur le terrain sont capitales. Enfin le panorama ne serait pas complet sans aborder les compensations de contraintes particulières ; les règles communes à l'ensemble des militaires seront cependant traitées plus loin sous l'angle de la vie personnelle.

2.1.1. La gestion des ressources humaines est très variée selon les catégories de grades et les armées. Elle est d'autant plus individualisée que l'on progresse dans la hiérarchie. La gestion générale des carrières, plutôt centralisée, puis l'emploi immédiat au sein des unités seront successivement observés.

Le recrutement est évidemment la première étape d'une carrière. Les candidats à l'engagement, tous jeunes, ont des motivations très diverses pouvant aller de la soif d'aventure et du désir de servir les armes de la France à des motivations moins nobles mais compréhensibles comme la fuite du chômage. Une fois retenus, tous ne trouvent pas dans leurs premières années de service ce qu'ils y attendaient. Même si les mensonges du sergent recruteur appartiennent à une autre époque, les déceptions peuvent être réelles. Une des causes d'une fidélisation parfois difficile est la différence entre le métier « vendu » et le métier réel. Les services de recrutement sont aujourd'hui sensibilisés à ce risque : le gain immédiat d'une certaine hypocrisie est mineur face aux conséquences à moyen terme sur les flux et sur l'image des armées colportée par les déçus.

Les difficultés essentielles résident dans la lisibilité du déroulement des carrières. L'information est toujours insuffisante au goût des administrés, et malgré les efforts marqués de transparence de la part des directions du personnel, les décisions et annonces sont toujours suspectées d'arrière-pensées. Cette question est d'autant plus sensible que de nombreux militaires sont contractuels. L'incertitude sur les renouvellements de contrat incite à saisir la moindre proposition d'emploi à l'extérieur, sans attendre que le couperet tombe. Pourtant, les règles sont aujourd'hui clairement exposées et plus systématiques. La marine, par exemple, vient d'abandonner un système de renouvellements successifs de

contrats de courtes durées au profit de contrats plus longs. Elle garantit la titularisation aux officiers marinières accédant au cours du brevet supérieur (niveau d'encadrement, après environ huit ans de service), plutôt que de laisser planer un doute peu propice à la sérénité et à la fidélisation. Mais le doute est également levé pour ceux qui n'atteignent pas ce niveau, sauf exceptions bien définies : ils ne sont pas titularisés, et leur contrat n'est pas renouvelé. Une seconde question est tout aussi sensible, surtout chez les officiers qui ont vocation à tenir des emplois plus diversifiés : il s'agit de la nature de ces emplois. La carrière considérée comme un enchaînement d'affectations manque souvent de visibilité. Si les premières années sont en général bien cadrées, la suite paraît plus aléatoire aux yeux des officiers. Un reproche fréquent fait aux gestionnaires est l'absence de perspective donnée aux administrés, à moyen et *a fortiori* à long terme.

Enfin pour s'éloigner de la gestion centrale des carrières, l'emploi au quotidien est tout aussi important. L'affectation à un poste théorique est une décision ministérielle. Les employeurs directs, c'est à dire les commandants d'unités, prennent peu d'initiative pour s'en détacher et utiliser au mieux la ressource. Ainsi les compétences des individus, acquises par la formation et l'expérience, sont parfois mal exploitées. Elles ne peuvent correspondre strictement à la définition un peu figée d'un poste. Il en résulte un sous-emploi fréquent des individus dès l'accès aux premières responsabilités, d'où une démotivation certaine. Les cas les plus critiques sont rencontrés lorsqu'une formation est suivie d'une affectation sans rapport avec l'enseignement reçu.

2.1.2. Si la gestion des ressources humaines joue un rôle important dans la condition militaire, qu'elle s'applique aux carrières ou aux emplois immédiats, les relations humaines sont elles aussi fondamentales.

Dans le milieu militaire où la hiérarchie prend toute sa dimension, les relations verticales seront les premières abordées. A haut niveau, le chef défenseur statutaire des intérêts de ses subordonnés semble avoir perdu leur confiance. Même si le politique est sans doute également en cause, le personnel doute que la hiérarchie fasse remonter effectivement ses propositions, principalement dans les niveaux de mise en œuvre et d'exécution. Force est de constater que les chefs d'aujourd'hui ont été formés dans le cadre de la guerre froide et ont vécu dans une société dont ils n'ont pas suivi l'évolution des mentalités. Beaucoup ne comprennent pas les changements intervenus, alors même que les jeunes, les ont vécus, voire n'ont pas connu dans leur vie d'adulte d'autre monde que celui d'aujourd'hui. Les interventions dans la presse de plusieurs anciens chefs d'état-major au moment des événements de l'hiver 2001-2002 décrédibilisent le commandement dans son rôle de défenseur des intérêts de ses subordonnés : pourquoi ne pas avoir dénoncé plus tôt une situation qu'ils jugent publiquement anormale après avoir récemment quitté le service actif ? Quelle que soit la réalité de leurs actions passées, ils laissent la désagréable impression d'avoir failli, au moins dans la communication avec leurs hommes.

A un moindre niveau, le comportement des jeunes officiers est également parfois dénoncé. Bien que généralisant trop facilement le phénomène, le rapport parlementaire « COVA-GRASSET » ne fait que reprendre de nombreuses plaintes d'officiers marinières, remontant par le biais des rapports sur le moral. Il évoque en substance le mépris ou le désintérêt de certains officiers pour leurs adjoints. Il est difficile de dire si cette réalité est un épiphénomène, mais elle marque bien que les relations de confiance entre les différents niveaux de la hiérarchie pourraient être améliorées. Si le dernier exemple relève de l'erreur de commandement, on peut se poser la question plus générale du style du commandement dans les armées françaises. En effet, sans nier l'objectif essentiel qui est et restera d'être capable de mettre en œuvre des armes, de nombreuses unités n'ont aucune vocation opérationnelle directe. Leur organisation et les relations hiérarchiques qui y règnent sont pourtant copiées pour des raisons culturelles sur celles des unités combattantes. D'autres solutions seraient sans doute préférables.

Cela soulève le problème des relations entre civils de la défense et militaires qui s'y côtoient. C'est un des facteurs clés de la mutation récente des armées. Appelées à travailler ensemble au quotidien, ces deux catégories de personnel ont aujourd'hui appris à se découvrir. Les compétences des uns et des autres ne semblent pas remises en cause. Mais découverte ne signifie pas connaissance ni toujours compréhension. Des difficultés subsistent sur les comportements et sur les règles appliquées aux uns et aux autres. Les différences culturelles sont importantes et il en résulte des réticences à admettre les prérogatives respectives. Pour des emplois similaires, les militaires acceptent difficilement d'être « corvéables à merci » quand les tâches confiées à un civil ainsi que ses horaires sont strictement encadrés. La réalité des relations peut être bien différente selon les personnalités en présence. Mais en règle générale, le militaire se sent beaucoup plus contraint que le civil. Ce sentiment est parfois renforcé par ses supérieurs, civils ou militaires, qui adaptent leur comportement à l'image qu'ils se font du statut de leur interlocuteur.

Il est vrai que les droits d'expression sont radicalement différents. L'observation des relations en milieu militaire ne pourrait être complète sans évoquer la concertation. La réunion des CFM d'armées au mois de février 2002 a clairement montré le manque de crédibilité de ces instances auprès des militaires. Ils l'ont exprimé très directement. Elles ont paradoxalement souffert d'être le seul lieu d'expression du mécontentement au moment où celui-ci a éclaté et de ne pas avoir été efficaces avant la crise. N'en maîtrisant pas l'ordre du jour, de nombreux militaires se demandent si les CFM et le CSFM ne sont pas d'une certaine manière le lieu d'une manipulation. Cependant, le nombre de questions posées est assez important bien qu'en stagnation. Les sujets abordés sont très variés, mais non structurés. Ces instances manquent de poids comparativement aux syndicats défendant les intérêts des civils de la défense : elles ont un pouvoir moindre, et leurs membres ne sont pas suffisamment formés. Le rapport « COVA-GRASSET » souligne leurs insuffisances ainsi que les lacunes de la concertation dans les armées. Il met aussi en avant le caractère paradoxal de l'utilisation des associations de retraités. Il est vrai que leur poids important dans la concertation ne favorise pas l'adaptation aux situations nouvelles. Pour conclure, le sentiment général est que la concertation au niveau national fonctionne mal, et que la haute hiérarchie est à la fois juge et partie dans le système actuel. Celui-ci ne semble donc plus adapté à une armée professionnelle.

2.1.3. En partie du fait des structures, mais aussi de l'évolution de la société, le comportement des militaires a évolué d'une certaine passivité vers la revendication. Elle s'exprime beaucoup à propos des conditions matérielles en milieu militaire. Ici encore, la comparaison avec le civil est mal vécue. L'existence pour les civils de normes concrètes relatives aux surfaces de travail, par exemple, alimente les conversations de ceux qui s'entassent parfois dans des locaux exigus et vétustes. Elle est d'autant moins bien vécue que ces locaux sont la plupart du temps entretenus avec difficulté par leurs occupants. Plus qu'une question de droit, la différence vient plutôt d'une capacité à les faire valoir. Il n'en reste pas moins que l'infrastructure comme le mobilier sont des facteurs insuffisamment pris en compte, soit par manque de moyens financiers, soit par refuge derrière des idées dépassées prônant la vie « à la dure ». Le logement en enceinte militaire ne doit pas être oublié, ni la nourriture. Etre correctement installé sur un bâtiment de la marine nationale ne s'oppose pas à l'efficacité militaire. Bien au contraire, cela aide l'équipage à durer. Le plan Vivien de l'armée de terre, mis en œuvre progressivement avec la professionnalisation, donne des résultats satisfaisants dans ce domaine. En revanche, d'autres mesures sont diversement perçues : suppression des cercles de catégories, création de points de cuisson uniques, fermeture des cercles de garnison. Deux logiques s'opposent dans des choix essentiellement financiers : celle d'une génération qui n'ayant pas toujours eu le choix, croit que l'habitude de la contrainte aide à la supporter, et celle qui pense que la contrainte

érodant progressivement la combativité, il faut la minimiser quand elle n'est pas nécessaire. Quelle que soit la vérité, seule la seconde idée est acceptée par les dernières générations. Il faut donc prendre en compte ces exigences sauf à ne pouvoir recruter.

