



N° 3192

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

---

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 27 juin 2006.

## RAPPORT D'INFORMATION

DÉPOSÉ

*en application de l'article 145 du Règlement*

PAR LA COMMISSION DE LA DÉFENSE NATIONALE ET DES FORCES ARMÉES

*sur la **reconversion des militaires***

ET PRÉSENTÉ PAR

MM. MICHEL DASSEUX ET HUGUES MARTIN,

Députés.

---



## SOMMAIRE

---

	<u>Pages</u>
<b>INTRODUCTION</b> .....	7
<b>PREMIÈRE PARTIE</b> .....	9
<b>UNE POLITIQUE VOLONTARISTE</b> .....	9
<b>I. — D'IMPOSANTS MOYENS SONT MIS EN ŒUVRE</b> .....	9
A. UNE OBLIGATION STATUTAIRE .....	9
1. Une disposition apparue dans le statut de 2005 .....	9
2. L'armée vécue comme un centre de formation .....	9
B. LE BILAN ET L'ORIENTATION .....	10
1. Une possibilité ouverte à tous .....	10
2. La définition d'un projet professionnel .....	10
C. LES AIDES A LA RECONVERSION .....	11
1. Un large éventail .....	11
2. Bilan chiffré des prestations d'aide à la reconversion .....	12
3. Le coût des stages de formation .....	13
<b>II. — DES RESULTATS GLOBALEMENT SATISFAISANTS</b> .....	15
A. LE RECLASSEMENT EN SECTEUR PRIVE .....	15
1. La difficulté de suivre les personnels qui quittent les armées .....	15
2. Le bilan des reclassements dans le secteur privé .....	15
B. LE DISPOSITIF DE RECONVERSION DANS LA FONCTION PUBLIQUE .....	17
1. L'accès à la fonction publique sans concours .....	17
2. Les emplois réservés .....	18
3. La préparation à l'accès à la fonction publique .....	19
4. Des résultats mitigés .....	19

C. LE CAS PARTICULIERS DES OFFICIERS GENERAUX .....	20
1. Une reconversion précoce.....	20
2. La création d'une cellule spécifique .....	21
<b>DEUXIEME PARTIE.....</b>	<b>23</b>
<b>LE BILAN PAR ARMEES.....</b>	<b>23</b>
<b>I. — L'ARMEE DE TERRE .....</b>	<b>23</b>
A. UNE IMMENSE MAJORITE DE SOLDATS A RECONVERTIR.....	23
1. L'armée de terre compte 60 % de personnels contractuels .....	23
2. Une organisation lourde et coûteuse.....	24
B. LES RESULTATS DIFFICILES A QUANTIFIER.....	25
1. Des statistiques à manier avec prudence .....	25
2. Les difficultés rencontrées par les anciens militaires.....	26
C. LE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE FONTENAY .....	27
1. Un centre théoriquement ouvert aux autres armées .....	27
2. Des formations également ouvertes aux civils .....	28
3. Le CMFP propose une large gamme de services .....	28
4. Des formations diversifiées et pourvoyeuses d'emplois .....	29
<b>II. — LA MARINE .....</b>	<b>31</b>
A. UNE PRISE DE CONSCIENCE DE L'ENJEU DE LA RECONVERSION .....	31
1. Un personnel jeune par nécessité.....	31
2. Un service de reconversion spécifique et étoffé.....	31
B. LE CAS PARTICULIER DES ENGAGES INITIAUX DE COURTE DUREE .....	32
1. Tous ne bénéficient pas de l'aide à la reconversion.....	32
2. Une reconversion conditionnée par la spécialité militaire .....	33
C. DES RESULTATS CORRECTS .....	33
1. Des données partielles mais encourageantes .....	33
2. Le cas spécifique des officiers.....	34
D. UNE GESTION DES CREDITS QUI A GAGNE EN RIGUEUR .....	35
1. Le coût du chômage semble en voie de stabilisation .....	35
2. Le coût de la reconversion s'est fortement réduit.....	35

<b>III. — L'ARMÉE DE L'AIR</b> .....	37
A. UNE CONTRAINTE NEE DE LA PROFESSIONNALISATION.....	37
1. Un flux régulier et important de départs.....	37
2. La mise en place des moyens adéquats .....	37
B. UNE EVOLUTION STATISTIQUE INQUIETANTE.....	38
1. Une réduction du nombre de congés de reconversion .....	38
2. Les résultats mitigés pour un chômage coûteux .....	38
C. LE PLAN 2006 POUR AMELIORER LA RECONVERSION.....	39
1. Rationaliser en se rapprochant des entreprises .....	39
2. Informer sans inciter au départ .....	40
<b>IV. — LA GENDARMERIE</b> .....	41
A. LA RECONVERSION EST APPARUE AVEC LA PROFESSIONNALISATION .....	41
1. Un phénomène récent... ..	41
2. ...qui concerne peu l'encadrement.....	41
B. UNE QUESTION CRUCIALE POUR LES MILITAIRES DU RANG .....	42
1. Une population qui se renouvelle trop vite.....	42
2. Des conséquences humaines et financières douloureuses .....	42
3. Une politique spécifique pour les contrats très courts .....	43
C. UN COUT CROISSANT MALGRE DES RESULTATS HONORABLES .....	43
1. Des résultats conformes aux objectifs.....	43
2. Le coût de la reconversion et du chômage .....	44
<b>V. — LE SERVICE DE SANTE DES ARMEES</b> .....	45
A. LE ROLE FONDAMENTAL D'UN SYNDICAT.....	45
1. Des anciens militaires défendus par un syndicat .....	45
2. Les actions menées par le SAMA .....	45
B. UNE EVOLUTION FAVORABLE DE LA SITUATION DEMOGRAPHIQUE .....	46
1. Une reconversion facilitée par un grand savoir-faire .....	46
2. Les difficultés liées à la reconversion .....	46
C. UNE EVOLUTION DANS LE TEMPS.....	47
1. Des liens plus distendus.....	47
2. Le rôle des anciens médecins militaires dans la réserve .....	48

<b>CONCLUSION</b> .....	49
<b>EXAMEN EN COMMISSION</b> .....	51
<b>ANNEXE</b> .....	53

## INTRODUCTION

Dans une armée dont la plus grande partie des effectifs était composée d'appelés, la question de la reconversion ne se posait pas : le service militaire n'était qu'une parenthèse de 10 à 12 mois dans le parcours des jeunes gens qui reprenaient leur itinéraire civil sitôt leur temps accompli. L'armée avait assez peu d'influence sur le parcours professionnel de ces jeunes, même si une partie d'entre eux en profitaient pour acquérir un certain nombre de savoirs, mettre en pratique des connaissances ou passer des examens.

