



Etude Particulière à Options

PRINCIPES D'ORGANISATION DES ORGANISMES INTERARMÉES



Pilote : CV DESCLEVES

Rédacteurs :
MAJ RODEWALD
LCL FAURE
LCL GLIN
LCL RATSAVALONONY
CBA DUHAU

SOMMAIRE

Introduction

1 - La problématique

- 1.1 - Un objectif possible - L'exemple allemand
 - 1.2 - Le nécessaire - Son adaption
 - 1.3 - Les obstacles - Le contexte français
 - 1.4 - L'indispensable - La rédaction de principes de base
-

2 - Les principes d'organisation

- 2.1 - Généralités
 - 2.2 - Principes d'organisation
 - 2.3 - Effectifs
 - 2.4 - Gestion, Administration et discipline des personnels
 - 2.5 - Matériels
 - 2.6 - Soutien extérieur
 - 2.7 - Infrastructures
 - 2.8 - Budget
 - 2.9 - Surveillance Administrative et Technique
 - 2.10 - Contrôle de Gestion
 - 2.11 - Inspections
 - Appendice A
 - Appendice B
 - Appendice C
-

3 - Le cas particulier du CID

- 3.1 - Généralités
 - 3.2 - Principes d'organisation
 - 3.3 - Effectifs
 - 3.4 - Gestion
 - 3.5 - Matériels
 - 3.6 - Soutien extérieur
 - 3.7 - Infrastructures
 - 3.8 - Budget
 - 3.9 - Surveillance Administrative et Technique
 - 3.10 - Contrôle de gestion
 - 3.11 - Inspections
 - 3.12 - Propositions générales
-

Conclusion

Préambule

Il s'agissait pour notre comité, dans le cadre des Etudes Particulières à Options, prévues au programme du Collège Interarmées de Défense :

- au cours d'une première phase de valider, dans toute la mesure du possible, les principes définis par notre pilote, le CV DESCLEVES, par une étude du dossier qui nous avait été remis et au travers de contacts informels avec des experts du domaine étudié ;
- au cours d'une seconde phase, il s'agissait de voir dans quelle mesure ces principes validés étaient applicables et appliqués au cas particulier du CID.

Nous avons cherché à mettre en évidence les points de divergence et à proposer des solutions concrètes pour les résoudre.

Les travaux ont été conduits par :

- MAJ RODEWALD (Armée de terre-ALLEMAGNE)
- LCL FAURE (Armée de l'air)
- LCL GLIN (Armée de terre)
- LCL RATSIavalonony (Gendarmerie-MADAGASCAR)
- CBA DUHAU (Armée de terre),

stagiaires de la troisième promotion du 5^{ème} Groupe de la Division C du Collège Interarmées de Défense.

1 - La problématique

1.1- Un objectif possible - L'exemple allemand

L'organisation actuelle du ministère de la défense allemand est issue de sa réorganisation de l'après-guerre. Le « livre blanc » paru en 1994, dans son chapitre 6 (p112 à 133) définit les dernières évolutions envisagées.

A l'heure actuelle, le ministère fédéral de la Défense comprend quatre états-majors, et les différentes directions de service parmi lesquelles, la Direction du personnel et la direction des affaires juridiques et administratives ainsi que des services relevant de l'autorité centrale. Cependant, les tâches de commandement vont être resserrées et le nombre de divisions et de sous-divisions d'état-major, ainsi que de bureaux, subira une nette réduction.

Le principe de base est de confier à l'échelon central, et à des « services centraux des armées » toutes les tâches qui ne relèvent pas spécifiquement d'une de ces armées.

Ainsi, la gestion des personnels et leur orientation professionnelle est elle confiée à l'office central du personnel des armées. Nous pouvons encore citer la direction centrale du matériel des armées qui traite les affaires fondamentales relevant de la logistique et élabore les bases servant à la gestion du matériel des forces armées, y compris les procédures de traitement de l'information de la logistique interarmées. Elle remplit, en outre, la fonction d'un centre national de catalogage.

De même, l'article 87b de la Loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne délègue les tâches administratives à accomplir au profit des forces armées à une seule administration indépendante de ces dernières, l'administration fédérale de la défense. Celle-ci, d'une part, responsable de la gestion du personnel civil et, d'autre part, de la couverture des besoins en matériels des forces armées. Suivant cette double fonction, elle s'articule en une administration territoriale de la défense et en un secteur de l'armement.

L'interarmisation est donc le principe fondateur de l'organisation du ministère de la défense allemand. Le schéma d'organisation français est, quant à lui, encore assez éloigné de ce concept.