2.1.4. Ces contraintes matérielles, ajoutées à d'autres plus importantes, justifient certaines compensations. Le militaire est avant tout un homme. Il a donc tendance à comparer sa situation à celle de ses semblables. Cela donne naissance parfois à des jalousies, voire à des revendications très catégorielles, comme celles notées dans le compte rendu du CFMT de février 2001. Le personnel volant, par exemple, dispose d'une prime, et de bonifications d'annuités comptant pour la retraite. D'autres disposent de régimes particuliers de récupération compte tenu d'un rythme de travail plus astreignant. Mais toujours, les comparaisons sont faites : entre armées, au sein d'une unité, ... Les jalousies naissent souvent d'une méconnaissance des compensations et de leurs justifications, mais sont aussi parfois justifiées. En effet, il existe quelques différences de traitement d'une entité à une autre pour des contraintes identiques. Mais deux phénomènes entraînent aussi un décalage, dans un sens ou dans l'autre, entre contraintes et compensations ayant une incidence financière : d'une part la peur des décideurs de perdre des moyens financiers lors d'une évolution, et d'autre part la lourdeur d'un système ou toute nouvelle compensation ne s'obtient qu'après d'âpres et longues discussions.

## **2.2. La condition militaire dans la vie personnelle**

Professionnel, disponible pour son métier en tout temps et en tout lieu, le militaire n'en a pas moins le droit à une vie personnelle. Comme dans le monde civil, elle a pris une importance grandissante comparativement à la vie professionnelle. L'équilibre de la vie personnelle du militaire vient de son cercle familial, de ses ressources matérielles, de ses loisirs et de son cercle amical.

2.2.1. La famille prend une dimension particulière compte tenu des contraintes fortes de disponibilité et de mobilité. Les constats qui suivent concernent tous les militaires vivant en couple, mais aussi pour certains aspects les personnes vivant seules.

L'éducation des enfants est un volet délicat. Fruit de l'action parentale et de l'école, elle est plus difficile chez les militaires que chez les civils généralement plus stables. L'enfant doit changer d'école au rythme des affectations, parfois en cours d'année. Les conséquences sur ses résultats scolaires et sur sa vie affective ne sont manifestement pas favorables, même s'il n'existe pas de données objectives sur ce sujet. Les quelques établissements ouverts plus particulièrement aux enfants de militaires ont le mérite d'exister, mais supposent un régime de pensionnat pour éviter la mobilité scolaire : le choix peut être difficile. En cours d'année, l'enfant peut faire face à des absences répétées et parfois longues du parent militaire. Ces situations sont liées au métier, et doivent être prises en compte en conséquence. Même si elles produisent des traumatismes moins importants qu'un divorce ou un décès, la soudaineté et le caractère répétitif des absences ne doivent pas être négligés.

Le poids de l'éducation repose alors sur le conjoint restant. Ceci s'ajoute aux difficultés psychologiques de la séparation des parents : la vie de famille est perturbée, le militaire peut redouter qu'un événement particulier vienne accroître ces difficultés. La préoccupation de la famille pendant les absences est légitime, et toujours plus ou moins prégnante selon les personnalités et les situations. L'action des organismes sociaux est appréciée. Cependant, le militaire compte plutôt sur une réelle solidarité entre les familles. De surcroît, le commandement joue un rôle important. En effet, il s'attache au confort moral de ses hommes. Même si ce devoir moral, comme cela a déjà été exposé, est parfois

contesté, il est également un facteur d'efficacité. Dans les cas extrêmes, le militaire sait également qu'il peut être rapatrié, sauf mission très particulière. La crainte que des difficultés imprévues soient amplifiées par une absence est donc assez bien acceptée, et correctement traitée par l'institution. Les événements familiaux prévisibles ou avérés sont traités au cas par cas et les structures existantes comme les mentalités sont bien adaptées.

En revanche, des progrès restent à faire dans la liaison ordinaire entre le militaire en opération et sa famille. Même si des mesures concrètes ont été prises, comme l'accès aux services de messagerie d'internet sur les bâtiments ou l'octroi de cartes téléphoniques, la demande est toujours supérieure aux possibilités et l'inertie des décisions retarde l'utilisation des possibilités techniques de communication. Malgré tout, les chefs ont conscience de l'importance de la liaison avec les familles et les impulsions nécessaires sont données.

Dernier volet de la vie familiale, le logement est probablement un des problèmes les plus douloureux. Les aides sont considérées comme peu efficaces. L'image du bureau interarmées des logements en région Ile-de-France, où le problème est le plus crucial, n'est pas bonne. Les logiques d'attribution sont ressenties comme confuses par les militaires. Les conditions d'accès ne prennent pas suffisamment en compte la mobilité réelle des ayants droit. Les sédentaires sont favorisés *de facto*, ce qui serait sans importance si les offres n'étaient pas trop peu nombreuses. De plus, les loyers proposés ne sont pas si intéressants. Les lourdeurs administratives des déménagements sont mal appréciées. D'une manière globale, sans aborder ici le volet financier, le militaire est très peu aidé par l'institution dans le domaine du logement. De plus, la mobilité ne favorise pas l'accession à la propriété, qui reste l'objectif principal de nombreux foyers français. Cela a des conséquences non négligeables sur la situation matérielle des militaires, mais d'autres éléments sont plus importants encore.

2.2.2. En particulier, le facteur déterminant pour les ressources financières d'un foyer est le nombre de salaires. Or les conjoints de militaires sont proportionnellement moins nombreux à travailler que ceux des civils. Il est peu probable que le facteur culturel joue un rôle important dans ce phénomène. La mobilité et la disponibilité sont davantage en cause. En effet, le conjoint peut soit éprouver des difficultés à trouver un emploi sur le lieu d'une nouvelle affectation, soit être contraint de ne pas travailler afin de pouvoir s'occuper seul des enfants lors des absences du militaire. Dans ce dernier cas, il faut noter que le nombre de places en crèches est insuffisant, tout comme les autres systèmes de garde d'enfants. Certes la recherche d'un emploi est facilitée par l'action de l'ARIA, non institutionnelle. De plus, la création des cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC) en septembre 2002 apportera certainement un début de solution. Cependant la recherche d'un emploi, déjà problématique dans l'absolu, restera difficile pour les conjoints de militaires car ils ne maîtrisent pas leur date de disponibilité sur le marché et n'ont pas réellement de perspective à long terme dans une entreprise. La volonté réelle ou le besoin de travailler peut les inciter à accepter des emplois qui ne correspondent pas toujours à leurs aspirations ni à leurs compétences. Les ressources du couple sont donc majoritairement la seule solde du militaire.

Sans la considérer relativement aux contraintes du militaire, celle-ci est en général suffisante. Même si le militaire n'a bien sûr aucune chance de faire fortune dans l'exercice de son métier, sa situation est tout à fait correcte et lui permet de tenir une situation sociale décente. Aucun militaire ayant un comportement responsable vis-à-vis de l'argent, sauf situation familiale particulière ayant des conséquences financières importantes, ne se trouve en situation critique. Leur position n'est ni plus ni moins enviable que celle des fonctionnaires civils. Les difficultés interviennent éventuellement après la cessation de l'état de militaire, quand la durée des services ne permet pas de prétendre à des droits

immédiats à la retraite. Les anciens marins, par exemple, constituent un foyer important de chômeurs dans les régions brestoise et toulonnaise.

Outre le traitement de base, les militaires bénéficient tous d'un certain nombre de primes. L'indemnité pour charges militaires est la plus intéressante parmi les primes communes ; elle est de plus majorée en fonction de la situation de famille pour les militaires disposant d'un logement loué. Accessoire de solde très important, seule son évolution est sérieusement contestée car, non indexée sur la solde de base, elle risque de s'éroder. Certaines revendications exprimées de maintien de cette indemnité au delà d'une certaine période de sédentarisation (six ans) ignorent en fait sa raison d'être, qui est de compenser la mobilité. Les autres primes, comme l'indemnité de résidence, représentent une aide substantielle pour les salaires les plus bas, mais restent marginales.

Au delà de la solde, les militaires bénéficient d'un régime de retraite favorable, déjà évoqué plus haut. Il représente la plus importante des compensations aux contraintes de leur métier, et n'est pas contesté par les intéressés. Ils craignent cependant que l'inévitable débat général sur les retraites ne remette en cause les aspects les plus intéressants de ce régime. Pourtant, chez les plus anciens, les limites d'âge initialement conçues comme une compensation de la pénibilité du métier peuvent représenter un handicap. En effet, suivant en cela le mouvement général de la société, les militaires ont des enfants de plus en plus tard, dont la durée des études augmente. Ils ont donc besoin de travailler plus longtemps pour les financer. En tout état de cause, si les montants mensuels moyens des retraites sont assez modestes, ils sont versés sur des durées importantes. La valeur du montant moyen varie selon l'armée d'origine, compte tenu des activités qui justifient l'attribution de bonifications.

2.2.3. La question des ressources matérielles ne doit pas occulter celle tout aussi importante des activités non professionnelles, c'est à dire du temps libre et de son utilisation.

En 1972, le statut a déterminé les permissions des militaires comme un droit. A cette époque, les civils bénéficiaient de quatre semaines de congés payés, et les militaires de quarante-cinq jours ouvrables, soit sept semaines et demie. Aujourd'hui, après l'application de la loi sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT), l'écart entre civils de la défense et militaires s'est considérablement réduit : de quarante-trois à quarante-sept jours de congés pour les premiers, selon leur ancienneté, cinquante-deux jours pour les seconds (plus huit jours théoriques non pris mais indemnisés financièrement). Même si les quarante-cinq jours initiaux représentent aujourd'hui neuf semaines, la compensation est réduite de manière relative. Le nombre théorique de jours de repos pour les militaires, cent cinquante-sept par an en comptant les samedi et dimanche, oscille en pratique entre cent trente et cent cinquante-cinq selon les armées. A l'opposé, la contrainte a augmenté. Ainsi, le temps d'activité d'un militaire de l'armée de terre en garnison est estimé à 2193 heures par an, à comparer à l'objectif de 1600 heures de la loi « AUBRY ». En comptant quatre mois d'opérations extérieures, le temps d'activité peut monter jusqu'à 4354 heures, soit plus de deux fois et demie la durée de travail de la loi générale. Le comportement des militaires qui choisissent majoritairement une journée de récupération plutôt qu'un dédommagement financier du service le week-end est assez significatif de leur aspiration à disposer de plus de temps libre.