Mais la professionnalisation des forces a modifié cet état de choses pour deux raisons :

- d'une part, les jeunes hommes et jeunes femmes qui s'engagent sous les drapeaux consacrent généralement plusieurs années de leur vie à la défense du pays. Ils retournent donc à la vie civile plus tard que ne le faisaient les appelés, à l'approche de trente ans pour les militaires du rang, voire au-delà pour les sous-officiers qui ont la possibilité d'effectuer quinze années de service pour bénéficier d'une pension de retraite à jouissance immédiate.

Assurer les moyens d'une reconversion à la vie civile, notamment par le biais d'une formation, apparaît donc indispensable sous peine de remettre sur le marché du travail des personnels qui seraient désavantagés par rapport à ceux ayant préféré se former plutôt que de servir leur pays sous l'uniforme ;

- mais une autre raison pousse les armées à aider leurs personnels à se reconvertir : dans un marché de l'emploi contraint, la qualité de la formation professionnelle proposée peut être un argument en faveur du recrutement. Les militaires savent qu'à l'issue de leur période d'engagement, le ministère de la défense met à leur disposition un outil de reconversion très performant leur permettant de trouver dans le civil un emploi à la mesure de leurs capacités.

Dès lors l'acte d'engagement peut apparaître à la fois comme un moyen de mener une carrière dans le métier des armes, conformément aux souhaits de l'intéressé, mais aussi d'assurer son avenir professionnel une fois l'engagement militaire achevé.

Les efforts déployés en matière de reconversion par les armées françaises ne sont sans doute pas entièrement étrangers aux résultats enregistrés en matière

de recrutement. Toutes les enquêtes réalisées auprès des jeunes engagés l'ont montré : la reconversion conditionne directement la qualité du recrutement.

\*

Conscients de l'enjeu de la reconversion, les rapporteurs consacreront la première partie de leur étude à présenter la politique volontariste du ministère de la défense en la matière. En l'occurrence, l'importance des moyens mis en œuvre aboutit à des résultats globalement satisfaisants. Dans une seconde partie, la situation particulière de chacune des armées ainsi que celle du service de santé sera examinée.

## **PREMIÈRE PARTIE**

### **UNE POLITIQUE VOLONTARISTE**

#### **I. — D'IMPOSANTS MOYENS SONT MIS EN ŒUVRE**

##### **A. UNE OBLIGATION STATUTAIRE**

###### **1. Une disposition apparue dans le statut de 2005**

La loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires a introduit dans son article premier une notion qui n'existait pas dans sa version précédente : la légitimité d'un retour à une activité professionnelle civile à l'issue du service dans les forces armées.

Son troisième alinéa est ainsi rédigé :

*« Le présent statut assure à ceux qui ont choisi cet état les garanties répondant aux obligations particulières imposées par la loi. Il prévoit des compensations aux contraintes et exigences de la vie dans les forces armées. Il offre à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile et assure aux retraités militaires le maintien d'un lien avec l'institution. »*

Cette disposition souligne la responsabilité de l'Etat envers les agents soumis, au cours de leur carrière, aux sujétions particulières qui sont celles de la fonction militaire. De fait, afin de conserver aux forces opérationnelles une indispensable jeunesse, tous les militaires ne peuvent bénéficier d'un déroulement de carrière complet. Il y a donc lieu de prévoir et d'organiser leur retour à la vie civile, notamment sur le plan professionnel.

###### **2. L'armée vécue comme un centre de formation**

Les études menées par le ministère de la défense ont montré qu'un grand nombre d'engagés considèrent l'armée comme une simple étape dans leur vie, une période leur permettant de se former à un métier, pas toujours guerrier, mais souvent technique (informaticien, acousticien, techniciens divers...). Certains appelés du contingent, qui intégraient pourtant les armées d'une manière contrainte, avaient déjà compris l'intérêt des formations proposées, notamment en matière d'accession au permis de conduire.

Cet aspect de la vie militaire est plus que jamais présent dans les esprits : nombreux sont les jeunes gens et jeunes femmes qui intègrent les forces armées dans le but d'y bénéficier d'une formation qu'ils n'auraient pas eu les moyens financiers d'acquérir dans le civil. La qualité des enseignements dispensés, en

médecine, par exemple, constitue un autre attrait des formations proposées dans les armées.

La loi n° 2006-449 du 18 avril 2006 portant organisation de la réserve militaire a bien intégré le caractère formateur des forces armées. Grâce à un amendement introduit par le rapporteur, M. Jean-Louis Léonard, les entreprises dont les employés suivent, au titre de réservistes, une formation, bénéficient désormais d'avantages financiers.

Les engagés intègrent désormais les forces armées autant pour servir leur pays que pour y bénéficier d'une formation qui leur sera utile au moment de leur retour à la vie civile. Certains ont déjà une idée, certes plus ou moins nette, de leur reconversion lorsqu'ils s'engagent. L'idée d'un passage dans les armées avant une formation destinée à intégrer le marché de l'emploi est désormais bien admise. Les forces armées, qui s'en sont aperçues il y a plusieurs années, n'ont pas attendu la modification du statut général des militaires pour étoffer leur dispositif de reconversion. Celui-ci a été véritablement rénové avec la professionnalisation des forces.

## **B. LE BILAN ET L'ORIENTATION**

### **1. Une possibilité ouverte à tous**

Si les dispositifs de reconversion proprement dits ne sont ouverts qu'aux personnes comptant plus de quatre années de service, tout militaire, quelle que soit son ancienneté, peut bénéficier d'une aide à l'évaluation et à l'orientation professionnelle destinée à préparer son retour à la vie civile.

L'orientation marque le début de la démarche active de reconversion. Elle intervient douze à dix-huit mois avant le départ effectif des armées.

Il s'agit d'une étape déterminante qui doit permettre au militaire, à partir d'un bilan personnel et professionnel, de définir son projet professionnel et de le valider en le confrontant aux réalités économiques de sa zone de résidence.