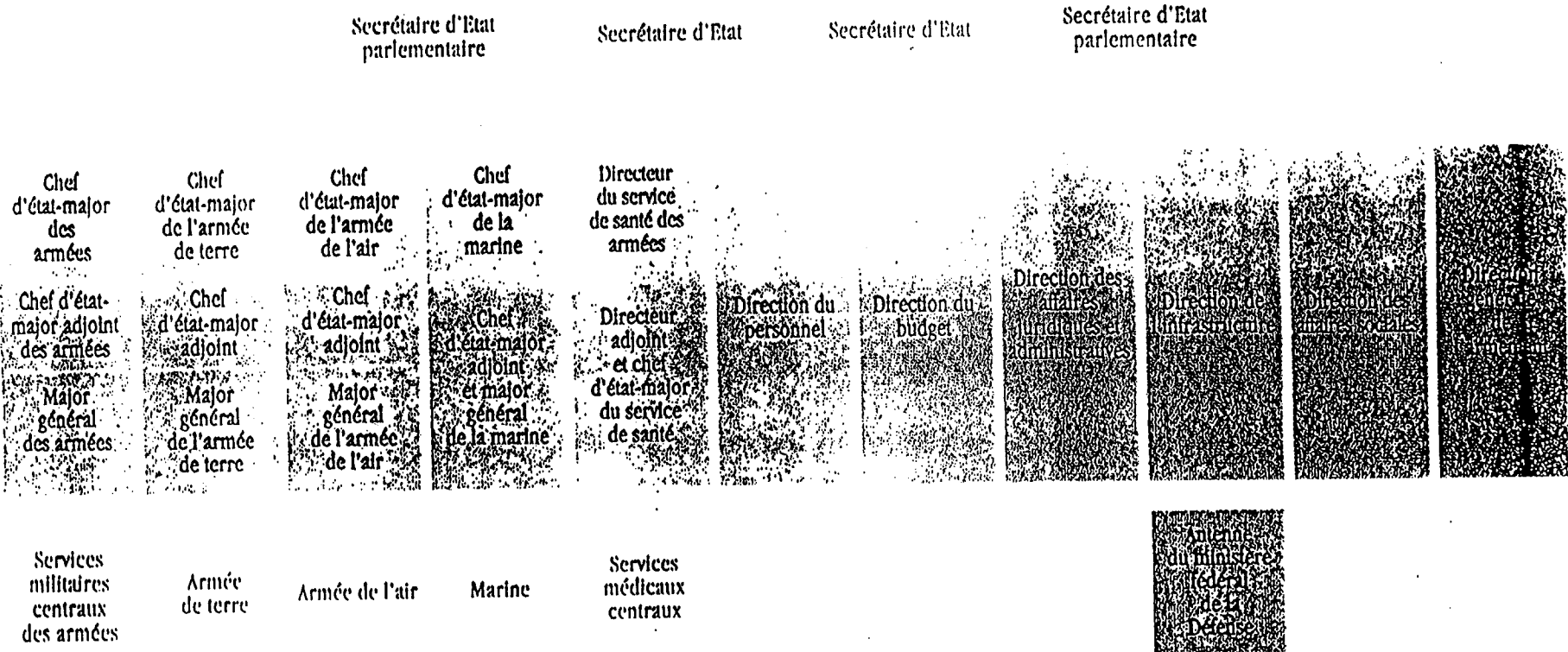
1.2- Le nécessaire - Son adaptation

L'organisation actuelle du ministère de la défense, fondée sur un texte de 1982, n'est plus adaptée. En effet, il existe des déséquilibres structurels qui nuisent à son efficacité. Ainsi, à notre avis, ce ministère souffre de la faiblesse relative de l'EMA face à deux entités bien structurées que sont la DGA et le SGA.

Cette faiblesse résulte, d'une part, du maintien de relations fondées sur des rapports de forces entre les 3 armées et la gendarmerie et, d'autre part, sur une absence de légitimité structurelle de l'EMA. Il en résulte une absence d'unité de doctrine et d'unité d'action au sein des trois armées.

Ministre fédéral de la Défense

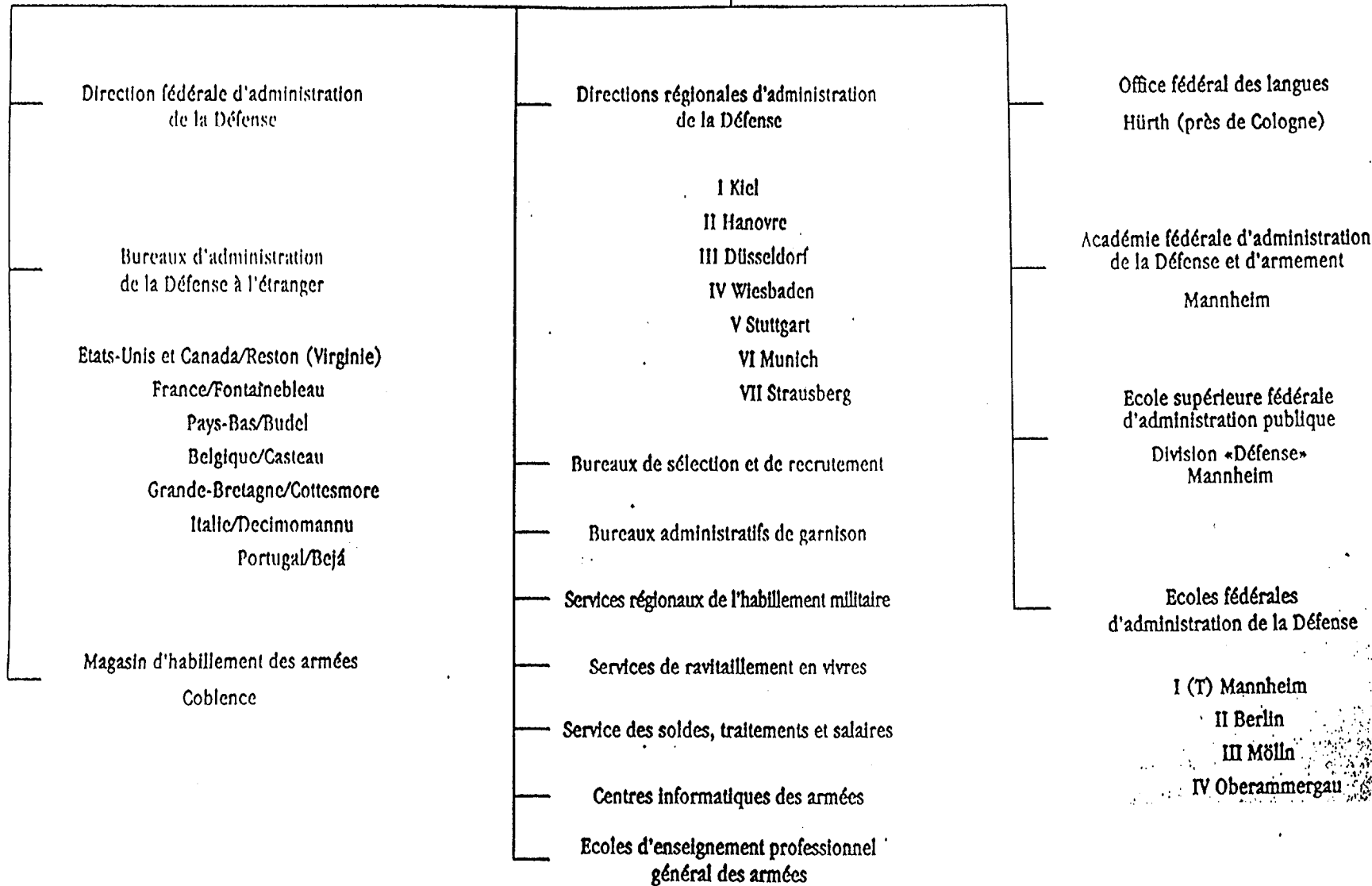
Veuillez en que j'ai fait
le tableau ?