Encore faut-il l'occuper. Les aides de l'institution sont très variées : vacances de l'IGeSA, colonies de vacances, accès des familles aux installations sportives, cercles de garnison ... Toutes sont appréciées, mais il est difficile de juger de leur suffisance et de leur correcte adaptation aux aspirations des militaires et de leur famille. Tout au plus est-il possible d'affirmer qu'il règne un sentiment diffus de disparition progressive de ces facilités. Le malaise est très réel devant la fermeture des cercles. Quant au reste, les nouvelles facilités qui seraient mises en place pour compenser ces pertes ne paraissent pas

évidentes. Le principal défaut réside sans doute dans le manque de réactivité de l'institution face aux évolutions des besoins.

2.2.4. Dernier volet de la vie personnelle du militaire, son cercle amical subit également des contraintes spécifiques. Si la mobilité favorise son élargissement, elle s'oppose à sa consolidation. Malgré tout, elle cultive l'ouverture d'esprit des militaires, même si la tendance à développer des amitiés dans le milieu professionnel est forte, comme partout ailleurs.

### **2.3. Le militaire au sein de la société**

En plus des deux côtés personnel et professionnel de sa vie, le militaire dispose d'une certaine place dans la société, place dont il convient d'observer la réalité. Pour cela, il est intéressant de s'attacher successivement à la pratique des droits civils et politiques, à la participation effective du militaire à la vie de la cité et enfin à la considération réciproque entre civils et militaires.

2.3.1. Les droits politiques des militaires sont restreints. Au sein de l'institution, quelques uns regrettent l'interdiction d'adhérer à un parti. Les limites imposées à l'éligibilité sont également assez souvent rejetées. Elles découlent de la nécessaire neutralité, mais aussi de la mobilité et de la disponibilité qui gênent l'engagement dans la durée. Une petite minorité de militaires souhaiterait pouvoir se présenter à des élections sans enjeu politique majeur, par exemple sur des listes municipales, sans pour autant quitter leur position d'activité. Au delà de l'intérêt prononcé de ces personnes pour des responsabilités particulières, la question est posée au nom du lien armées-nation et de la citoyenneté des militaires.

L'exercice des droits civils est l'objet d'un débat plus important. Si le droit d'expression des militaires est théoriquement assez peu limité, la pratique est toute autre. C'est le résultat d'une méconnaissance de ses limites. A force d'avoir peu à peu négligé leur droit d'expression, les militaires ont fini par s'imposer eux-mêmes des contraintes infondées. Le débat stratégique, par exemple, est laissé aux civils au sein de diverses organisations dans lesquelles la réalité militaire est souvent oubliée. Cette situation est à la fois paradoxale et regrettable. Les politiques, souvent un peu effrayés par ceux qui disposent des armes du pays (mais pas de la liberté de les utiliser), se sont bien gardés d'encourager les militaires à s'exprimer publiquement. La hiérarchie n'encourage le débat à aucun niveau. Au contraire, le militaire hésite souvent de peur d'hypothétiques sanctions. Le pas n'est franchi que rarement, souvent après que la situation est devenue excessive par manque de réaction de la hiérarchie. Un certain excès dans la forme de l'expression est alors compréhensible.

L'interdiction du droit de grève est au contraire unanimement acceptée. Cette règle est d'ailleurs appliquée dans toutes les armées occidentales car la permanence de la défense l'exige. En revanche, l'interdiction du droit d'association syndicale est beaucoup plus contestée. Les propos recueillis témoignent à la fois du souhait d'une meilleure représentation et de la peur que le mot « syndicat » peut susciter. Chez certains chefs, cette peur se transforme en rejet pur et simple.

2.3.2. Les conséquences de ces limitations de l'exercice des droits sur la participation du militaire à la vie de la cité sont importantes. Ici comme dans le reste de ce chapitre, il s'agit de constater avant de juger.

L'action du militaire en activité ne peut pas s'exercer par le biais des institutions, compte tenu de son inéligibilité en activité et de son interdiction d'exercer une autre activité professionnelle.

Il lui reste l'engagement associatif et le bénévolat. L'importance de cet engagement n'est pas mesurable ni même comparable à celui du milieu civil. Dans l'absolu, il dépend plutôt de la nature des affectations : opérationnelle et exigeant une disponibilité sans faille, ou non opérationnelle. Dans le premier cas, l'action ne peut être que ponctuelle. Dans le second, rien ne gêne les militaires qui souhaitent s'engager au profit de la société, par exemple dans l'action sociale bénévole, mais aussi dans toute organisation religieuse, caritative, sportive, etc. Il suffit qu'elle ne soit ni professionnelle ni politique.

La position sociale du militaire est également un facteur important pour appréhender sa place. Comme l'ensemble des fonctionnaires, il ne se trouve au plan financier et quelle que soit sa position dans la hiérarchie, ni tout en bas ni tout en haut de l'échelle. Sa position en terme de pouvoir est moins équilibrée. Clairement aux ordres du politique, les chefs militaires sont allés au delà de ce qui leur est imposé en abandonnant progressivement un certain pouvoir aux hauts fonctionnaires civils. Le sentiment de nombreux officiers est qu'outre les lacunes dans la défense des intérêts des personnes, ces chefs défendent mal les intérêts de l'institution militaire au sein même du ministère de la défense, en laissant aux autres le pouvoir qui devrait être le leur. A force d'obéissance induite à des civils qui ne sont pas des politiques, ils acceptent l'inacceptable. C'est un second aspect de la crise de confiance envers la haute hiérarchie.

2.3.3. Les paragraphes précédents montrent beaucoup d'incompréhension à l'intérieur de l'institution, au regard que le militaire porte sur lui-même et sur sa place dans la société. Cette incompréhension existe-t-elle entre civils et militaires ? Il convient de dissocier les rapports entre militaires et citoyens d'une part, entre militaires et politiques d'autre part. Les rapports sont compris ici non comme les relations au sens strict du terme, mais comme la connaissance et la considération réciproque.

La connaissance réciproque dans le monde professionnel est facilitée par la progression du nombre de civils au sein du ministère de la défense, mais aussi par le développement du travail des conjoints, même s'il reste moins répandu que la moyenne. La vision est sans doute plus juste qu'avant la professionnalisation, lorsque les souvenirs du service national étaient limités à de belles histoires d'amitié et à l'image d'Epinal d'un adjudant pas toujours policé. Cette vision nouvelle est entretenue par des contacts mieux répartis dans le temps, et même parfois permanents. La connaissance en dehors du monde professionnel reste également bonne. Dire que tout militaire est à l'origine un civil fait toujours sourire, mais c'est la vérité. L'engagé de vingt ans écoute la même musique et va voir les mêmes films que les autres jeunes de sa génération. Le rapport parlementaire « COVA-GRASSET » préconise de nouveaux lieux de rencontre entre les armées et la nation. Cela ne peut qu'améliorer encore une situation positive. Pour conclure, l'image des armées est excellente dans la population, et les militaires se sentent reconnus par leurs concitoyens. Ils regrettent cependant l'image parfois négative qui peut être transmise par les médias du fait de situations extrêmes, quelle que soit la qualité de la communication institutionnelle.

Les relations avec les politiques sont beaucoup plus délicates. Plusieurs faits traduisent ce qui est ressenti comme du mépris. En revenant aux sources, le statut de 1972 a été voté en présence de dix-huit députés et vingt-six sénateurs. La faiblesse de ces nombres se passe de commentaire. Autre exemple, la commission de la défense à l'assemblée nationale ne comprend pas beaucoup d'hommes politiques connus du grand public. Les stagiaires du collège interarmées de défense ont été choqués par l'intervention de deux de ses membres au cours de leur formation, qui mettait en évidence une méconnaissance abyssale des enjeux opérationnels des programmes militaires, des coûts et du fonctionnement des armées. Mais des affaires plus ponctuelles exacerbent le malaise général et l'incompréhension des militaires. A titre d'illustration, la veuve d'un officier marinier décédé au cours d'une excursion organisée par son bâtiment en escale à l'étranger, s'est

vue retirer après appel du ministre lui-même, le droit à pension lié à un accident en service. Dans ce cas précis, la très haute hiérarchie de la marine s'était pourtant fermement investie pour défendre les intérêts de la famille du disparu. Sans émettre d'avis sur le bien fondé juridique de la décision, ses conséquences morales sur la famille comme sur les armées sont catastrophiques. En faisant preuve d'un certain cynisme, on peut même affirmer que les conséquences financières pour la marine seront négatives, par leur effet sur la fidélisation. Ceci s'oppose aux effets d'économie à court terme recherchés initialement par le ministre.

Très récemment, le ministère de la défense a annoncé être le premier à avoir négocié en son sein l'application de la loi sur l'ARTT, sans même avoir considéré le cas des militaires. Ils représentent pourtant numériquement une large majorité des effectifs, et symboliquement la raison d'être du ministère. Les exemples sont légion. Ils sont ressentis par le militaire comme l'expression d'un mépris profond. Ils traduisent une irresponsabilité qui profite des limitations d'exercice de certains droits interdisant la contestation, et refuse la noblesse de les compenser par une considération accrue et une défense plus attentive des intérêts. Le respect de la discipline doit-il être un handicap ? Cette vision très sévère n'est pas un réquisitoire contre le seul politique. Les militaires ont leur part de responsabilité. Le surnom de « grande muette » provient d'un splendide isolement aujourd'hui disparu mais dont les conséquences sont toujours palpables.