### **2. La définition d'un projet professionnel**

Cette orientation s'effectue de manière collective ou individuelle :

- les sessions collectives d'orientation, qui durent quelques jours, permettent de dresser un bilan professionnel, un bilan personnel et au moins une hypothèse de projet professionnel ;

- l'orientation individuelle a pour objectif de répondre au besoin de validation de projets professionnels clairement établis par les militaires ayant mûrement réfléchi et établi un projet personnel de reconversion ;

- le bilan individuel de compétence constitue une prestation d'orientation complémentaire qui s'adresse principalement aux personnels dont le projet professionnel n'a pu être défini au sortir des prestations antérieures.

**NOMBRE DE BENEFICIAIRES DE PRESTATIONS D'ORIENTATION**

	2000	2001	2002	2003	2004	Evolution 2003-2004
<b>Officiers</b>	683	1 157	666	435	532	+ 22 %
<b>Sous-officiers</b>	3 381	4 031	3 193	2 670	2 217	- 20 %
<b>Militaires du rang</b>	2 165	3 250	2 984	2 264	2 001	- 12 %
<b>Total</b>	6 229	8 438	6 843	5 369	4 660	- 13 %

**C. LES AIDES A LA RECONVERSION**

**1. Un large éventail**

La construction du projet professionnel d'un militaire peut faire apparaître un besoin d'aide en fonction des connaissances et des qualifications dont l'intéressé dispose. Si ses compétences sont directement transposables dans un métier civil, il pourra bénéficier d'une prestation principalement basée sur l'accompagnement vers l'emploi. Dans le cas contraire, il pourra bénéficier d'une prestation de formation professionnelle.

Cinq prestations sont proposées :

- la session technique de recherche d'emploi (STRE) ;
- la session d'accompagnement vers l'entreprise (SAE), dispensée dans les centres interarmées de reconversion, avec l'aide de consultants spécialisés ;
- la période d'adaptation en entreprise (PAE) ;
- le parcours individualisé du créateur d'entreprise (PIC) ;
- la prestation d'accompagnement auprès de l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Les militaires dépourvus de qualification professionnelle, ainsi que ceux devant compléter leurs qualifications et acquérir de nouvelles compétences peuvent, après validation et agrément de leur projet professionnel, obtenir une formation adaptée. Le coût de cette formation est partiellement (de 50 % à 97 %) pris en charge par le ministère de la défense, compte tenu de critères fixés par voie réglementaire.

Ces formations sont réalisées dans des centres gérés par les armées, en partenariat avec des organismes privés. Les formations qui y sont dispensées par l'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes) s'inscrivent

dans une convention signée entre le ministère de la défense et celui des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

Les formations peuvent également être dispensées en milieu civil, généralement par des organismes retenus dans le cadre de marchés publics.

## 2. Bilan chiffré des prestations d'aide à la reconversion.

Le nombre global de prestations accordées diminue de 24 % en 2004 par rapport à 2003. Cette diminution est davantage marquée pour les officiers (- 32 %) que pour les sous-officiers (- 24 %) ou les militaires du rang (- 20 %). Les responsables militaires rapprochent cette diminution de la baisse globale des départs d'ayants droit (- 2 % pour les officiers, - 17 % chez les sous-officiers et + 2 % chez les militaires du rang). Les deux réductions ne sont pourtant pas comparables et il semble que la réduction des prestations accordées soit principalement liée à la volonté de gérer les crédits d'une manière plus rigoureuse.

### EVOLUTION DU NOMBRE DE PRESTATIONS ACCORDÉES

2000	2001	2002	2003	2004
11 332	11 926	10 650	9 442	7 202

Les principales prestations d'accompagnement direct vers l'emploi ont connu en 2004 une diminution marquée, échelonnée de - 6 % à - 31 % selon les cas. Compte tenu des besoins manifestés par les militaires, notamment ceux dont connaissances ne sont pas directement transposables dans le civil, cette diminution n'apparaît pas très satisfaisante.

### PRINCIPALES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT DIRECT VERS L'EMPLOI ACCORDÉES EN 2004

	Sessions techniques de recherche d'emploi (STRE)	Sessions d'accompagnement vers l'entreprise (SAE)	Périodes d'adaptation en entreprise (PAE)	Parcours individualisé du créateur d'entreprise (PIC)
<b>Terre</b>	868	368	720	58
<b>Air</b>	492	114	379	47
<b>Marine</b>	89	46	119	17
<b>Gendarmerie</b>	50	16	177	23
<b>Autres services</b>	12	7	9	4
<b>TOTAL</b>	1 506	551	1 404	149
<b>Rappel 2003</b>	2 047	753	2 034	158
<b>Evolution</b>	-26 %	-27 %	-31 %	-6 %

**PRINCIPALES PRESTATIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

**ACCORDEES EN 2004**

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	TOTAL
Formation milieu civil en	55	452	431	938
Formation milieu militaire en	1	120	546	667
<b>TOTAL</b>	56	572	977	1 605
<b>Rappel 2003</b>	62	819	1 312	2 193
<b>Evolution</b>	- 10 %	- 30 %	- 26 %	- 27 %

Le nombre total de militaires ayant bénéficié d'une formation a diminué de 27 % en 2004 par rapport à 2003.

**3. Le coût des stages de formation**

Le nombre de stages de formation a subi une réduction de 16 % en 2004 par rapport à 2003. Compte tenu de la réduction du coût unitaire moyen de ces stages, le coût global est réduit de 19 %. Dans la mesure où la participation financière moyenne de l'Etat a été réduite de 82,2 % à 80 %, la charge supportée par le ministère de la défense se trouve réduite de 21 %, passant de près de 4 millions d'euros en 2003 à 3,1 millions d'euros en 2004.

**COÛT DES STAGES PAR ARMÉE**

	Nombre de stages	Coût global	Coût moyen d'un stage	Prise en charge globale	Prise en charge moyenne	Proportion
<b>Terre</b>	248	1 087 137 €	4 383 €	888 960 €	3 585 €	81,8 %
<b>Air</b>	297	1 294 480 €	4 358 €	1 050 632 €	3 537 €	81,2 %
<b>Marine</b>	168	1 027 145 €	6 114 €	741 876 €	4 416 €	72,2 %
<b>Gendarmerie</b>	138	485 079 €	3 515 €	433 211 €	3 139 €	89,3 %
<b>Autres</b>	1	5 000 €	5 000 €	3 750 €	3 750 e	75 %
<b>Total</b>	853	3 903 264 €	4 576 €	3 121 746 €	3 660 €	80 %
<b>Rappel 2003</b>	988 (-16 %)	4 833 686 €	4 892 €	3 973 398 €	4 022 €	82,2 %

L'analyse de l'évolution du nombre des stages indique que cette diminution affecte principalement les sous-officiers et les militaires du rang tandis que le nombre d'officiers bénéficiant de prestations de formation reste stable. Par ailleurs, c'est surtout au sein des forces terrestres que le nombre de stages diminue, les autres armées restant stables à l'exception de la gendarmerie qui constate une légère augmentation.