Ministère fédéral de la Défense

Direction des affaires juridiques et administratives
Sous-direction d'administration de la Défense

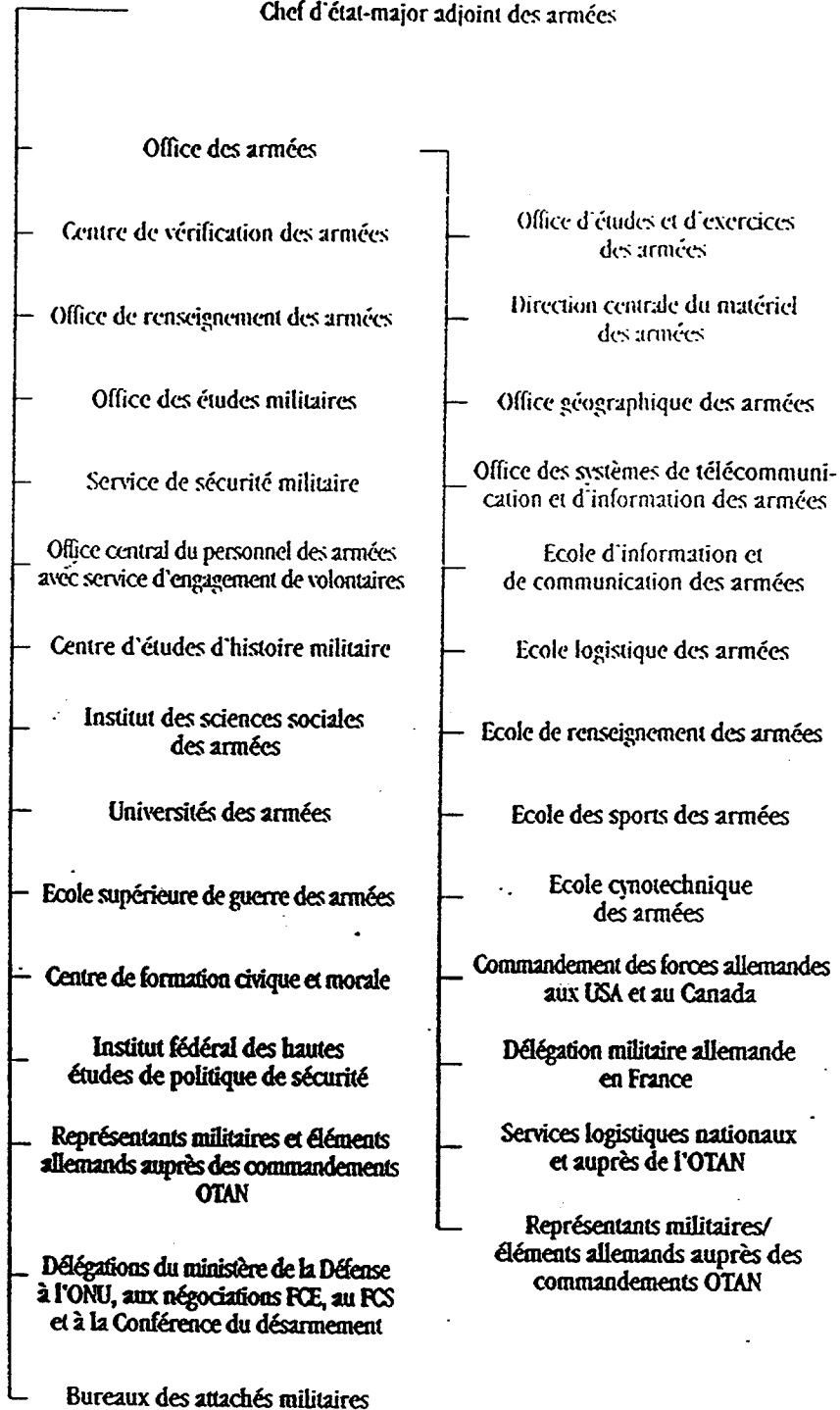
*Peut être à approuver
et puis*



Services militaires centraux

Ministère fédéral de la Défense

Chef d'état-major adjoint des armées



L'exemple de la Direction du Renseignement Militaire est sur ce point révélateur. Celle-ci reçoit ses missions de l'EMA mais elle ne peut être contrôlée par ce donneur d'ordre car celui-ci n'a pas de compétence organique. Il serait souhaitable de passer d'une structure horizontale au sein du ministère de la défense-EMA-EMM-EMAA-EMAT à une structure verticale en donnant à l'EMA la fonction organique qui lui manque.

1.3- Les obstacles - Le contexte français

Mais, de même qu'il a fallu 30 ans pour concrétiser la volonté de fusion au sein d'un ministère unique des compétences en matière de défense nationale, il semble que les esprits ne soient pas encore prêts à une telle révolution culturelle.

Aussi, il apparaît nécessaire de procéder par étapes afin que les acteurs perçoivent l'intérêt de ces évolutions et que la culture interarmées s'installe dans nos armées. Il faut donc définir un processus d'interarmisation progressive.

Ce processus pourrait comprendre trois volets dont deux structurels et un organisationnel :

1- un volet structurel :

Il s'agit de définir une armée pilote dans un domaine (habillement, restauration, infrastructure...). Pour atteindre cet objectif des comités de coordination des commissariats (CCC) des différentes armées ont été déjà créés. De même des comités de coordination des matériels communs (CCMC) et de l'infrastructure fonctionnent aujourd'hui.

2- un volet « produit » :

Il s'agit ici de définir des produits uniques communs aux différentes armées. Nous pouvons citer l'exemple du carburant unique fourni par le SEA et bientôt le lubrifiant unique.

3- un volet organisationnel :

Ce volet est sans doute le plus ambitieux. Il consiste à définir des principes communs d'organisation applicables aux organismes interarmées ou à vocation interarmées.

La conduite de ce processus devrait permettre de corriger progressivement les faiblesses de l'EMA en créant ce que nous pouvons qualifier de jurisprudence adaptée. En laissant les acteurs définir les solutions au cas par cas dans un cadre prédéfini, la « révolution structurelle » se fera de l'intérieur et le rejet de solutions, certes plus satisfaisantes pour l'esprit, sera évité.

D'ores et déjà, force est de constater que des manques existent pour initier la première étape de ce processus.

Les manques ont été relevés à la lecture des différents documents étudiés à savoir :

- la fiche n°78/DEF/EMA/BUDGET du 17 octobre 1995. Contrôle de la gestion financière des OIA/Surveillance administrative et technique,
- la note sans n°/DEF/EMA/OL2/NP. Principes d'organisation des organismes interarmées,
- l'instruction relative aux participations internes et externes au ministère de la défense,

- l'instruction relative à l'organisation et au fonctionnement des bases assurant le soutien d'organismes interarmées ou d'éléments relevant d'armées différentes n°11415 en date du 17 mars 1995,

Nous avons retenu 6 lacunes principales :

- 1- l'absence d'adaptation adaptée du règlement de discipline générale ;
- 2- le choix à effectuer entre la DFP et la division OL de l'EMA pour le pilotage du secrétariat de la commission de suivi des PARTIN et PARTEX ;
- 3- l'absence de disposition réglementaire concernant la surveillance administrative et technique des OIA dépendant du CEMA ;
- 4- l'absence de direction de service adaptée à l'EMA ;
- 5- l'absence de textes de référence traitant des principes d'organisation des OIA ;
- 6- l'absence d'attributions organiques dévolues au CEMA ;

Certains de ces manques vont être comblés par la signature des documents définitifs (modificatif au décret n°75-675 du 28 juillet 1975 portant règlement de discipline générale dans les armées et instruction relative aux participations internes et externes au ministère de la défense en date du 29 janvier 1996).