Les relations des militaires avec les autres élites, non politiques, ne sont pas mauvaises mais très insuffisantes : le patron d'industrie a plus intérêt à séduire le politique, qui dispose du budget, que le militaire. Les élites intellectuelles se sont depuis longtemps éloignées des militaires. Les mouvements pacifistes du début des années quatre-vingts comme l'antimilitarisme issu des guerres de décolonisation et des événements de mai 1968 y ont contribué : il n'était pas de bon ton de fréquenter ce monde décalé. De leur côté, les armées n'ont pas su suivre l'évolution de la société. Ce phénomène, combiné au lent déclin de leur prestige et de leur pouvoir, a fait qu'elles n'ont pas réussi à attirer les meilleurs. Ici encore, il n'est pas question de juger les causes. Mais aujourd'hui, force est de constater que les élites militaires ont un pouvoir d'influence très limité. La défense de leurs intérêts et la promotion de leurs idées sont handicapées. Chacun le regrettera ou l'admettra selon l'importance relative qu'il accorde d'un côté au droit moral issu d'un engagement absolu au service de la nation, ou de l'autre côté aux devoirs particuliers imposés par la fonction.

Les règles fondamentales établies il y a trente ans, les habitudes et comportements qui ont guidé leur application, l'évolution de la société, soulèvent donc de nombreuses questions. Si personne ne conteste que la condition militaire doit présenter certaines spécificités, sa réalité est mal vécue par les militaires et est parfois difficile à cerner. Il faut qu'elle s'adapte à la société dans laquelle évoluent les militaires tout en respectant les contraintes fondamentales du statut, rappelées récemment par le Président de la République : disponibilité, discipline et neutralité.

### **3. Propositions en vue d'améliorer la condition militaire.**

La question de l'évolution possible de la condition militaire est maintenant étudiée dans un dernier chapitre. Elle inclut des propositions en vue de l'améliorer dans trois grands domaines, considérés comme prioritaires par les rédacteurs. Ainsi seront proposés des aménagements à apporter aux droits et devoirs du militaire, un accent tout particulier étant porté sur la représentation et la concertation. Quelques suggestions concernant la vie quotidienne et familiale du militaire seront ensuite avancées : emploi du conjoint, soutien aux familles, situation financière ou mobilité. Les relations du militaire avec son environnement et la considération dont il bénéficie mettront enfin un terme à cette réflexion.

Celle-ci se veut plus globale que les mesures d'amélioration de la condition militaire annoncées dans l'urgence par le ministre de la défense Alain RICHARD en février 2002, sans pour autant porter de jugement de valeur sur ces dernières. Essentiellement financières, elles ne prennent pas en compte certains problèmes essentiels, ne traitant au mieux qu'une partie de la question. A titre d'exemple, l'accord sur la réduction du temps de travail a été mis en place pour les seuls civils du ministère de la défense. C'est pourtant sur cet ARTT que le TAOPM est copié. Les militaires ne l'avaient pas demandé et ne l'auraient même pas réellement souhaité sous cette forme (son application se révèle difficile voire impossible dans un contexte de suractivité des unités). En outre, les chiffres sont présentés comme importants – proches de ce qui a été octroyé aux gendarmes – mais doivent être largement relativisés en raison de leur très longue période d'application – à comparer à l'immédiateté de mise en œuvre des mesures du 8 décembre 2001.

#### **3.1 Evolution du cantonnement juridique du militaire.**

L'évolution envisageable des droits et devoirs du militaire est une question fondamentale qui doit être abordée d'emblée. C'est ce qu'a pu laisser entendre le Président de la République le 25 janvier 2002 à l'Ecole Militaire, lors de la célébration du bicentenaire de l'Ecole Spéciale Militaire de Saint-Cyr. Le chef des armées y évoquait une nécessaire adaptation du statut pour prendre en compte l'évolution de la société. Le jour venu, il serait essentiel que les militaires soient associés à la modification éventuelle du socle sur lequel ils sont établis.

3.1.1. Ils ont été confinés en 1972 dans un cantonnement juridique hors du droit commun, qui leur apparaît par ailleurs nécessaire au maintien de la neutralité politique de l'armée et partant de son efficacité. Auparavant et malgré des évolutions sensibles au fil des décennies, le refus des droits et libertés pour les militaires apparaissait davantage comme la règle et leur reconnaissance comme l'exception. Désormais les droits sont devenus la règle même si les exceptions sont encore notables comme il a été constaté plus haut. Il n'en reste pas moins que le militaire doit privilégier, pour la collectivité, son statut de serviteur de l'Etat au détriment de sa qualité de citoyen. Le principe de cantonnement juridique est demeuré en fait comme en droit, malgré les évolutions notables comme l'extension du droit de vote aux militaires en 1945 et, dans une moindre mesure, les créations du CSFM et des CFM d'armées. A l'avenir, quelles seront les conséquences conjuguées de l'évolution de la société, de la professionnalisation et de l'europanisation croissante de la défense sur la citoyenneté particulière du militaire français ? Selon les pays d'Europe, les droits civils et politiques des militaires sont considérés très différemment. Pour la France, la problématique est donc de savoir quels droits accorder à ses soldats, et quelle possibilité leur donner de les invoquer, au moins individuellement.

Ce chapitre s'attache successivement à quatre grands domaines, sans nullement remettre en question l'apolitisme et l'unité des armées qui restent un préalable.

Le premier est le droit d'expression, dont la formulation n'est manifestement plus en adéquation avec le contexte de 2002. L'article sept du statut, qui en traite plus particulièrement, mériterait une révision, même si ses principes restent valables par essence. Les comportements pourraient alors évoluer.

L'expression des militaires pourrait être, sinon encouragée officiellement, du moins admise et reconnue. Il conviendrait alors de distinguer le mode oral du mode écrit, qui n'ont pas le même impact. La différence devrait aussi être maintenue entre la communication d'ordre institutionnel et celle d'ordre personnel. Un texte pourrait établir ce qui est autorisé, les limites à respecter, les sanctions prévues en cas de débordement mais aussi, et ce serait important, les garanties accordées à ceux qui souhaitent s'exprimer dans le cadre ainsi défini. Il s'agirait ni plus ni moins de l'affirmation renouvelée de règles de déontologie habituelles aux militaires, mais assouplies. Ainsi libéralisée dans la pratique, l'expression des militaires permettrait à l'armée de se débarrasser de ses oripeaux de « grande muette ». Ceci aurait un impact psychologique fort et, de surcroît, un coût financier nul tout en ne représentant, au pire, qu'un risque modéré.

Le deuxième grand domaine est celui de la représentation et de la concertation. Rénover les instances existantes paraît tout à fait nécessaire, surtout dans le contexte actuel. Leur complexité et leur importance méritent de consacrer à cette question un développement plus poussé, qui sera entrepris après ce très rapide passage en revue.

Le troisième domaine est celui de l'éligibilité des militaires à des mandats au sein de la société civile. Certains font état de leur souhait de se faire élire au sein de leurs communes. Ceci crée pourtant un certain nombre de problèmes dont celui, majeur, de risquer de s'opposer à l'essence même du statut du militaire. Bras armé de la nation, nul ne songe sérieusement à requérir qu'il ne puisse plus être disponible « en tout temps et en tout lieu ». Cette contrainte forte est au cœur de l'état de soldat, et nul ne doit l'oublier. Même si son emploi du moment est parfois comparable à celui d'un civil, le militaire doit se souvenir qu'il peut être appelé sans délai au service de la nation. La disponibilité s'accommode donc mal des exigences d'un mandat électif, avec la cohérence à conserver aux dossiers, surtout dans une petite commune où chaque individu compte. Ces deux engagements ont en commun d'être forts et exigeants, ce qui les rend largement exclusifs l'un de l'autre. Un choix doit donc être fait. En tout état de cause, il est évident que tant une municipalité que l'armée auraient fort à perdre à admettre ainsi un individu tiraillé entre ces exigences contradictoires. Les dispositions prévues à l'article neuf paraissent donc sages et opportunes. En revanche, il devrait être possible de faciliter matériellement la période électorale aux militaires souhaitant se faire élire, en amendant ce même article par des mesures appropriées qui ne remettraient pas en cause le principe intangible de disponibilité.

Le quatrième domaine est celui de l'adhésion à des associations politiques, véritable sujet tabou puisque cette adhésion est purement et simplement interdite. Or entre autres avantages, elle pourrait participer au maintien du lien armées-nation tellement recherché. Mais elle comporte évidemment des risques qui n'avaient pas échappé à la sagesse du législateur en 1972. Une grande prudence devrait donc présider à toute évolution dans ce domaine. Il est pourtant possible d'en envisager une, à laquelle la formulation de l'article sept pourrait servir de base. Ainsi, une distinction pourrait être introduite entre l'adhésion et la prise de responsabilités, celle-là pouvant être envisagée tandis que celle-ci continuerait d'être exclue. De fait, adhérer peut être considéré comme un choix individuel,

au même titre que les opinions philosophiques, religieuses ou politiques, qui elles sont autorisées parce que définies comme libres. Le militaire pourrait donc, de ce point de vue, être considéré à l'instar du fonctionnaire civil, cette adhésion relevant du strict domaine privé. Aussi et pour prémunir l'institution de toute activité tendancieuse néfaste à sa cohésion et à son efficacité, toute activité ou expression politique dans une enceinte militaire devrait-elle continuer à être proscrite. De même, l'expression en public en tant que militaire, hors ou dans le cadre de l'association politique considérée, resterait interdite. L'adhésion serait donc exclusive de toute prise de responsabilité. En revanche et pour rester cohérente, cette réforme ne devrait s'accompagner d'aucune restriction sur les partis autorisés, sauf peut être ceux poursuivant explicitement un but révolutionnaire ou anarchiste, incompatible avec la défense de l'Etat. Une liste des partis autorisés ou interdits serait d'ailleurs juridiquement difficile à établir. En somme, le devoir de réserve resterait de mise, et serait même renforcé par des sanctions spécifiques en cas de transgression.

3.1.2. Après avoir passé en revue ces quatre grands domaines, il convient de se pencher plus précisément sur la défense des intérêts des militaires.

Après les événements de la fin de l'année 2001, les instances de concertation ont été fréquemment accusées de faillite, à tort ou à raison. Un rapport de force risque cependant de s'établir si aucune amélioration ne leur est apportée. Il s'agira pourtant de conserver à l'esprit quelques écueils possibles : des associations par catégories de grades, potentiellement trop revendicatives, porteraient atteinte à la cohésion du corps militaire dans son ensemble et devraient être évitées ; la naissance de véritables syndicats serait néfaste, pour la même raison ainsi que pour la connotation qu'ils ont en France ; l'interdiction du droit de grève enfin doit être maintenue. Il sera simplement relevé qu'il existe d'autres formules à l'étranger : déroulement public des débats sur la condition militaire en Grande Bretagne, existence de syndicats dans certains pays nordiques qui n'ont pour vocation que de traiter des questions sociales, sans aucun droit sur les sujets de défense.