Le coût moyen d'un stage a baissé de 5 %, en raison notamment d'une meilleure prise en considération des acquis des militaires permettant de dispenser des formations modulaires mieux adaptées aux besoins.

## II. — DES RESULTATS GLOBALEMENT SATISFAISANTS

### A. LE RECLASSEMENT EN SECTEUR PRIVE

#### 1. La difficulté de suivre les personnels qui quittent les armées

L'objectif de la politique de reconversion est de permettre à chaque militaire de réussir sa deuxième carrière. C'est pourquoi il est nécessaire que le ministère de la défense soit capable de mesurer les performances du dispositif de reconversion en matière de reclassement.

L'expérience montre que cette appréciation est difficile car le militaire rayé des cadres, engagé dans une vie nouvelle, ne pense pas toujours à informer son ancienne administration de l'évolution de sa carrière.

Les informations concernant le reclassement des anciens militaires sont obtenues essentiellement par le biais de réponses aux questionnaires qui leur sont envoyés quelques mois après leur radiation. Les statistiques collectées ne fournissent donc que des informations partielles.

#### 2. Le bilan des reclassements dans le secteur privé

Le taux de reclassement est calculé avec les informations connues et vérifiées par les chaînes de reconversion des armées qui calculent le pourcentage de militaires indiquant avoir obtenu un emploi parmi ceux inscrits dans les cellules de reclassement de leur armée. Le mode de calcul de cet indicateur exclut du nombre des militaires inscrits ceux qui ne répondent plus aux propositions d'emploi ou qui n'en cherchent plus.

#### RECLASSEMENT EN SECTEUR PRIVÉ PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total
<b>Inscrits au 1<sup>er</sup> janvier 2004</b>	557	2 363	1 607	4 527
<b>Inscrits en cours d'année 2004</b>	589	2 785	2 259	5 633
<b>Total des inscrits</b>	1 146	5 148	3 866	10 160
<b>Reclassés en 2004</b>	377	2 447	1 500	4 324
<b>Personnels radiés</b>	257	1 213	933	2 403
<b>Ratio reclassés / inscrits (- radiés)</b>	42,4 %	62,2 %	51,1 %	55,7 %

Compte tenu de la possibilité d'avoir accès aux cellules de reclassement trois ans après leur radiation, figurent dans ces statistiques d'anciens militaires rayés des contrôles au cours des deux années précédentes.

Le taux des reclassements connus en secteur privé s'avère globalement stable d'une année sur l'autre. Il approche l'objectif fixé à 60 %, sans toutefois

l'atteindre. On constate que les sous-officiers, qui ont souvent des connaissances techniques, semblent avoir plus de facilités à retrouver un emploi que les officiers, plus généralistes, ou les militaires du rang.

**RÉPARTITION DES RECLASSEMENTS EN 2004 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ**

Catégories professionnelles	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total	Proportion
Services aux personnes et à la collectivité	42	301	440	774	18 %
Transport logistique	40	237	469	746	17 %
Mécanique, électricité, électronique	7	321	117	515	12 %
Services administratifs et commerciaux	30	282	98	410	9 %
Bâtiments, travaux publics, extraction	9	99	111	219	5 %
Agents de maîtrise, techniciens et cadres, hors industrie	34	141	30	205	5 %
Techniciens industriels	4	145	47	196	5 %
Cadres techniques de l'industrie	69	107	18	194	4 %
Personnel de la distribution et de la vente	14	132	26	158	4 %
Professions de l'information et de la communication	35	93	18	146	3 %
Industrie hôtelière	5	52	68	125	3 %
Cadres commerciaux	26	74	13	113	3 %
Artisanat	6	39	42	87	2 %
Professionnels de la formation initiale et continue	22	48	10	80	2 %
Professions paramédicales	3	48	19	70	2 %
Agriculture et pêche	4	40	21	65	1 %
Professions médicales	25	25	9	59	1 %
Professions du développement local et de l'emploi	8	25	13	46	1 %
Maîtrise industrielle	5	29	2	36	1 %
Professionnels des arts et spectacles	1	17	14	32	1 %
Autres industries	9	13	12	34	1 %
Industries de process	2	14	15	31	1 %
<b>TOTAL</b>	<b>400</b>	<b>2 282</b>	<b>1 612</b>	<b>4 341</b>	<b>100 %</b>

Le bilan des reclassements en secteur privé balaie les idées reçues sur les anciens soldats qui seraient principalement aptes à se reconvertir dans les métiers liés à la sécurité. C'est dans la vaste catégorie des « services aux personnes et à la collectivité » que se reconvertissent la majorité des militaires (18 %). Mais les métiers du transport (17 %), les métiers techniques (12 %) ainsi que les services administratifs (9 %) les attirent également.

### LES SALAIRES D'EMBAUCHE

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total	%
Moins de 1 000€	8	181	148	337	10 %
De 1 000 à 1 500 €	21	724	900	1 645	52 %
De 1 500 à 2 000 €	37	470	241	748	24 %
De 2 000 à 2 500 €	53	161	23	237	7 %
Plus de 2 500 €	98	99	4	201	6 %
Rémunération variable	10	29	4	43	1 %
<b>Total</b>	227	1 664	1 320	3 211	100 %

*NB : Tous les personnels n'acceptent pas de communiquer leur salaire.*

La grille des salaires d'embauche des anciens militaires ne se différencie guère de celle de l'ensemble des salariés. Sur un échantillon de 3 211 militaires de tous grades et toutes armes ayant accepté de répondre à un questionnaire, il apparaît que la majeure partie des anciens militaires du rang et sous-officiers sont recrutés avec un salaire de départ compris entre 1 000 et 1 500 euros. La majorité des officiers, pour leur part, perçoivent plus de 2 500 euros mensuels.