1.4- L'indispensable - La rédaction de principes de base

La rédaction des principes d'organisation des organismes interarmées s'inscrit dans cette même démarche. La proposition de rédaction de ces principes a été globalement validée par les experts consultés. Parmi les remarques formulées nous avons retenu celles qui suivent :

1.4.1- Remarques formulées par: - le COL PIERRE (EMA/OL1),- le LCL TOSTIVINT (DFP/FM1),- le CBA BEN AMOR (SDBC)

Les trois officiers, mentionnés ci-dessus, font partie des correspondants en tant que spécialistes techniques. Ils avaient tous été destinataires du projet de note du CV DESCLEVES et avaient déjà fait parvenir à celui-ci leurs remarques. Ce contact a toute fois permis d'approfondir certaines de leurs remarques ainsi que de préciser quelques aspects techniques. Il en ressort :

- 3 idées forces,
- des modificatifs au projet envisageables (ceux-ci seront présentés sous la forme d'un projet ou les corrections sont reportées dans une police différente).

Les idées forces sont les suivantes :

- **La terminologie des définitions des OIA pose problème (I.DEFINITION) :**
 - L'ensemble des organisations s'appelle OIA, alors qu'un des sous-ensembles s'appelle également OIA,
 - les OIA définies dans le paragraphe 1.3. ne sont pas nommées.

Cette difficulté de terminologie crée des difficultés de compréhension dans la suite de la note car on ne sait pas si l'on parle de l'ensemble des OIA ou de celles mentionnées dans le § 1.1. et dans

tous les cas, on ne sait pas s'il faut inclure les OIA du § 1.3. dont il n'est jamais fait mention durant la note.

(le CBA BEN AMOR propose une appellation distincte des différents ensembles d'organisations constituant les OIA)

- Quelques explications supplémentaires devraient être apportées dans le paragraphe NOTATION.

- Pour rendre la création d'une OIA plus cohérente, il pourrait être utile de joindre à cette note les documents suivants :

- une liste de mesures à prendre pour créer une OIA (pour ce faire, il serait nécessaire de faire appel à des spécialistes en matière d'organisation),

- un lexique des termes techniques employés dans la note et à inclure dans le glossaire interarmées dont il est question ici.

1.4.2- Remarques formulées par : - le CV LEFEBVRE (EMM/BOE)- le LCL JARRY (EMAA/BORH) - CRE COL SIMON (EMA/BUDGET)

Il serait souhaitable d'afficher une politique d'ensemble pour la création des organismes interarmées : il convient de privilégier la création d'OVIA et de réserver la création d'OIA aux organismes ayant une taille suffisante. Lorsque la taille critique n'est pas atteinte, un accord particulier avec les armées ou services d'origine est alors élaboré sans création d'organisme particulier.

Les corrections à apporter au texte proposé sont relativement minimales et sous tendent la demande d'une plus grande précision sémantique :

1.4.21 Discipline

L'AMIS, ou l'autorité militaire de deuxième niveau, appartient chaque fois que cela est possible, à l'armée d'origine. Les dérogations à cette règle devront demeurer exceptionnelles.

1.4.22 Notation

La notation en deuxième ressort et les notations suivantes sont effectuées dans l'armée d'appartenance du noté.

1.4.23 Administration quotidienne

En matière de vie courante ... à l'ensemble des personnels au sein d'un OIA ou OVIA, sans pour autant défavoriser les personnels par rapport à la réglementation en vigueur dans leur armée d'appartenance.

1.4.24. Matériels

S'il existe une base interarmées de support, ce sont les règles de la base support qui s'appliquent. Ces règles sont définies à la création de l'organisme et demeurent intangibles.

1.4.25. Surveillance administrative et technique

Pour l'examen de la régularité des comptes, la signature pourrait être déléguée aux directeurs locaux des commissariats territorialement compétents.

L'appréciation de l'opportunité des dépenses pourrait être effectuée au cours des missions d'évaluation des OIA et au sein du bureau Budget de l'EMA dans le cadre du contrôle de la gestion financière.

1.4.26. Pilotage des activités

1^{er} paragraphe : remplacer « en fin d'année » par « troisième trimestre »

1.4.27. Inspections

Au cours du deuxième trimestre...

2 - Principes d'organisation des organismes interarmées et à vocations interarmées.

2.1- Généralités

2.1.1. On appelle organismes interarmées (OIA) un organisme :

- dont la mission principale s'exerce au profit de plusieurs armées, directions ou services de soutien interarmées,
- dont le personnel provient d'au moins deux armées, directions ou services
- qui n'est pas rattaché organiquement à une armée, une direction ou un service de soutien.

Parmi ces OIAs, certains relèvent pour emploi, de l'une des quatre autorités suivantes : ministre, CEMA, DGA, SGA : ils sont alors appelés "organismes en participation interne" (PARTIN). pour qu'un OIA soit classé en PARTIN, il faut que sa mission entre dans les attributions de l'autorité dont il relève. Ces OIAs ont soit un rôle de *régulateur* et à ce titre appartiennent à l'administration centrale (ex : EMA), soit un rôle *d'opérateur* et sont alors considérés comme *services extérieurs* (ex : EIREL).

D'autres OIAs relèvent pour emploi d'une autorité extérieure au ministère : ils sont appelés "organismes interarmées en participation externe" (PARTEX) et sont rattachés au ministre.

L'organisation et le fonctionnement de ces PARTEX sont du ressort de l'autorité d'emploi, extérieure au ministère, qui peut s'inspirer des principes évoqués ci-dessous, qui ne sont applicables, stricto sensu, que dans les organismes internes au ministère.

2.1.2. On appelle organisme à vocation interarmées (OVIA), un organisme :

- dont la mission principale s'exerce au profit de plusieurs armées, directions ou services de soutien interarmées,
- dont le personnel peut provenir d'une ou de plusieurs armées, directions ou services interarmées,
- qui relève organiquement d'une armée, d'une direction ou d'un service de soutien (organisation et fonctionnement interne).

2.1.3. La création d'OVIAs sera privilégiée et la création d'OIAs sera réservée aux organismes ayant une taille suffisante. Lorsque la taille critique n'est pas atteinte, un accord particulier avec les armées ou services d'origines, est alors élaboré sans création d'organismes particuliers.

2.1.4. D'autres organismes existent qui peuvent avoir des attributions interarmées mais dont l'organisation, le fonctionnement, les participations en effectifs et en moyens matériels sont réglés par entente directe entre les parties prenantes (communautés logistiques, écoles...). ***Ceux-ci sont concernés par les principes ci-dessous énoncés.***

2.1.5. La répartition de principe entre ces différentes catégories des principaux organismes relevant du CEMA, figure en appendice A.