Les structures de représentation au niveau local (niveau de l'unité ou de la grande unité) fonctionnent correctement. Si elles peuvent sans doute évoluer un peu, leur économie générale est satisfaisante et n'appelle donc pas de remise en question.

Il en va différemment sur le plan national : les structures actuelles de concertation ont montré leurs limites. Ce sont elles d'abord qu'il convient de faire évoluer. Il s'agirait en fait essentiellement de rénover les CSFM et CFM d'armées, comme alternative au modèle syndical. Il faudrait en premier lieu reconsidérer les facteurs de succès de ce type de structure. Leur crédibilité pourrait être accrue, en étant reconnues de tous davantage qu'elles ne le sont aujourd'hui, par exemple par des campagnes efficaces d'information, des relais vers les unités, ou autres. Leurs membres pourraient, dans cet esprit, être plus représentatifs qu'ils ne le sont. Une fois inclus dans ces structures, ils pourraient suivre une formation préalable conséquente, plus longue en tout cas que les quelques journées qui leur sont dispensées aujourd'hui. Elle devrait être adaptée au niveau des représentants (de l'homme du rang au colonel ou capitaine de vaisseau). Une initiation aux techniques de négociation pourrait y être incluse pour acquérir le « répondant » nécessaire afin de réagir aux propositions, affirmations et contre-propositions en tous genre. La question de la position administrative de ces personnels serait aussi d'actualité : ils pourraient être affectés plutôt qu'en mission, pour un nombre limité de fois afin d'éviter les abus toujours possibles, en tout cas déchargés de service courant ; une entorse à leur disponibilité pourrait aussi être mentionnée explicitement pour garantir un suivi convenable des dossiers. Ils ne devront pas en tout cas être déconnectés de la vie quotidienne de leurs unités d'origine. Pour qu'ils soient mieux entendus, ces conseils pourraient aussi avoir davantage de latitude dans la détermination de leur ordre du jour, avec une répartition juste entre des sujets relevant de leur propre initiative et ceux ayant eu l'aval du ministre au lieu

d'un accord préalable de celui-ci sur tout sujet abordé. Une personnalité morale pourrait leur être également attribuée, leur donnant en droit la capacité de saisir la justice ou des organismes extérieurs pour des médiations éventuelles. Ayant des locaux en propre et disposant aussi de moyens matériels, ils auraient ainsi l'existence physique correspondant à leur rôle. Tout ceci permettrait enfin de mieux préparer et organiser les débats.

De ce qui vient d'être dit transparait en filigrane la question de l'influence de ces structures de concertation, même s'il ne semble pas opportun de revenir sur leur caractère essentiellement consultatif : le rôle premier du commandement dans la préservation des intérêts de ses subordonnés doit être maintenu. Pour se faire entendre du pouvoir politique en tant que de besoin, une représentation régulière auprès du Parlement pourrait être envisagée, sous des formes à définir, en accord avec la hiérarchie militaire et en complément de sa propre action ; ces instances pourraient notamment être systématiquement présentes lors des discussions budgétaires portant sur la défense ou participer, avec des auditeurs, aux travaux des commissions de la défense. Elles devraient en tout cas pouvoir intervenir suffisamment tôt dans le processus législatif afin d'anticiper et de sortir de la logique actuelle de rattrapage incessant. La nature des sujets abordés, elle, continuerait à porter sur des problèmes collectifs plus qu'individuels de condition militaire, à l'exclusion des questions opérationnelles proprement dites. Par ailleurs, le rôle des instances locales ou régionales devrait être bien défini, pour une bonne répartition des compétences.

Le mode de désignation des membres de ces conseils pourrait aussi faire l'objet d'une réflexion. Le tirage au sort ne donnant pas toute satisfaction, il doit être possible de le faire évoluer. En cas d'affectation annuelle, des règles pratiques évidentes conduiraient à privilégier la désignation par la voie hiérarchique. Si le fonctionnement actuel par sessions était peu ou prou reconduit, des élections pourraient en revanche intervenir, en fonction de règles précises pour conserver une représentation équilibrée de la mosaïque humaine des armées. L'élection du CSFM à partir des membres des CFM selon une répartition établie ne devrait pas présenter de difficulté particulière. En revanche, l'élection des membres d'un CFM à l'intérieur d'une armée est plus délicate : elle pourrait entraîner un « mélange de genres », casser la représentation locale indispensable et conduire à une sur-représentation des grades les plus bas ainsi que des militaires de carrière ; la désignation par voie hiérarchique peut ici apporter un début de solution.

Une dernière mesure peut enfin consister à inclure au sein du CSFM, mais en marge des délibérations et travaux préparatoires, des spécialistes ou conseillers travaillant au profit des représentants.

Cette évolution devrait assez logiquement conduire à une certaine évolution dans le commandement, au minimum à partir de certains niveaux ou dans certains domaines, avec une plus grande concertation avant la prise de décision. Une première conséquence sera de voir la tâche de la haute hiérarchie allégée de toutes les questions qui auront pu être traitées par un CSFM à la crédibilité, à la représentativité et au poids renforcés. Quoi qu'il en soit, la relation entre le chef et le subordonné doit rester inchangée dans les textes car l'efficacité militaire est en cause et l'intérêt de l'institution prime sur les individus. Le comportement des chefs au plus haut niveau, lui, pourrait évoluer singulièrement comme il sera vu plus loin : si les structures de concertation acquièrent davantage de pouvoir, ils auront certes moins de raison d'être, mais n'en auront pas moins à acquérir eux-mêmes plus de poids face à leurs interlocuteurs civils. Le but en somme est que la défense des institutions rejoigne efficacement celle des individus.

Il devrait enfin être possible d'envisager la création d'un observatoire indépendant de la condition militaire. Extérieur au monde de la défense et agissant à la manière de cabinets d'audit, il serait par essence indépendant, n'ayant de comptes à rendre qu'à un niveau élevé

de l'Etat, par exemple au Président de la République, chef des Armées selon la Constitution. Cet observatoire pourrait être composé de personnalités, ou tout au moins de personnes à la compétence reconnue en matière de ressources humaines, venant du secteur privé comme des administrations. Son rôle serait, au delà du constat brut, d'établir des comparaisons, de suivre des tendances générales et surtout de faire des propositions. Il n'aurait en revanche pas de pouvoir de décision. Ses conclusions pourraient enfin être rendues publiques au travers d'un rapport annuel.

### **3.2. La vie quotidienne et familiale**

Les fondements ayant été traités, notamment pour ce qui concerne le moteur de la condition militaire, l'action concrète s'exerçant dans la vie quotidienne du militaire et de sa famille peut également être améliorée. Sans couvrir l'ensemble des domaines dans lesquels des propositions pourraient être faites, ce chapitre traite d'abord de l'emploi du conjoint, dont il a été affirmé dans la deuxième partie qu'il constitue l'élément le plus important de la situation matérielle de la famille. Ensuite seront abordés le soutien aux familles, le logement qui mérite une attention particulière et enfin les émoluments du militaire.

3.2.1. Les difficultés des conjoints à travailler ont deux origines essentielles : la recherche toujours délicate d'un emploi et le manque de disponibilité pour exercer un métier, liée aux absences réelles ou potentielles du militaire. Les mesures envisageables doivent donc être orientées dans ces deux directions.

Un accès préférentiel à l'emploi imposé par la loi n'est pas psychologiquement envisageable. En effet, même si elle reste sans rapport avec d'autres, la mobilité des militaires n'est cependant pas spécifique. Une loi donnant une préférence à l'embauche des conjoints de militaire est politiquement irréaliste, et probablement peu souhaitable. Son iniquité provoquerait des jalousies bien compréhensibles. Il faut donc passer par la promotion et par des accords particuliers.

La promotion existe déjà par le soutien de l'institution à l'ARIA, et sera bientôt complétée par les CAEC. Ces dernières prévoient d'aider les conjoints inscrits à l'ANPE. Cela signifie que la perte d'emploi est avérée. Le bénéfice de ces cellules pourrait être étendu aux conjoints disposant déjà d'un emploi, lorsque le militaire est désigné dans une garnison éloignée du lieu de travail de son conjoint. Il peut également être étendu aux célibataires géographiques, quand la raison de ce choix est le maintien d'un second salaire. Mais il existe d'autres possibilités ; les organismes de reconversion ont su constituer un réseau important de relations au sein des entreprises. Avec les garde-fous qui conviennent pour ne pas léser les candidats au départ, il serait dommage de ne pas utiliser ce réseau au profit des conjoints. Comment cela ? Plusieurs actions sont envisageables : faire connaître le phénomène de sous-emploi des conjoints de militaires aux entreprises, promouvoir l'ARIA et les CAEC auprès d'elles, exploiter les offres d'emploi qui n'ont pas trouvé de réponse parmi les candidats à la reconversion. On peut même aller plus loin en diffusant directement les offres concernant des compétences dont manquent les armées, afin de limiter leur évaison. C'est un choix politique qui doit prendre en compte les effets secondaires contraires sur le recrutement. Il n'est pas question d'utiliser la ressource de la reconversion pour les conjoints, mais plutôt de partager l'information avec les organismes reconnus, institutionnels ou non. Une extension de la mission des CAEC ou la création d'un organisme interarmées parallèle serait alors profitable. L'essentiel resterait toutefois de privilégier indiscutablement la reconversion par rapport à la promotion de l'emploi des conjoints.

Les autres propositions ne relèvent pas des armées seules, mais demandent qu'elles s'y impliquent et prennent l'initiative. De nombreuses organisations, entreprises ou

administrations, sont implantées en des lieux très divers. Des conventions passées avec elles pourraient favoriser la mobilité interne des conjoints qui en font partie. Cela serait particulièrement intéressant pour les grands ministères (éducation nationale, finances, intérieur, ...) dont le maillage géographique est très fin et couvre toutes les garnisons, tous les régiments et bases. Une mobilité interministérielle serait encore plus intéressante. L'ambition est ici de convaincre les autres administrations qui peuvent rencontrer des difficultés similaires de l'intérêt réciproque de cette démarche. Les syndicats seraient aussi partie prenante, et sans doute favorables à une mesure à caractère social évident.