## B. LE DISPOSITIF DE RECONVERSION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'accès des militaires à la fonction publique peut se faire par les voies traditionnelles des concours, soit externes soit internes. Mais les militaires quittant l'institution peuvent, en outre, bénéficier de possibilités d'accès directes à la fonction publique et d'emplois réservés.

### 1. L'accès à la fonction publique sans concours

Les dispositions de l'article 3 de la loi n° 70-2 du 2 janvier 1970 ont permis, pendant 35 ans, aux officiers et aux sous-officiers de carrière des grades de major et d'adjudant-chef ayant au moins dix ans de service et étant à plus de cinq de la limite d'âge d'être recrutés directement dans la fonction publique.

Le législateur a intégré et pérennisé, dans l'article 62 de la loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, ces dispositions, régulièrement prorogées depuis 1970.

Par dérogation aux règles habituelles de recrutement des fonctionnaires, ces dispositions permettent aux intéressés, après une sélection sur dossier et à l'issue d'un stage probatoire, d'occuper des emplois vacants de catégories A et B correspondant à leurs qualifications au sein des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales, de la fonction publique hospitalière et des établissements publics à caractère administratif.

Les contingents annuels de ces emplois sont fixés par voie réglementaire pour chaque administration de l'Etat et pour chaque catégorie de collectivité territoriale ou établissement public administratif, compte tenu des possibilités d'accueil. Après un an de détachement, le militaire peut demander, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, son intégration ou sa titularisation dans le corps ou le cadre d'emploi dont relève l'emploi considéré, sous réserve de la vérification de son aptitude. Pour l'intégration ou la titularisation dans un corps enseignant, la durée du détachement est portée à deux ans. La période initiale de détachement peut être prolongée pour une période de même durée. En cas d'intégration ou de titularisation, l'intéressé est reclassé à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le corps d'origine.

Cette possibilité d'intégrer la fonction publique civile hors de tout concours présente un intérêt majeur pour les militaires, nombreux à se porter candidats aux postes mis à disposition. Au cours de la dernière décennie, le nombre de postes disponibles a évolué entre 400 et 550 par an, pour un nombre de candidats compris entre 1 000 et 1 500. Malgré l'absence de concours d'entrée, une sélection est néanmoins organisée par les fonctions publiques qui se réservent la possibilité de ne pas pourvoir les postes pour lesquels aucun candidat ne présente le profil recherché.

L'article 62 du statut s'avère moins restrictif que la législation antérieure puisqu'il rend possible l'extension du bénéfice de la loi n° 70-2 précitée à l'ensemble des sous-officiers et militaires du rang. Les nouvelles dispositions concernent, en effet, « *les militaires remplissant les conditions de grade et d'ancienneté fixées par décret* ». L'adoption de cet article a ouvert le champ d'application de cette disposition aussi bien aux militaires de carrière qu'à ceux qui servent sous contrat.

## **2. Les emplois réservés**

Par ailleurs, l'article 63 de la loi portant statut général des militaires pérennise les dispositions relatives aux emplois réservés qui permettent aux militaires engagés, sous-officiers de carrière et officiers sous contrat ayant accompli au moins quatre années de service, d'être intégrés dans les corps de fonctionnaires de catégorie B et C après examen ou essai professionnel. Ce dispositif, dont les conditions d'accès, de sélection des candidats au sein des armées, de reclassement et de reprise d'ancienneté manquent actuellement d'homogénéité, bénéficie chaque année à environ un millier de militaires.

L'article 63 inscrit dans le statut la possibilité, déjà offerte aux militaires, de se porter candidats à l'accès aux emplois réservés des fonctions publiques civiles dans les conditions fixées par le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Il simplifie et clarifie la reprise d'ancienneté : dans la limite de dix ans, l'ancienneté est reprise dans sa totalité pour les militaires intégrés dans un emploi de catégorie C. Dans la limite de cinq ans, elle est reprise pour la moitié des services effectifs pour ceux qui intègrent un emploi de catégorie B.

Cet article exclut de son champ d'application les officiers de carrière, censés effectuer sous l'uniforme une carrière complète, et les militaires commissionnés, recrutés à raison de leur spécialisation et supposés retrouver aisément un emploi dans le secteur civil à l'issue de leur contrat militaire.

### 3. La préparation à l'accès à la fonction publique

Les militaires qui remplissent les conditions pour accéder aux emplois réservés dans le cadre des articles 62 et 63 du statut général des militaires ont la possibilité de suivre une formation qui peut prendre la forme de cycles d'enseignements généraux ou de préparations spécifiques aux emplois anciennement qualifiés de 70-2 ou aux emplois réservés.

#### CYCLES D'ENSEIGNEMENT ET D'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total 2004	Rappel 2003
<b>Cycles d'enseignement</b>	47	194	7	<b>248</b>	448
<b>Préparation aux emplois loi 70-2 <sup>(1)</sup></b>	4			<b>4</b>	3
<b>Préparation aux emplois réservés <sup>(2)</sup></b>	22	940	469	<b>1 431</b>	1 443
<b>Total 2004</b>	<b>73</b>	<b>1 134</b>	<b>476</b>	<b>1 683</b>	
<b>Rappel 2003</b>	111	1 344	439		1 894

<sup>(1)</sup> Devenue article 62 du statut général des militaires.

<sup>(2)</sup> Désormais article 63 du statut général des militaires.

L'absence d'examen pour accéder à la fonction publique dans le cadre des dispositions de l'article 62 du statut général des militaires explique le faible nombre de candidats en formation dans ce cadre.

### 4. Des résultats mitigés

Il apparaît de manière manifeste que les candidats ne sont pas suffisamment préparés à postuler à ce genre d'emplois : plus du tiers des postes proposés annuellement ne sont pas pourvus.

**ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT (ART. 62 DU STATUT)**

	Postes	Officiers		Sous-officiers	Total
		Hauts niveaux	Catégorie A	Catégorie B	
<b>2002</b>	Postes offerts	46	99	376	521
	candidats	101	95	1 101	1 297
	reçus	29	28	267	324 (62 %)
<b>2003</b>	Postes offerts	41	87	343	471
	candidats	75	73	1 038	1 186
	reçus	29	26	212	267 (57 %)
<b>2004</b>	Postes offerts	25	77	280	382
	candidats	81	90	873	1 044
	reçus	20	27	209	256 (67 %)

**ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (ART. 62 DU STATUT)**

	Nombre de militaires reçus			Total
	Hauts niveaux	Catégorie A	Catégorie B	
<b>2002</b>	1	3	32	36
<b>2003</b>	0	3	30	33
<b>2004</b>	0	3	14	17

Le recrutement dans le cadre de la législation sur les emplois réservés (article 63 du statut) est subordonné à la réussite à un examen, ce qui nécessite une motivation et une implication personnelles importantes. Le nombre conséquent de postes ouverts mais rendus à l'administration chaque année (80 % à 90 %) faute de candidats sérieux confirme la désaffection pour ce type de recrutement, malgré un important effort d'information et un investissement financier non négligeable.