2.1.6. Les principes énoncés ci-près s'appliquent normalement aux organismes OIAs, OVIAs relevant du CEMA pour emploi. Pour ceux qui relèvent d'autres autorités, des adaptations peuvent être nécessaires.

2.2- Principes d'organisation

2.2.1. Les OIAs et OVIAs sont créés par décision du ministre qui en fixe la mission, la nature (*effectifs et moyens*) et la subordination.

2.2.2. Chaque OIA fait l'objet d'une instruction d'organisation prise sous timbre de l'autorité d'emploi (EMA/OL2 pour les OIAs relevant du CEMA), rédigée selon les principes développés ci-après par le chef interarmées, et suivant le canevas figurant en appendice B. Ce projet reçoit le visa des autorités compétentes en matière de personnel (chefs d'états-majors, directeurs, ...).

Elles sont signées du ministre, ou d'une autorité du cabinet par délégation.

2.2.3. Un organisme à vocation interarmées se réfère normalement aux principes d'organisation de l'armée ou du service dont ils relèvent organiquement et qui est chargé de préparer cet organisme en vue de son emploi.

Si l'OVIA ne comporte que du personnel d'une seule armée ou service, la compétence organique de l'armée (service) d'appartenance est totale.

Si l'OVIA comporte des personnels de plusieurs armées (service), la compétence organique de l'armée (service) dont il relève est limitée en matière de gestion, d'administration et de discipline du personnel des autres armées (services).

Leur mission interarmées est fixée par leur autorité d'emploi.

Les instructions d'organisation des OVIAs sont prises sous timbre de l'armée, de la direction ou du service de soutien interarmées concerné, avec les visa de l'autorité d'emploi interarmées et des autres armées ou services éventuellement concernés (personnels, finances,...).

2.2.4. Les organismes définis en §1.3 font l'objet d'un protocole établi entre les parties prenantes.

2.3- Effectifs

2.3.1. Les effectifs de chaque organisme interarmées en participation (PARTIN, PARTEX), font l'objet d'un *tableau des effectifs* (TRE ou TMD), qui précise globalement leur répartition par

catégories de personnel ou par appartenance (armées , directions, délégations,...). Ces tableaux sont élaborés selon des modalités précisées par l'instruction n° 2458/MINDEF/CAB du 22 janvier 1996 (en cours d'insertion au bulletin officiel).

2.3.2. Les effectifs des OIAs ou des OVIAs outre-mer sont définis dans les décisions fixant les volumes et la répartition des effectifs dans les différents commandements interarmées outre-mer, signées du CEMA (arrêté du 25 août 1993 portant organisation de l'EMA).

2.3.3. Une fois prise la décision fixant ses effectifs autorisés, chaque OIA fait l'objet d'un tableau unique d'effectifs (TUE) approuvé par l'autorité d'emploi, qui précise en particulier le grade et la qualification nécessaire à chaque fonction, selon le modèle fixé en appendice C.

Les fonctions identifiées dans le TUE donnent lieu à l'élaboration de *fiches de poste* éditées par l'OIA et destinées aux organismes de gestion du personnel.

Concernant la répartition des effectifs des OIAs, entre les différentes armées, le principe retenu est celui du prorata des effectifs budgétaires, assortie naturellement de nuances d'application, en particulier au niveau des plus hautes responsabilités. A cet égard, certains postes peuvent être définis comme *tournants* et inscrits comme tels sur le TUE correspondant.

2.3.4. Les effectifs des OVIAs en métropole sont déterminés par l'autorité organique dont ils relèvent, pour subvenir aux besoins exprimés par l'autorité d'emploi, en concertation avec les autres armées ou services éventuellement concernés.

2.4- Gestions, Administration et Discipline des Personnels

2.4.1. Discipline :

Au sein de chaque OIA ou OVIA, le chef de corps ou une *autorité militaire de 1er niveau* exerce les pouvoirs disciplinaires vis-à-vis de l'ensemble des personnels militaires affectés dans l'organisme.

L'autorité militaire immédiatement supérieure (AMIS), ou *l'autorité militaire de deuxième niveau*, appartient à l'armée ***d'origine du personnel sanctionnable. Les dérogations à cette règle devront demeurer exceptionnelles.*** Elle est désignée soit à l'intérieur même de l'organisme, si sa structure hiérarchique le permet, soit à l'extérieur auprès de l'autorité compétente de l'armée, de la direction ou du service de soutien interarmées concerné. A l'étranger et dans les DOM-TOM, cette autorité est détenue par les commandants organiques de chaque armée (COM).

Les attributions liées au conseil d'enquête, aux poursuites pénales, aux décisions individuelles et aux sanctions statutaires ou professionnelles, sont exercées par les autorités compétentes de chaque armée, direction ou service de soutien interarmées en ce qui concerne ses propres ressortissants et selon leur catégorie (officier / sous-officier / militaire du rang / *civil*). A l'étranger et dans les DOM-TOM, certains de ces pouvoirs peuvent être assurés par les COMSUP, COMFOR et COMELEF selon des modalités fixées par des textes particuliers.

2.4.2. Notation :

Tous les personnels affectés sont notés en premier ressort au sein de l'OIA ou de l'OVIA (*par l'autorité militaire de premier niveau, voir §4.1*), selon des modalités définies par les armées concernées. Le responsable de l'OIA est noté en premier ressort par son autorité d'emploi. Le responsable d'un OVIA est noté en premier ressort par son autorité d'emploi après avis de l'autorité organique dont il relève. *Les notations en deuxième ressort et les notations suivantes sont effectuées dans l'armée d'appartenance du noté.*

2.4.3. Administration quotidienne :

Elle est assurée par des unités spécialisées de chaque armée, direction ou service de soutien interarmées et - le cas échéant - par les services d'une base-support interarmées ou à vocation interarmées.

En matière de vie courante (rythme et horaires de travail, hébergement, restauration, sports, loisirs, permissions), les mêmes règles s'appliquent à l'ensemble des personnels au sein d'un OIA ou d'un OVIA, *sans pour autant défavoriser les personnels par rapport à la réglementation en vigueur dans leur armée d'appartenance. Elles sont définies par un règlement de service intérieur propre à l'organisme.*

2.5- Matériels

Les pouvoirs d'ordonnateur-répartiteur des matériels de la défense peuvent être dévolus à une autorité interarmées, désignée par arrêté.

En matière de comptabilité du matériel, les règles applicables au sein de chaque OIA ou OVIA, sont celles de l'une des armées, directions ou services interarmées.

En cas d'existence d'une base support à vocation interarmées, les règles sont celles de l'armée dont relève la base.

2.6 - Soutien

Les OIAs ou OVIA peuvent être soutenus en tout ou partie par des formations-supports : bases interarmées ou à vocation interarmées, organismes territoriaux, services, Les modalités de ce soutien font en général l'objet de protocoles d'accord.