Enfin, trouver un emploi demande du temps. Une plus grande anticipation des décisions d'affectation des personnels militaires ne peut que favoriser cette quête.

Si ces propositions sont à même de favoriser la réussite de la recherche d'un emploi, elles ne suffisent pas si le conjoint, aspirant à travailler, y renonce compte tenu de la disponibilité demandée au militaire (mais qui rejaillit sur la famille toute entière). En premier lieu, la garde et l'éducation des enfants sont un problème crucial. Pour les plus jeunes les crèches et aides maternelles sont essentielles. Elles ne seront jamais assez nombreuses. Elles doivent recevoir une priorité importante dans l'attribution des ressources financières. Dans les garnisons importantes, le nombre de places dans les crèches réservées aux enfants de militaires doit être augmenté. Sans disposer d'éléments permettant de juger la situation, il convient cependant d'affirmer la nécessaire prise en compte de la mobilité dans l'attribution des places. Cette question est sans doute délicate à traiter car il s'agit de choisir parmi plusieurs demandes toutes justifiées. Des quotas pour les nouveaux arrivants dans la garnison, leur évitant d'être placés sur une liste d'attente, leur permettraient d'éviter l'incertitude qui empêche d'envisager une recherche sérieuse d'emploi. Ailleurs, quand l'importance de l'implantation militaire ne justifie pas un établissement de garde spécifique, la recherche d'accords avec les crèches locales doit être un souci permanent. L'aide financière au fonctionnement est une monnaie d'échange, mais d'autres sont possibles. Les délégations locales doivent être privilégiées, car la négociation avec les communes impose un travail de terrain. Pourquoi par exemple ne pas obtenir des places dans les crèches contre l'utilisation d'installations sportives militaires par les clubs civils ?

Enfin, il faut envisager les horaires inhabituels que peuvent imposer certains métiers ou certaines responsabilités, et leurs conséquences sur la garde des enfants. Une infirmière ou un cadre supérieur sont souvent amenés à travailler, parfois de manière imprévue, en dehors des créneaux horaires normaux. Certes, il semble difficile de se substituer en permanence aux parents. Mais si le coût financier n'en est pas trop élevé, la mise en place de structures d'accueil inopiné des enfants autonomes (entre sept et quatorze ans ?) en dehors de certaines heures ouvrables - notamment en fin de journée - rassurerait les parents.

Les autres propositions cherchant à favoriser la disponibilité pour l'emploi du conjoint jouent sur l'ensemble des familles, quels que soient leurs choix vis-à-vis d'un second salaire et d'une vie professionnelle. Elles ont pour but de dégager le temps nécessaire et de limiter les effets psychologiques (angoisse des difficultés à résoudre) de l'absence du militaire sur le conjoint. Elles sont exposées dans le paragraphe suivant.

3.2.2. Le soutien général aux familles peut être de nature très variée. Il est abordé sous l'éclairage des aides diverses aux difficultés quotidiennes, du contact entre le militaire absent et sa famille, et enfin de l'ensemble des actions qui améliorent l'utilisation du temps libre.

Ces aides sont justifiées par le fait qu'il est toujours plus difficile d'affronter les difficultés seul qu'en couple. Si cette situation n'est pas spécifiquement militaire, les familles monoparentales étant partout nombreuses, elle est commandée par le métier. L'institution doit donc en assumer la responsabilité. Mais dans ce qui suit, il est clair que

les actions concrètes relèvent plus du bénévolat et de l'entreprise individuelle que de l'organisation militaire. Le rôle du commandement est surtout de susciter et de faciliter l'initiative. S'il doit y avoir une impulsion réglementaire, elle peut tenir dans la formalisation des conditions de mise à disposition de moyens militaires (infrastructures, personnel, ...) au profit de ces actions. Partant de ce principe, il est difficile d'établir une liste exhaustive de mesures à prendre. A condition de conserver une certaine efficacité, les deux règles d'or sont l'imagination et la proximité. Dans ce cadre, l'aide aux devoirs, la création de réseaux d'artisans ou réparateurs acceptant de rendre un service plus appuyé aux familles de militaires contre la garantie d'une certaine clientèle, par exemple en terme de délai d'intervention, tout est possible.

Les aides institutionnelles existantes ne sont pas abordées ici, car le fonctionnement de l'ASA n'est pas contesté. Tout au plus l'information sur les possibilités offertes pourrait-elle être améliorée. Il faut noter sur ce point une différence entre les sous-officiers, souvent très au courant, et les officiers. Moins au fait des dispositifs existants car ils en ont peut-être personnellement moins besoin, ils peuvent s'en trouver gênés dans leur rôle d'encadrement et d'information au profit des plus jeunes.

Outre l'aide locale à la famille, la qualité de la liaison entre elle et le militaire absent est importante. En opérations, le militaire est placé dans des conditions matérielles et psychologiques particulières ; le besoin de maintenir le contact est fort alors que les possibilités techniques de le faire sont réduites. Les mesures à prendre sont très variables. Plutôt que d'échouer à les décrire, il est préférable de retenir quelques principes : considérer le contact avec les familles comme une exigence d'efficacité opérationnelle, être réactif dans l'autorisation d'emploi de moyens nouveaux, mettre à disposition des moyens simples et éprouvés. Les soldats ont trop attendu de pouvoir accéder à internet sur le terrain. L'affirmation de l'existence d'un risque pour la sécurité a provoqué un blocage idéologique du commandement. Le risque a longtemps été mis en avant sans que son niveau soit évalué ni des dispositifs simples mis en place pour le minimiser.

Hors opération, un phénomène existe qui doit être pris en compte : le célibat géographique imposé. Lors des périodes d'entretien d'un bâtiment hors de son port d'attache, lors de stages de longue durée (plusieurs mois) ne donnant pas droit à la prise en charge d'un déménagement, les militaires subissent cette situation sans l'avoir choisie. Le premier exemple est assez significatif. Très mal vécu par les équipages, il naît d'un souci d'équilibre des plans de charge des chantiers et de non multiplication des infrastructures, donc de raisons financières. Son coût social doit par conséquent être pris en compte financièrement. Sur le plan des principes, cette disponibilité ne provient pas d'exigences opérationnelles. Si elle respecte la lettre du statut, elle n'en a donc pas l'esprit. Là encore, il n'est pas possible d'établir une liste à la Prévert de mesures à prendre. La décision d'octroi de cartes téléphoniques gratuites, pour louable qu'elle fut, reste anecdotique. L'attente des militaires concernés est une prise en charge forte des transports par l'Etat, afin que le temps libre soit passé auprès des familles. Mais la meilleure solution reste que le commandement s'implique pour éviter ces situations autant que faire ce peut. Dans le même ordre d'idée, il ne faut pas oublier un célibat géographique « semi-imposé », lié à des choix personnels mais conditionnés par une prise en compte insuffisante des contraintes du déménagement. Voilà un nouvel exemple de l'enchevêtrement des facteurs de la condition militaire, qui sera traité à la fin de ce chapitre.

Pour terminer sur le soutien aux familles, il faut évoquer les facilités offertes dans la garnison pour améliorer la vie quotidienne. L'idée principale est de trouver au sein de la défense l'esprit d'un comité d'entreprise dans son rôle de porte d'entrée à de multiples services à des conditions avantageuses. Les attentes en terme de loisirs sont très diverses et évoluent rapidement. Les armées n'ont pas les capacités de suivre le rythme dans les moyens qu'elles mettent directement à la disposition des militaires et de leurs familles. La réactivité passe donc par l'externalisation. Utilisé ici dans un sens un peu dévoyé, ce mot

signifie l'action de faire valoir le poids des militaires auprès d'organismes extérieurs susceptibles de répondre à leurs besoins. Au niveau national, des conventions avec des fédérations sportives, artistiques ou culturelles peuvent favoriser l'initiative locale qui reste essentielle. Ces idées ne sont pas neuves. Elles doivent simplement être mises en pratique avec plus de vigueur et d'efficacité.

3.2.3. Une des préoccupations principales des militaires comme de leurs concitoyens est le logement. Cette question prend une dimension particulière quand la mobilité géographique est exigée. Même si pour des raisons financières, des consignes ministérielles ont conduit à la limiter, cette mobilité reste très importante relativement à celle moyenne des familles françaises. Les difficultés ressenties sont réelles, notamment dans la recherche d'un logement et la prise en charge des déménagements. L'accession à la propriété est également pour beaucoup un souhait contrarié par la vie de militaire.

Les conditions de recherche d'un logement dépendent de l'existence ou non d'un bureau des logements dans la garnison d'accueil. Pourtant, le fonctionnement de ces organismes est très contesté, même s'ils ne sont pas globalement remis en cause. En premier lieu, la logique d'attribution des logements échappe souvent aux demandeurs qui, à tort ou à raison, estiment qu'il existe parfois un certain favoritisme. Des écarts existent entre le langage tenu, des vérités assénées aux militaires, et les informations qu'ils obtiennent auprès des personnes libérant les logements. Un peu plus de transparence servirait bien l'image de ces bureaux. De plus la mobilité, raison d'être de ces organismes, n'est pas suffisamment prise en compte. La sédentarité profite souvent aux ayants droit. En effet, les demandes dépassent largement l'offre pendant la période annuelle des mutations. Un militaire non satisfait par le bureau des logements a recours au secteur privé. Affecté pour une courte période, il ne cherche pas à obtenir des propositions ultérieures. Les contraintes d'un déménagement dépassent les perspectives positives d'un relogement. En revanche, les sédentaires ont intérêt à attendre les périodes creuses propices aux propositions intéressantes. Une adaptation de la réglementation devrait corriger cette anomalie. Il faut ajouter à ces récriminations le regret d'une efficacité limitée des sociétés de gestions des logements proposés, en première ligne desquelles se trouve la société nationale immobilière (SNI). Le manque d'information et les retards dans la livraison des logements sont souvent inadmissibles. Une action contraignante du ministère à leur égard est donc souhaitable.