**ACCÈS AUX EMPLOIS RÉSERVÉS (ART. 63 DU STATUT)**

	Postes ouverts	Postes pourvus		Postes rendus	
<b>2002</b>	5 761	861	(15 %)	4 900	(85 %)
<b>2003</b>	5 144	628	(12 %)	4 516	(88 %)
<b>2004</b>	3 878	720	(19 %)	3 158	(81 %)

**C. LE CAS PARTICULIERS DES OFFICIERS GÉNÉRAUX**

**1. Une reconversion précoce**

On s'étonnera peut-être de voir aborder la question des officiers généraux, catégorie qui passe habituellement pour favorisée et dont les membres effectuent par définition des carrières longues. Pourtant, le nouveau statut général de militaires, en supprimant le conditionalat, a fixé à 57 ans la limite d'âge des officiers généraux. Les possibilités exceptionnelles permettant de poursuivre une carrière jusqu'à 61 ans concernent essentiellement les chefs d'état-major.

Mais si la limite est désormais fixée à 57 ans, tous les officiers généraux n'atteignent pas cet âge. Le bon équilibre de la pyramide des grades suppose une diminution régulière des effectifs avant cet âge fatidique. Nombre de généraux et d'amiraux quittent donc les armées entre 50 et 57 ans à une époque où les autorités incitent la population à rester active jusqu'à 65 ans.

D'évidence, les officiers généraux conservent un vrai potentiel à l'issue de leur carrière militaire et peuvent s'intégrer sans difficulté dans la vie active civile. Pour beaucoup, il s'agit d'ailleurs d'une nécessité : la mobilité géographique empêche bien souvent les conjoints de travailler ce qui conduit les familles à ne compter que sur un seul revenu. Le départ en retraite se traduit par une division par deux des ressources et ceux dont les enfants poursuivent des études peuvent éprouver quelques difficultés financières. Pour mémoire, un officier général à deux étoiles, arrivé à l'indice B3 et ayant eu trois enfants perçoit une pension de retraite de 41 640 euros par an (3 470 euros par mois) ; un officier général à trois étoiles, parvenu à l'indice D3 et ayant eu trois enfants perçoit une pension de retraite de 49 920 euros par an (4 160 euros par mois) ; un officier général à quatre étoiles, arrivé à l'indice E2 et ayant eu trois enfants perçoit une pension de retraite annuelle de 51 960 euros (4 330 euros par mois).

## **2. La création d'une cellule spécifique**

La question a été portée sur la place publique, le premier ministre ayant saisi le Conseil économique et social de cette question. Une cellule de « retour à la vie civile des officiers généraux », dirigée par un officier général d'active, a été créée en juin 2005, à la caserne de Reuilly, à Paris. Un stage de trois jours est proposé aux intéressés afin de faciliter leur prise de conscience et de les aider à prendre contact avec les associations et organismes qui existent. Une orientation professionnelle et géographique leur est proposée.

Les postes que peuvent occuper les officiers généraux reconvertis sont très variables. Le monde de l'entreprise les accueille de manière assez favorable, et pas seulement dans le secteur de l'armement. Mais des postes en collectivités locales peuvent également leur être ouverts ainsi que dans le milieu associatif, même si certaines associations caritatives sont parfois réticentes à accueillir en leur sein d'anciens généraux.



## **DEUXIEME PARTIE**

### **LE BILAN PAR ARMEES**

Des réalités parfois extrêmement différentes entre des armées aux structures et aux missions variées rendent nécessaire l'examen, dans une seconde partie, des efforts consentis et des résultats obtenus dans les différentes forces. Si l'armée de terre présente les plus grands volumes de personnels à reconvertir, la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie présentent des particularités utiles à analyser. Un point unit les différentes forces : avec l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), tous les états-majors ont compris l'enjeu financier de la reconversion de leurs anciens soldats.

#### **I. — L'ARMEE DE TERRE**

La reconversion de leurs militaires représente incontestablement un formidable défi pour les forces terrestres. De toutes les armées, c'est certainement celle dont les métiers sont les plus éloignés du monde civil, notamment parmi les unités dites « de mêlée », c'est-à-dire destinées au combat terrestre. Le volume même des personnels à reconvertir ainsi que les difficultés liées au recueil de l'information rendent difficile la publication de résultats fiables. Les forces terrestres consentent toutefois un réel effort en la matière grâce, notamment, au travail réalisé par le Centre militaire de formation professionnelle de Fontenay-le-Comte.

##### **A. UNE IMMENSE MAJORITE DE SOLDATS A RECONVERTIR**

###### **1. L'armée de terre compte 60 % de personnels contractuels**

Comme dans les autres armées, c'est la professionnalisation, avec la disparition des appelés du contingent et le recrutement de dizaines de milliers de militaires professionnels, qui a conduit l'armée de terre à prendre la mesure de l'importance de la reconversion de ses personnels et à intensifier ses efforts en la matière.

Les militaires contractuels forment plus de 60 % des effectifs de l'armée de terre. S'ils ne représentent que 25 % des officiers, ils composent entre 60 et 70 % des effectifs des sous-officiers et la totalité des effectifs des militaires du rang. La reconversion est donc contractuelle : c'est un élément à part entière du contrat d'engagement destiné à compenser la brièveté de la plupart des carrières militaires et les limites d'âge atypiques.

Les contrats des engagés volontaires de l'armée de terre sont de trois ou cinq ans. Les objectifs de l'état-major sont d'obtenir une durée de service moyenne d'environ huit ans qui constitue un juste compromis entre la

rentabilisation de la formation des recrues et la nécessité d'un renouvellement constant des personnels dans le but de conserver une nécessaire jeunesse aux effectifs.