2.7- Infrastructures

Les OIA et les OVIA occupent des locaux ou des aires nécessaires à l'exécution de leurs missions ou à leur vie courante. Ces infrastructures sont mises à leur disposition par les états-majors ou

directions attributaires des immeubles. Les OIAs ou OVIAAs autres que ceux de l'administration centrale assument sur leur budget, la charge de l'entretien locatif.

L'infrastructure de l'ensemble des OIA de l'administration centrale est de la responsabilité de la Direction de l'Administration Générale (DAG).

2.8- Budget

2.8.1. Dans les OIAs, la comptabilité est tenue suivant les règles en usage dans l'une des armées, directions ou services de soutien interarmées. Le fonctionnement est normalement budgétisé au niveau de l'EMA. Un compte rendu annuel de gestion est établi indiquant, par poste, les dépenses de la gestion passée et les prévisions pour la gestion en cours, compte tenu de l'enveloppe budgétaire allouée. L'exécution des opérations financières est réalisée par l'armée (service) à qui a été confié le soutien administratif de l'OIA.

2.8.2. La vérification des comptes est assurée par un commissaire habilité à cet effet, désigné par sa direction centrale du commissariat de l'armée chargée du soutien administratif, sur proposition de l'autorité interarmées dont relève l'OIA.

2.9- Surveillance Administrative et Technique

La liste des autorités habilitées à exercer la surveillance administrative et technique au sein des OIAs, est fixée par arrêté du ministre.

Pour l'examen de la régularité des comptes, la signature pourrait être déléguée aux directeurs locaux des commissariats territorialement compétents.

L'appréciation de l'opportunité des dépenses pourrait être effectuée au cours des missions d'évaluation des OIAs et au sein du bureau Budget de l'EMA, dans le cadre du contrôle de la gestion financière (à préciser dans chaque cas particulier).

2.10 - Contrôle de Gestion

Dans le cadre général de la mission et des attributions dévolues à chaque OIA ou OVIA, l'autorité d'emploi précise par une directive particulière établie en fin de troisième trimestre, les objectifs spécifiques assignés à chacun d'entre eux pour l'année suivante.

Cette directive constitue en quelque sorte le *contrat (au sens du contrôle de gestion)* qui lie l'autorité d'emploi et le chef de la formation concernée. Elle couvre l'ensemble des facteurs concourant à l'activité de l'organisme.

Des dispositions formelles sont prises pour permettre d'en suivre et d'en contrôler l'exécution, avec des indicateurs appropriés et des échéances précises, tant au niveau de l'autorité d'emploi qu'à celui de l'organisme. Le cas échéant, un *comité de pilotage* est instauré.

2.11- Inspections

2.11.1. Une inspection annuelle est en principe passée dans chaque OIA, au cours du deuxième trimestre, par l'autorité d'emploi ou son représentant. Elle a pour objet de vérifier la bonne tenue générale de l'organisme (personnel, matériels, locaux). Elle est également l'occasion de dresser un bilan d'activité annuel et permet un contrôle de l'exécution des objectifs particuliers fixés par l'autorité d'emploi.

Elle est précédée d'une vérification des comptes (cf. §8) et d'opérations de surveillance administrative et technique (cf. §9), selon des modalités définies par l'autorité d'emploi.

Par ailleurs, des missions ponctuelles peuvent être prescrites, en particulier, celles conduites par la cellule d'audit de l'EMA.

2.11.2. L'instruction d'organisation des OVIAs précise les conditions dans lesquelles l'autorité d'emploi est susceptible d'inspecter l'organisme concerné en concertation avec l'autorité dont il relève organiquement.

APPENDICE A

Classification des principaux organismes (liste non exhaustive)

I/ Organismes interarmées (OIA) :

I.1. en participation interne (PARTIN) relevant du CEMA :

REGULATEURS administration centrale	OPERATEURS service extérieurs
<p>Etat-major des armées (EMA).</p> <p>Direction du renseignement militaire (DRM/AC).</p> <p>Inspection de la défense opérationnelle du territoire (IDOT).</p> <p>Etat-major interarmées (EMIA).</p> <p>Centre géographique interarmées (CGI).</p> <p>Commissariat aux sports militaires (CSM).</p>	<p>Commissariat général aux transports (COMIGETRA).</p> <p>Commissariat aux entreprises de travaux publics et du bâtiment (CETPB).</p> <p>Centre d'identification des matériels de la défense (CIMD).</p> <p>Centre des hautes études militaires (CHEM).</p> <p>Collège interarmées de Défense (CID).</p> <p>Commandement des opérations spéciales (COS).</p> <p>Etablissement de production de données géographiques (EPDG).</p> <p>Base de transit interarmées (BTI).</p> <p>Ecole interarmées du renseignement et des études linguistiques (EIREL).</p> <p>Système opérationnel constitué des réseaux de l'armée pour les télécommunications (SOCRATE).</p> <p>Unité française de vérification (UFV).</p> <p>Centre d'information sur les rayonnements électromagnétiques (CIREM).</p> <p>Centre de soutien informatique des armées (CSIA).</p>

1.2. Organismes interarmées outre-mer :

ORGANISME	AUTORITE D'EMPLOI
◆ état-major* COMSUP/COMFOR/COMELEF	CEMA
◆ OIA outre-mer (bureau des logements, district social, transit interarmées, ...)	COMSUP/COMFOR/COMELEF

2/ Organismes à vocation interarmées (OVIA) :

ORGANISME	RATTACHEMENT ORGANIQUE	AUTORITE D'EMPLOI
Direction du service national (DCSN/BSN,CS*).	EMAT	SGA/DFP
Ecole des applications militaires de l'énergie atomique (EAMEA)*	EMM (DPMM)	CEMA
Escadron « avion station relais de transmissions exceptionnelles » (ASTARTE)*	EMAA	CEMA
Services transmissions interarmées (STI)	EMAT/EMM/EMAA	CEMA/COMSUP/COMFOR
Détachements autonomes des transmissions (DAT)*	EMAT/EMM/EMAA	CEMA/DRM
Directions locales des services de soutien outre-mer (commissariat, infrastructure,...).	Directions centrales	COMSUP/COMFOR/COMELEF
Ecole interarmées des sports(EIS)*	EMAT	CEMA
Echelon central Neutralisation, enlèvement et destruction des explosifs (NEDEX)*	EMAT	CEMA
DIRCAM*	EMAA	CEMA
Equipe de marque Helios*	EMAA	CEMA
Poste aux armées.	EMAT	CEMA

* Actuellement classés en PARTIN.

APPENDICE B

OIA - Canevas type pour une instruction d'organisation.