En l'absence de bureau dédié, la création de banques de données doit être favorisée, soit au sein des bureaux de garnison ou équivalents, soit auprès d'associations comme l'ARIA. L'institution peut même être plus impliquée en mettant en place un système de garantie dont la promotion auprès des propriétaires privés inciterait à louer leurs biens à des militaires. Cette idée n'a pas été développée dans le cadre de cette étude, mais apparaît comme une piste intéressante. Enfin, certaines affectations, à l'étranger notamment, se font dans un milieu peu militarisé dans lequel le nouvel arrivant est trop souvent laissé à lui-même. L'observation de la situation des militaires étrangers en France ainsi que celle des fonctionnaires du ministère des affaires étrangères incite à un engagement plus ferme du ministère de la défense. Il peut aller jusqu'à la recherche pour le militaire d'un logement dans le secteur privé. Le poids des démarches liées au déménagement en sera considérablement allégé.

Le logement trouvé, le militaire doit alors déménager. Le système de remboursement des frais n'est pas suffisant et exaspère souvent. Sans aborder sa lourdeur administrative, il doit être réformé. Le militaire cherche la simplicité, la sûreté pour son mobilier et le dédommagement financier. Trois solutions exclusives sont envisageables. La première est une simple évolution des valeurs qui encadrent les remboursements actuels. En effet, les plafonds de volumes, qui dépendent du grade et de la situation de famille, n'ont pas été révisés depuis des dizaines d'années. Les standards d'équipement des foyers ont pourtant

largement augmenté. Par ailleurs, il existe également des plafonds financiers qui, intégrant les éléments précédents et les distances, ne tiennent pas compte des conditions économiques jouant sur les tarifs des entreprises de déménagement. Ainsi, l'application de la loi sur l'ARTT et l'augmentation du prix des carburants, mais aussi l'évolution des conditions de décompte des heures œuvrées dans le transport routier, ont entraîné une hausse considérable des factures. Les devis présentés dépassent très fréquemment les plafonds autorisés. Cette situation n'est pas normale. Dans cette première solution, le système doit donc connaître dans un premier temps un rattrapage réaliste, puis intégrer un mécanisme de suivi des tarifs et des standards d'équipement, et d'alignement des remboursements sur les constats réalisés. Deux autres solutions sont plus novatrices. Tout d'abord le remboursement forfaitaire est parfois évoqué. Il laisse le choix de la qualité du déménagement au militaire, lui permettant de bénéficier à ses frais d'une prestation supérieure à la moyenne, ou au contraire d'utiliser autrement le forfait en diminuant le niveau de la prestation. Il paraît sain que ce forfait soit conditionné par un déménagement effectif (changement d'adresse). Il pourrait être fusionné avec l'indemnité appelée communément « prime de rideaux », qui dédommage forfaitairement les frais complémentaires de la mutation. Cette indemnité pourrait d'ailleurs être étendue à l'occasion aux célibataires. L'Etat n'ayant pas toujours obligation de les loger, ils supportent le même type de frais, même si leur montant est moindre que pour une famille. Le forfait doit lui aussi évoluer en fonctions des coûts réels. Cela impose un mécanisme de suivi et d'alignement similaire à celui recommandé plus haut pour le système actuel. La deuxième alternative privilégie la simplicité des démarches pour le militaire. Il s'agit de l'organisation complète du déménagement par l'institution. Elle suppose la passation d'un marché public probablement complexe, et un certain investissement en personnel pour la défense. La suffisance des prestations dépendrait de la qualité de rédaction des termes du marché. Sans étude complémentaire, cette solution paraît moins bonne car plus aléatoire. Tout défaut dans sa réalisation aurait des conséquences directes sur la famille du militaire (retards en cas de dépassement du marché, contacts moins directs, ...). De fait, la centralisation présente des risques. Une quatrième option a été écartée car trop peu lisible, contestable à moyen terme pour ce qui concerne le niveau des compensations, et susceptible d'engendrer un certain endettement des ménages au moment des déménagements : il s'agirait de diluer le remboursement dans le temps en transférant sa charge financière sur l'indemnité pour charges militaires. Elle serait de surcroît injuste car elle s'oppose à la mobilité.

Enfin, dernier volet du logement abordé ici, l'accession à la propriété de la résidence principale est plus difficile pour les militaires que pour la moyenne des Français. Malheureusement, même s'il s'agit d'une aspiration compréhensible, les contraintes existantes sont intrinsèquement liées à la mobilité. Outre le sentiment commun des propriétaires de se sentir un peu plus chez soi, le gain financier est très important sur le long terme, dès que les frais d'acquisition sont amortis : le loyer perdu se transforme alors en investissement. On peut souhaiter une réduction pour les militaires des frais de mutation. Mais cette mesure passe par la loi et reste peu probable même si elle est bien défendue. De plus, la majoration d'indemnité pour charges militaires (MICM), aide au paiement d'un loyer justifiée par la mobilité, disparaît quand le militaire devient propriétaire. Elle défavorise donc paradoxalement l'acquisition. Par ailleurs, les moyens pour les armées de faire pression auprès des établissements prêteurs sont inexistantes. Tout au plus la défense pourrait-elle étudier un système de garantie des prêts bancaires, qui existe déjà auprès des mutuelles militaires et d'assureurs spécifiques. Dans ce domaine, les possibilités d'action sont faibles, et ne sont pas forcément conformes à l'intérêt de l'institution. La propriété handicape effectivement la mobilité.

L'évolution souhaitée dans le domaine du logement est légitime. Elle est cependant complexe à mettre en œuvre, sauf pour ce qui concerne le remboursement suffisant des frais de déménagement.

3.2.4. Après avoir abordé ces aspects humains mais aussi financiers, il est intéressant d'émettre quelques suggestions sur le système de rémunération des militaires. Il ne s'agit pas ici de proposer une évolution à la hausse, mais plutôt une logique de répartition différente. Cependant, les précautions rédactionnelles suivantes doivent être prises, car le domaine reste très difficile à faire évoluer. Les décisions relèvent surtout du ministère de l'économie et des finances et de l'administration centrale du ministère de la défense (secrétariat général pour l'administration - SGA). Le pouvoir des armées reste très limité, et son exercice demande une implication extrême et continue de la très haute hiérarchie. Enfin, les évolutions à bilan nul doivent être expliquées à la base afin d'être acceptées et de ne générer aucune aigreur parmi les plus favorisés par le système actuel. Les propositions qui suivent oscillent certes entre le réalisable et le vœu pieu, mais elles sont toutes souhaitables.

En premier lieu, les armées ont un devoir d'explication. A la solde de base s'ajoutent de nombreux accessoires, imposables ou non. Le militaire connaît en général, et c'est bien compréhensible quand il cherche à améliorer sa rémunération, les conditions à remplir pour obtenir telle ou telle prime. Certains peuvent le regretter, mais ce serait faire preuve d'une grande naïveté que de croire à l'existence chez tous d'un idéal supérieur impliquant nécessairement le désintéressement. Le militaire sait quelle somme il touche à la fin du mois. Il connaît également assez bien les conditions d'acquisition des droits à la retraite. Mais il se soucie peu des justifications. Or, si toute peine mérite salaire, toute prime ou bonification a pour origine un travail, une contrainte ou une qualification particulière. La meilleure méthode pour éviter les contestations ou revendications injustifiées est de rappeler périodiquement l'esprit du système combiné des soldes et retraites, et le but de ses accessoires. Cela éviterait une bonne partie des mécontentements sur la disparition progressive de la MICM après six ans de sédentarité, ou la répartition de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), pour ne citer que les éléments les plus souvent mis sur le devant de la scène.

Mais cela est insuffisant. Il faut revoir la répartition générale des primes et conditions d'obtention. Les raisons en sont multiples. De nouveaux risques existent ; dans certaines spécialités, la fidélisation est difficile ; les conditions de vie en milieu militaire ont évolué ; le mérite n'est pas toujours suffisamment pris en compte. Comme il est illusoire d'augmenter le volume financier global et que personne n'a eu le courage de supprimer ou diminuer les primes dont la justification initiale ne tient plus, la prise en compte des paramètres nouveaux n'est aujourd'hui pas possible. Les exemples sont faciles à trouver. En citer quelques-uns en oubliant les autres introduire un tropisme injustifié dans l'étude. Si ce dossier devait être ouvert, il devrait bien sûr être traité de manière exhaustive. Plutôt que d'écrire que telle ou telle prime n'est pas justifiée, il faut se poser la question du pourquoi. Ainsi, pourquoi les troupes aéroportées touchent-elles encore la solde à l'air alors que les conditions ont évolué ? Pourquoi également certains membres du personnel volant doivent-ils effectuer des heures de vol uniquement pour obtenir cette même solde à l'air ? Pourquoi encore les marins embarqués touchent-ils une prime même quand leur bâtiment est à quai ? Quelle est enfin la part de risque et la part de conditions de vie difficiles dans l'existence de telles primes ? Ces exemples ne veulent pas laisser croire que les primes évoquées sont injustifiées. Ils ne visent qu'à mieux faire prendre conscience de la globalité de ces questions. En outre et surtout, la masse salariale étant de loin le premier poste budgétaire des armées, réfléchir à sa juste répartition est un devoir qui exige l'objectivité. Jusqu'à présent, l'argument principal de ceux qui n'ont pas voulu réexaminer l'ensemble, et donc pas voulu prendre en compte les nouvelles conditions d'exercice du

métier, était le risque d'une perte financière globale. La grogne de l'hiver 2001-2002 a peut-être créé les conditions psychologiques permettant d'obtenir aujourd'hui des garanties. Il faut en profiter.