Les militaires peuvent bénéficier des avantages de la reconversion à compter de quatre ans de service. Ceux qui se sont engagés pour trois ans doivent donc signer un nouveau contrat s'ils veulent bénéficier de l'aide à la reconversion proposée par les armées. Mais ceux qui ont signé un engagement de cinq ans doivent attendre la fin de leur contrat pour entamer leur reconversion. En effet, l'activité opérationnelle des forces et, notamment, les nombreuses opérations extérieures et interventions intérieures rendent difficiles l'organisation de stages durant le service actif. Les intéressés sont donc incités à signer un contrat complémentaire d'une durée de quelques mois pendant lesquels, toujours sous statut militaire, ils bénéficient gratuitement d'une formation professionnelle tout en continuant à percevoir leur solde.

En 2005, 10 261 militaires ont quitté les rangs des forces terrestres contre 10 744 en 2004. Les militaires totalisant moins de quatre ans d'ancienneté ont représenté 58 % des départs en 2005 contre 63 % en 2004. Chaque année, le quart des militaires quittant l'armée de terre (environ 2 500) est composé de jeunes recrues qui dénoncent d'elles-mêmes leur contrat durant la période probatoire. 5 à 6 % des partants (500 à 600) sont également de nouvelles recrues, mais dont le contrat est dénoncé durant la période probatoire du fait de l'autorité. Près du tiers des militaires qui quittent les forces terrestres sont donc des soldats ayant servi moins de six mois. Enfin, entre 400 et 600 désertions (4 à 6% des départs) sont constatées chaque année dans l'armée de terre.

La proportion des soldats susceptibles de bénéficier d'une aide à la reconversion apparaît donc relativement faible d'autant que nombre de personnels éligibles aux aides à la reconversion se reclassent d'eux-mêmes, sans aucune aide.

## **2. Une organisation lourde et coûteuse**

La reconversion est organisée de manière pragmatique : l'armée de terre tente de tirer parti des connaissances civiles dont disposaient les intéressés avant leur engagement ainsi que des connaissances transposables acquises pendant leur service. Dans un souci de saine gestion des finances publiques, l'objectif consiste évidemment à réduire la durée et les coûts de la reconversion.

L'armée de terre tente de convaincre les organisations patronales de l'intérêt de ne pas se retrouver en concurrence pour le recrutement des jeunes de 18 à 20 ans. Mieux vaut laisser ces personnes s'engager dans les armées pour les embaucher à l'issue de leur service, quelques années plus tard, lorsqu'elles auront acquis un savoir être comportemental et une maturité qui sera appréciée des entreprises. L'armée livrera alors sur le marché du travail des jeunes hommes et des jeunes femmes « prêts à servir ».

La reconversion s'avère particulièrement coûteuse en personnel pour l'armée de terre. Deux personnes par régiment se consacrent à plein-temps à cette tâche. L'une d'elles suit les dossiers individuels tandis que l'autre démarche les entreprises et entretient un réseau de relations proches du terrain. Le processus peut s'avérer long et prendre jusqu'à une année pour reclasser certaines personnes.

Dans le but de réduire ses frais de formation, l'armée de terre propose des périodes d'adaptation en entreprise (PAE) : l'intéressé reste sous statut militaire et continue à percevoir sa solde tout en effectuant un stage, généralement de six mois, en entreprise. Au premier abord, cette méthode de formation peut surprendre dans la mesure où l'employeur civil bénéficie pendant une période non négligeable d'un personnel qu'il fait travailler sans le rémunérer. Dans les faits, on s'aperçoit que les abus de la part d'entreprises peu scrupuleuses sont relativement rares. Dans ce système, l'armée ne finance que la solde de l'intéressé et pas sa formation, qui est souvent plus onéreuse. Ces périodes d'adaptation en entreprise constituent un excellent sas entre l'armée et le monde du travail civil : la majorité des militaires formés par les entreprises signent un contrat à l'issue de leur stage.

Dans le respect de l'identité de chacune des armées, une certaine mutualisation des moyens est recherchée avec la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie, mais le reclassement est généralement recherché sur le plan local et il est assez peu fréquent que des régiments de l'armée de terre cohabitent avec des bases aériennes ou des installations de la marine nationale. Cette « interarmisation » offre donc pour l'instant des résultats limités.

## **B. LES RESULTATS DIFFICILES A QUANTIFIER**

### **1. Des statistiques à manier avec prudence**

Les résultats exacts des efforts menés en matière de reconversion sont difficiles à établir avec précision. En effet, beaucoup d'anciens militaires manifestent la volonté, certainement saine, de se dissoudre dans la société civile. En contrepartie, ils oublient d'informer l'institution militaire de leurs résultats en matière de recherche d'emploi. Et que dire d'un ancien militaire qui est reclassé dans un premier temps mais qui se retrouve au chômage quelques mois plus tard ? Doit-il être considéré comme ayant été reclassé ou pas ?

80 % des anciens militaires de l'armée de terre se reconvertissent dans le secteur privé, contre 20 % dans le secteur public, essentiellement dans la fonction publique d'Etat. Très peu intègrent la fonction publique territoriale ou hospitalière. Dans ces derniers cas, il s'agit d'une démarche personnelle, alors que l'accès à la fonction publique étatique est ouvert de manière institutionnelle par le statut général des militaires qui a intégré les dispositions de l'ancienne loi 70-2. Par ailleurs, les emplois susceptibles d'être occupés par les anciens militaires dans la fonction publique territoriale sont généralement des postes contractuels, les titulaires étant recrutés par des concours aux limites d'âge très strictes.

La région Terre Nord-Ouest a réalisé en 2003 une enquête sur le reclassement des 550 militaires de cette région ayant bénéficié d'une aide à la reconversion cette année-là. L'étude a montré que 79 % de ces effectifs avaient trouvé un emploi dans le secteur civil au cours de l'année ayant suivi leur départ. Le bilan était variable selon les catégories : 63 % des officiers, 83 % des sous-officiers et 77 % des militaires du rang avaient été reclassés. L'enquête indiquait notamment que 95 % des anciens militaires ayant effectué une période d'adaptation en entreprise (PAE) avaient été recrutés.

Mais le bilan des militaires n'ayant pas trouvé d'emploi un an après leur départ de l'armée montre que seulement 43 % d'entre eux étaient réellement inscrits comme demandeurs d'emploi, 57 % ne l'étant pas.

En l'absence d'instrument statistique incontestable et compte tenu des différences méthodologiques existant entre les différentes armées, l'armée de terre reste très prudente dans ses estimations globales en matière de reclassement. En dehors de l'étude menée en 2003 dans la région Nord-Ouest, aucune statistique fiable ne semble pouvoir être fournie d'ici 2008 et la mise en place à l'échelon national d'un outil statistique dénommé « Concerto ».