1. Création de l'OIA (rappel textes).
2. Missions.
3. Rattachement, subordination, comité de pilotage.
4. Organismes éventuellement rattachés à l'OIA.
5. Organisation interne.
6. Effectifs.
7. Gestion, administration et discipline du personnel.
8. Matériels.
9. Soutien extérieur (base ou organisme - support).
10. Budget (fonctionnement-investissement-vérification des comptes).
11. Infrastructure.
12. Surveillance administrative et technique.
13. Contrôle de gestion.
14. Inspections.

3 - Le cas particulier du CID

...SIMILITUDES, DIVERGENCES ET PROPOSITIONS..

Dans un premier temps, il s'agissait de valider, dans toute la mesure du possible, les principes figurant dans le projet exposé en première partie, par une étude des documents réunis sur ce sujet et au travers de contacts informels avec les représentants des états-majors et les conseillers techniques et juridiques. A cette occasion, des éléments de comparaison ont été recherchés avec les principes appliqués en Allemagne.

L'étude critique de la proposition de rédaction des principes généraux d'organisation d'un Organisme Interarmées, nous a conduit à la validation globale du document.

Au cours de la deuxième phase de notre étude, nous nous sommes efforcés d'apprécier dans quelle mesure ces principes validés, étaient applicables et appliqués au cas particulier du CID.

Nous chercherons à mettre en évidence les points de divergence et à proposer des solutions concrètes pour les résoudre.

Cette démarche suit l'ordre des paragraphes de l'annexe.

3.1- Généralités

La création et la mission du CID sont issues d'une volonté politique forte et fixées par le décret ministériel n° 93-1345 du 22 décembre 1992, signé par le Premier Ministre. Si les principes énoncés dans la première partie sont globalement appliqués, ceux relatifs au soutien administratif (notamment le budget) de cette jeune et prestigieuse institution ne le sont toujours pas de façon satisfaisante.

En effet, la création du CID a entraîné une situation nouvelle sur le site de l'Ecole Militaire. A des organismes d'armées (ESGN, ESG, ESGA, ESGEND) aux soutiens différenciés, s'est substitué un OIA, le CID, sans que les modalités de son soutien ne soient réellement prises en compte dans le cadre de la base Ecole Militaire.

L'instruction ministérielle n° 11 415 du 17 mars 1995 a créé la base à vocation interarmées de l'Ecole Militaire pour assurer le soutien des organismes implantés sur ce site.

Ce concept de base à vocation interarmées a été greffé sur des structures anciennes, contrairement à ce qui s'est fait sur la base interarmées de CREIL où l'existence de la base a précédé l'implantation des OIA.

Enfin, ce concept, s'il est bien ancré dans l'esprit de l'armée de l'air, est nouveau au sein de l'armée de terre.

3.2- Principes d'organisation

Le CID a bien été organisé à partir d'une instruction. Elle est prise sous timbre 212/DEF/EMA/OL du 04 FEV 94.

3.3- Effectifs

- Il n'existe pas de TUE propre au CID,
- la répartition des effectifs du CID, entre les différentes armées, n'est pas faite au prorata des effectifs budgétaires mais au prorata des effectifs des stagiaires.

3.4- Gestion

3.4.1. Discipline :

Le paragraphe de référence précise qu'un seul Chef de Corps (ou autorité militaire de 1^{er} niveau) exerce les pouvoirs disciplinaires vis-à-vis de l'ensemble des personnels militaires affectés dans l'organisme. Cependant, au CID, le Directeur de l'Enseignement exerce des prérogatives de Chef de Corps vis-à-vis des officiers du groupement enseignement et des stagiaires et dans le même temps, le commandant du groupement soutien exerce cette même autorité vis-à-vis des officiers du groupement soutien et de l'ensemble des sous-officiers et militaires du rang du CID.

De plus, dans les faits, ce sont les chefs de groupement d'armée du CID qui jouent le rôle d'autorité de 1^{er} niveau vis-à-vis des sous-officiers de leur propre armée.

Propositions :

La double fonction d'autorité de 1^{er} niveau semble indispensable au fonctionnement du CID. Il semblerait nécessaire, cependant, que le colonel, commandant le groupement soutien, soit effectivement l'autorité de 1^{er} niveau pour tous les sous-officiers du CID.

3.4.2. Notation :

Il semble y avoir contradiction entre le paragraphe de référence et la note 265/DEF/EMA/OL/GEND/NP du 08 FEV 96. En effet, cette note prévoit que les officiers (hormis les officiers de la gendarmerie) soient notés en 2^{ème} ressort et suivant par le Directeur du CID ou par le Directeur de l'Enseignement. Pourtant, l'annexe prévoit que la notation de 2^{ème} ressort et suivant soit effectuée dans l'armée d'appartenance du noté.

Propositions :

Dans le long terme, il serait cohérent de mettre sur pied un système unique entre les armées (modèle allemand). Cela imposerait de disposer d'une direction du personnel pour l'ensemble des armées.

Cependant, il serait souhaitable que la notation au CID réponde, dès à présent, aux principes de l'annexe qui seraient tout à fait applicables au CID.

3.4.3. Administration quotidienne :

Le CID n'applique pas l'annexe puisque l'administration des personnels n'est pas appliquée par la base Ecole Militaire.

En matière de vie courante, les mêmes règles ne s'appliquent pas à l'ensemble des personnels au sein du CID. Aussi, certains personnels seraient défavorisés par rapport à la réglementation en vigueur dans leur armée d'appartenance.

Ainsi, le personnel de l'armée de l'air règle le repas de midi alors que celui-ci est gratuit sur les bases et dans le même temps le personnel de l'armée de terre reçoit la prime ASA d'alimentation.

Propositions :

Trois propositions de solution peuvent être faites :

- soit l'on conserve les avantages de chaque armée et l'on verse une prime pour « niveler » ces avantages. Ce serait donc un nivellement interarmées par le haut,

- soit on aligne l'ensemble des personnels de l'OIA sur les mêmes avantages ; ces avantages pourraient correspondre à ceux de l'armée support. Cela pourrait être un nivellement par le haut ou par la base,

- soit on aligne tout les organismes interarmées sur les mêmes avantages qui restent à définir...

3.5- Matériels

Le CID applique l'annexe en matière de matériels. A terme, le soutien devrait être pris en compte par la base Ecole Militaire.

3.6- Soutien Extérieur et 3.7- Infra

L'annexe prévoit que le soutien du CID soit assuré par la base Ecole Militaire. Aujourd'hui, ce soutien est inexistant. Par ailleurs, il n'existe pas de protocole d'accord entre le CID et la base Ecole Militaire.