Pour le reste, rien n'est possible sans la réforme de l'Etat que tous les politiques appellent de leurs vœux sans jamais la mettre en œuvre. L'exemple de la Grande-Bretagne est assez intéressant. S'il pouvait être suivi dans le cadre des propositions du paragraphe précédent, il prend ici toute sa dimension. Là-bas, pour une ancienneté donnée, les soldes sont fonction de l'efficacité (récompense du mérite), de la qualification (rémunération des compétences), et des contraintes (générales des militaires, ou particulières). Les soldes peuvent être utilisées comme mode de gestion, par exemple pour faciliter le recrutement de certaines compétences. L'alignement sur les fonctionnaires par le système de la grille indiciaire n'existe pas. Il est remplacé par l'action d'une commission extérieure indépendante, qui examine chaque année comment ont évolué les contraintes relatives des civils et des militaires. La commission propose alors un facteur correctif des soldes afin de maintenir l'équilibre entre contraintes et compensations. Simple force de proposition, elle est pourtant toujours suivie. Sans considérer ce système comme idéal, un peu plus de souplesse et d'autonomie dans l'utilisation de la masse salariale des armées est souhaitable.

Malheureusement, ce n'est pas aujourd'hui réalisable. Pour cela comme dans d'autres domaines, le militaire ne peut agir seul. Sa place dans la société et la considération dont il est l'objet sont capitales.

### **3.3. La considération du militaire et ses relations avec son environnement.**

Dans ce domaine, même si certains signes et comportements sont très significatifs, la part de subjectivité dans les constats comme dans les propositions reste forte. De plus, l'homme est ici plus qu'ailleurs au cœur du sujet. Les effets de la mise en œuvre des propositions qui suivent sont donc difficilement mesurables. Trois domaines seront abordés : les relations entre civils de la défense et militaires, les relations entre les armées et les élites, et enfin le lien armées-nation.

3.3.1. Peu à peu, la professionnalisation étant achevée au plan des effectifs, militaires et civils de la défense apprennent à se connaître. La deuxième partie de cette étude a mis en avant une différence de comportement de certains supérieurs vis-à-vis de leurs subordonnés du seul fait de leur appartenance à l'une de ces deux catégories. Ces différences doivent être combattues. Même si elles sont le fruit d'habitudes solidement ancrées, elles peuvent évoluer avec l'aide de l'institution. La condition essentielle est qu'il règne au sein du ministère de la défense une communauté d'objectifs : militaires et civils servent le même but. Les états-majors et directions du ministère doivent donc mener une communication interne forte pour faire passer ce message. La réussite d'une opération doit être la fierté de tous. Certains ont choisi de servir directement les armes, en acceptant le cas échéant de donner leur vie. D'autres sont là pour qu'ils réussissent à le faire. Si le civil appartient toujours à la seconde catégorie, le militaire peut passer de l'une à l'autre au cours de sa carrière. La communication de ces dernières années a mis en exergue le rôle des civils, ce qui était tout à fait normal afin de faire comprendre à chacun leur nouvelle place. Mais déjà certains militaires, à qui une certaine susceptibilité peut être pardonnée compte tenu de leur engagement extrême, manifestent un certain agacement. Il convient maintenant de rééquilibrer cette communication en projetant au premier plan de la scène l'action du militaire ainsi que sa coopération avec les civils.

Au-delà des individus, ces relations s'accomplissent également entre l'administration de la défense et les armées. La méconnaissance réciproque de l'une et des autres doit être grandement améliorée, et les visions caricaturales disparaître. Pour cela, il faut promouvoir

une mobilité interne forte : meilleure représentation des militaires au sein des directions du SGA et mobilité des cadres civils entre les armées et l'administration centrale. Les militaires ont deux préoccupations : la tentation de « civilianiser » excessivement les postes de haut niveau et le poids de la direction de la fonction militaire et du personnel civil (DFP). En effet celle-ci, qui a notamment la responsabilité de l'élaboration des statuts, a une tendance naturelle à revendiquer une implication plus importante dans la gestion du personnel militaire, alors même qu'elle est trop exclusivement civile.

Le ministère de la défense a donc tout intérêt à privilégier une certaine culture commune, passant par la communication interne et une meilleure pénétration réciproque des armées et des directions civiles.

3.3.2. Les relations entre les armées et le politique sont encore plus subjectives. La relation de subordination est incontestable, et incontestée. Les contacts s'établissent rarement en dehors de la haute hiérarchie. Tout en reconnaissant que la perte d'influence des armées vient en partie d'une utilité heureusement moins immédiate qu'il y a cinquante ans, la déconsidération de la part de la majorité des politiques, réelle malgré certains affichages récents, vient aussi des militaires eux-mêmes. Il faut abandonner le jeu de la servilité. Refuser de mettre en avant les difficultés, pour rassurer faussement ou pour servir l'image des armées, n'a d'intérêt pour personne : mal informé, le politique prend les mauvaises décisions et n'écoute plus le militaire. L'institution en pâtit inévitablement. Il est tellement facile de serrer la vis tant que personne ne se plaint ! Enfin, il faut savoir discuter à bon niveau. Il ne faudrait pas par exemple, que l'officier général accepte sans réagir les idées fausses du jeune haut fonctionnaire, lequel n'a ni sa compétence ni son expérience. Sans vouloir établir de correspondance figée entre hiérarchie militaire et hiérarchie civile, si tous les chefs militaires acceptaient de déléguer à bon escient et de réserver leur poids pour les affaires essentielles, ils seraient mieux considérés. Ils retrouveraient le pouvoir qui doit être le leur sans pour autant faillir à leur service du politique et de l'Etat.

3.3.3. Les relations avec les autres élites sont un aspect du lien entre les armées et la nation. Relations d'intérêts, elles ne peuvent que bénéficier d'un rétablissement de l'aura du militaire auprès du politique, et donc d'un certain regain d'influence. Relations d'estime, elles s'établissent par le contact direct. Cela est vrai également pour la considération du militaire par le citoyen. Aussi, même si le constat de l'état du lien armées-nation n'est pas si négatif que dans le rapport parlementaire « COVA-GRASSET », le développement préconisé des lieux de rencontre ne peut que lui être bénéfique. La multiplication des contacts montrera que le militaire reste un homme normal dans sa vie quotidienne, malgré son engagement particulier et ses contraintes. Il montrera aussi qu'il mérite une reconnaissance particulière que le seul statut ne suffit pas à affirmer. Les mesures concrètes doivent encore une fois relever de l'initiative locale. Cependant, voici quelques propositions de portée plus générale : inclure une présentation de la défense par des militaires dans les cours d'instruction civique avec des visites d'unités, multiplier les parrainages entre unités et collectivités locales, faciliter les conventions permettant un usage partagé des infrastructures civiles et militaires.

Traité de manière plus succincte en dernière partie, ce volet de propositions sur la condition militaire est néanmoins essentiel, car il contribue à une ambiance favorable à la prise de décisions améliorant cette condition.

## Conclusion

Cette étude avait pour objet, après un examen de la situation, de proposer quelques mesures visant à améliorer la condition militaire, avec l'œil particulier d'officiers stagiaires du collège interarmées de défense.

Elle a rapidement passé en revue les fondements de la condition militaire en France aujourd'hui, au travers de ses différents domaines, avec un regard plus particulier sur le statut général des militaires de 1972 qui en pose les bases. La réalité et la manière dont elle est perçue ont ensuite été analysées au travers des filtres de la vie professionnelle, de la vie personnelle ou des relations du militaire avec son entourage.

Sans prétendre à l'exhaustivité, des évolutions de la condition militaire ont été proposées. Elles ont trait pour l'essentiel à l'adaptation d'un statut vieux de quelque trente années, en particulier dans le domaine du cantonnement juridique du militaire et de la défense de leurs intérêts. Après l'évolution des concepts, celle du concret a été ensuite abordée au travers des détails de leur vie individuelle et familiale, tant sur les plans humain que matériel. Enfin, chapitre moins volumineux mais pas moins important, quelques actions à mener pour améliorer la perception fondamentale de l'armée par son environnement ont été envisagées.

Toutes ces propositions ne sont pas réalisables simultanément, ni sans réformes dépassant le cadre de la défense. Cette étude visait cependant à ouvrir au moins quelques pistes de réflexion.

Beaucoup a été dit ou écrit sur la condition militaire, et continuera à l'être. Le fond de la question n'en restera pas moins la place que tient l'armée au sein de la société française, ou plutôt qu'elle ne tient plus suffisamment en raison de mauvais procès qui lui ont été faits par le passé. Courage, ambition, affrontement des réalités à bras le corps : voilà aujourd'hui ce dont ont besoin les militaires. Ils sont prêts à suivre l'exemple qui, comme toujours, ne pourra venir ... que d'en haut.

# LA CONDITION MILITAIRE EN FRANCE

## Table des matières

	Page
Introduction	2
<b>Partie I : Les fondements de la condition militaire</b>	<b>4</b>
1.1. Les champs d'application de la condition militaire	4
1.1.1. La vie professionnelle	4
1.1.2. La vie personnelle	5
1.1.3. Le militaire au sein de la société	5
1.2. La condition militaire à travers le statut	6
1.3. Eclairages particuliers	7
1.3.1. Rémunérations et temps d'activité	7
1.3.2. Représentation et concertation	8
1.3.3. L'action sociale	8
<b>Partie II : Réalité et perception de la condition militaire</b>	<b>10</b>
2.1. La condition militaire dans la vie professionnelle	10
2.1.1 La gestion des ressources humaines	10
2.1.2. Les relations humaines en milieu militaire	11
2.1.3. Les conditions de vie en milieu militaire	12
2.1.4. Compensations des contraintes professionnelles	13
2.2. La condition militaire dans la vie personnelle	13
2.2.1. Le cercle familial	13
2.2.2. Les ressources du foyer	14
2.2.3. Le temps libre	15
2.2.4. Le cercle amical	16
2.3. Le militaire au sein de la société	16
2.3.1. Droits civils et militaires	16
2.3.2. La participation à la vie de la cité	16
2.3.3. Considération et connaissances réciproques avec les civils	17
<b>Partie III : Propositions en vue d'améliorer la condition militaire</b>	<b>19</b>
3.1. L'évolution du cantonnement juridique du militaire	19
3.1.1. Droits civils et politiques	19
3.1.2. Représentation et concertation	21
3.2. La vie quotidienne et familiale	23
3.2.1. L'emploi du conjoint	23
3.2.2. Le soutien aux familles	24
3.2.3. Le logement	26
3.2.4. Le système de rémunérations	28
3.3. Les relations du militaire avec son environnement	29
3.3.1. Militaires et civils de la défense	29
3.3.2. Les armées et le monde politique	30
3.3.3. Le militaire et le citoyen	30
Conclusion	31