3.8- Budget

Actuellement, le CID est sous tutelle financière de Bercy, alors qu'il devrait être sous tutelle de la DICAT (Direction du Commissariat de l'armée de terre). Cela crée des difficultés fréquentes dans le fonctionnement du CID. Ainsi, aucune facture du CID ne peut être réglée sans l'accord du Trésorier Payeur Général (TPG) qui peut bloquer à tout moment.

Propositions :

Le CID doit s'intégrer financièrement à la base Ecole Militaire. Celle-ci devrait liquider les dépenses de tous les organismes présents sur la base.

3.9- Surveillance Administrative et Technique

Actuellement, les principes de l'annexe ne sont pas appliqués dans ce domaine. Toutefois, si le secrétariat pour l'administration accepte la modification du décret N° 91 669 du 14 juillet 1991, la surveillance administrative et technique sera assurée par le sous-chef plan de l'EMA.

3.10- Contrôle de gestion

L'annexe est appliquée.

Chaque année des directives d'enseignement sont données au CID par le Directeur de l'Enseignement Militaire Supérieur. Un bilan annuel des activités est présenté par le CID au Comité d'Orientation de l'Enseignement Militaire Supérieur.

3.11- Inspections

Le terme « inspection » ne semble pas convenir à l'ensemble du CID, il serait préférable de l'utiliser que pour le groupement de soutien.

Propositions :

Sans doute, serait-il souhaitable de conduire, durant la même période, le contrôle de gestion mené par le Comité d'Orientation de l'Enseignement Militaire Supérieur et l'inspection du soutien puisque les deux domaines sont imbriqués.

Propositions générales :

Bon nombre de divergences constatées entre l'organisation du CID et les principes énoncés proviennent du fait que la base Ecole Militaire n'a pas fini sa montée en puissance. L'instruction ministérielle confie le commandement de cette base au 1er Régiment de Train (1er RT). Ce 1er RT est une entité originale au sein de l'armée de terre : il est composé de 8000 hommes et ses missions sont très diverses et variées.

S'il semble qu'il existe une volonté affirmée du CMIDF (Commandement Militaire de l'Île de France) de faire de cette base une unité opérationnelle, il ne semble pas en revanche que cette mission soit une des priorités du CMIDF. Nous proposons donc que le commandant de la base Ecole Militaire soit confié à un organisme nouveau placé sous l'autorité d'un officier général. Celui-ci serait assisté d'un commissaire de l'armée de terre ayant une bonne connaissance de l'interarmées et du niveau de lieutenant-colonel, au moins.

La prise de compétence de la base sur le soutien du CID pourrait se faire grâce à un protocole d'accord entre le CID et l'Ecole Militaire, du type de celui de la DRM/BA 110 de Creil. Elle pourrait être conduite très rapidement dans les domaines suivants : service médical, infrastructure, sports, matériel, habillement, sécurité incendie, services voyages. A court terme, l'administration des personnels de l'ensemble des armées pourrait être prise en compte, ainsi que la comptabilité du budget de fonctionnement. Cette prise de compétence pourrait être ensuite étendue aux autres OIA, puis aux petits organismes pour finir par les organismes d'armées (CESA, CSEM, CSGN, CESM, ...) et les organismes relevant d'autres administrations (IHEDN, DSF, SACMA...).

Cette montée en puissance de la base Ecole Militaire devrait impliquer, si l'on veut être cohérent, la suppression des organismes de soutien de chaque organisme d'enseignement qui transférerait simultanément une partie de ses effectifs vers la base soutien.

Conclusion

Les principes généraux d'organisation des organismes interarmées constituent une première étape dans un processus d'intégration interarmées. Cette approche fondée sur une évolution progressive et « de l'intérieur », des structures du ministère de la défense est réaliste.

Elle s'est déjà concrétisée par la création sous l'impulsion de l'amiral LANXADE, de nombreux organismes comme la DRM ,le COS, l'IDOT, l'EMIA et le CID...

En effet, toute réforme brutale s'inspirant de l'exemple de l'organisation allemande du ministère de la défense, se heurterait au poids de l'histoire de nos institutions et à l'inertie des hommes dont les esprits ne sont pas encore prêts à de tels changements.

Toutefois, ces mesures devront être complétées par une définition plus précise des responsabilités de chaque administration de ce ministère et surtout elles devront être guidées par le souci de ne pas gonfler démesurément son administration.

RESUMES DES DIFFERENTS DOCUMENTS ETUDIES

Fiche n°78/DEF/EMA/BUDGET 17 octobre 1995 : Contrôle de la gestion financière des OIA/Surveillance administrative et technique.

- contrôle de la gestion financière = prévoir suivre et évaluer,
- régime du budget de fonctionnement massifié,
- définition des objectifs des OIA,
- suivi mensuel de la gestion sur documents normalisés pour tous les OIAs,
- compte-rendu annuel de gestion (CRAG),
- surveillance administrative portant sur la régularité et l'opportunité des actes administratifs et de gestion,
 - surveillance confiée aux commandements organiques et opérationnels et directeurs centraux de services pour chaque armée, cependant, quid des OIAs dépendant du CEMA ? (= MGEMA ou le sous chef PLANS),
 - délégations de signature pour régulariser les compétences des directeurs locaux des commissariats territorialement et pour que le bureau BUDGET de l'EMA décide de l'opportunité des dépenses (mission de contrôle de la gestion financière).

Projet d'instruction relative aux participations internes et externes au ministère de la défense :

principe général :

- maîtrise des effectifs,
- programmation triennale approuvée par le Ministre de la Défense,
- révisée annuellement,
- commission de suivi des PARTIN et PARTEX,
- secrétariat assuré par EMA/OL.

pour les PARTIN,

établis sans limitation de durée et à révisions périodiques :

- Tableaux des Effectifs Autorisés (TEA)
 - approuvés par le Ministre de la Défense,
 - pour chaque PARTIN,
 - volume global du personnel militaire et civil.
- Tableau de Répartition des Effectifs autorisés (TRE)
 - pour chaque PARTIN
 - répartition par ADA.

pour les PARTEX

- Tableau de Mise à Disposition (TMD)
 - approuvé par le ministre,
 - volume et catégorie du personnel fourni par les ADA,
 - à durée déterminée ou permanent.

Instruction relative à l'organisation et au fonctionnement des bases assurant le soutien d'organismes interarmées ou d'éléments relevant d'armées différentes n°11415 en date du 17 mars 1995.

Définir le mode de fonctionnement et la nature du soutien des bases à vocation interarmées :

- regroupement sur un même site des organismes à caractère interarmées et des formations ou éléments des différentes armées,
- c'est un ensemble formé d'immeubles regroupant une collectivité par les organismes situés sur le site,
- le site dépend du ministère des armées et en particulier de l'armée attributaire du terrain,
- placée sous le commandement territorial de l'armée attributaire,
- applicable à la base de Creil et à l'Ecole Militaire.