## **2. Les difficultés rencontrées par les anciens militaires**

Un hiatus peut exister entre les visions croisées des militaires et des entrepreneurs : ces derniers ont parfois tendance à considérer les anciens militaires comme des personnels corvéables à merci alors que les soldats voient l'univers civil comme celui de la société des 35 heures. L'influence du conjoint n'est pas négligeable non plus : ayant accepté les opérations extérieures pendant cinq ou dix ans, l'épouse, car les militaires sont plus souvent des hommes, souhaite que son mari retrouve une vie plus paisible et prenne les habitudes d'un « vrai » civil.

Une des principales difficultés rencontrées par les militaires qui quittent l'institution réside dans le fait que les brevets délivrés par les armées ne sont pas toujours reconnus dans le secteur civil. Se pose ainsi la question de la validation des acquis de l'expérience. Le « savoir être », c'est-à-dire l'attitude, le comportement des anciens militaires, particulièrement apprécié, est donc davantage reconnu que le « savoir faire », qui pâtit quelquefois de l'absence d'équivalences.

Les responsables de la reconversion de l'armée de terre expriment un regret : que les métiers manuels soient autant dévalorisés en France au profit des métiers dits « de col blanc ». De nombreuses offres emplois ne trouvent pas de réponse dans les métiers de l'agriculture, du bâtiment, de la restauration, alors que les maçons, plombiers ou agents de restauration bien formés trouvent rapidement des emplois correctement rémunérés. En moins d'une dizaine d'années, un artisan du bâtiment sérieux parvient généralement à créer sa propre entreprise.

## **C. LE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE FONTENAY**

Pour faire face à l'énorme défi de la reconversion de ses personnels, l'armée de terre s'est dotée, à Fontenay-le-Comte d'un centre militaire de formation professionnelle (CMFP) particulièrement efficace.

### **1. Un centre théoriquement ouvert aux autres armées**

L'objet de ce centre est de préparer un maximum de militaires quittant l'institution à se reconvertir grâce à un accompagnement personnalisé. Il s'adresse en priorité aux personnels ne disposant pas ou n'ayant que peu d'acquis transposables dans le civil. Ceux dont les acquis sont transposables ne sont pas pris en charge. Le CMFP se fixe non seulement un objectif de former ses stagiaires, mais également de leur trouver un emploi.

Ce centre est ouvert aux militaires de tous grades, même si en pratique ce sont logiquement les militaires du rang qui bénéficient principalement des enseignements proposés. Il est ouvert aux militaires des autres armées, mais « l'interarmisation », dans ce domaine, rencontre peu de succès et les marins, aviateurs et gendarmes sont peu nombreux à côtoyer les forces terrestres, principalement pour des raisons d'éloignement par rapport aux régions de reconversion des intéressées ainsi qu'aux bases aériennes et navales. Le commandement de l'école ne peut que regretter une participation si faible des autres armées : ainsi, en 2005, deux militaires de l'armée de l'air, six marins, cinq gendarmes et un militaire du service des essences côtoyaient 178 militaires des forces terrestres.

Parmi ces derniers, la majorité est relativement jeune puisque 51 % d'entre eux comptent moins de 9 ans de service. 11 % ont porté l'uniforme entre 9 et 15 ans tandis que 38 % l'ont porté plus de 15 ans. L'immense majorité (93 %) sont des militaires du rang contre seulement 7 % de sous-officiers. Enfin, si 58 % sont des célibataires, 34 % sont mariés et 8 % vivent en concubinage. Compte tenu de la durée des stages, 40 % des militaires mariés s'installent à Fontenay-le-Comte avec leur famille. Le centre propose une centaine de logements à cet effet. Les célibataires sont hébergés dans les murs du CMFP.

Le faible nombre de militaires pris en charge par le CMFP peut surprendre au regard des 10 000 militaires qui quittent chaque année l'armée de terre. C'est que tous ceux qui ont un bagage suffisant ou une spécialité transposable dans le civil ne sont pas éligibles. En outre, un grand nombre d'anciens militaires quittent l'institution pour jouir d'une vraie retraite tandis que nombre d'autres se prennent en charge seuls.

Statutairement, les militaires sont mutés ou détachés et sont gérés par le CMPF. Ils se consacrent entièrement à leur formation dans ce qui peut apparaître comme une période de transition entre la vie militaire et la vie civile. Dans la

mesure où certaines formations peuvent durer jusqu'à onze mois, il peut arriver que les six mois statutairement prévus pour la formation ne soient pas suffisants. Dans ce cas, l'intéressé commence sa formation sous le statut militaire et la finit sous le statut civil. Lorsqu'il cesse d'appartenir à l'armée, il perçoit des indemnités de chômage qui prennent le relais de sa solde.

## **2. Des formations également ouvertes aux civils**

Les formations proposées ne sont pas censées être entièrement gratuites : au-delà d'un certain plafond, les intéressés doivent apporter une contribution financière. La participation varie entre 15 et 30 % pour les militaires ayant acquis un droit à pension ; elle est fixée à 3 % pour ceux qui sont radiés des cadres sans droit à pension. Dans tous les cas, elle est plafonnée à 9 000 euros. Au total, les militaires qui participent financièrement à leur formation sont minoritaires, l'immense majorité d'entre eux étant formés gratuitement. Le CMFP est principalement ouvert aux militaires professionnels en reconversion, mais également, dans la limite des places disponibles, aux volontaires du service militaire adaptés, personnel également placé sous statut militaire.

Le Centre militaire de formation professionnelle, comme son nom l'indique, s'adresse principalement aux militaires, mais pas seulement. En effet, pour permettre l'organisation de certaines formations ou de certains stages, un nombre minimum de participants est parfois requis. Lorsque le nombre de militaires n'est pas suffisant, des places sont alors proposées aux civils en recherche d'emploi, ces derniers constituant en quelque sorte une variable d'ajustement. Les conjoints de militaires, à condition qu'ils soient à la recherche d'un emploi, disposent d'un accès prioritaire. Les civils ne sont pas pris en charge par l'armée : ils paient leurs repas tandis que la formation est généralement financée par l'AFPA.

En 2005, sur les 500 stagiaires enregistrés, seuls 192 étaient des militaires en reconversion. 104 étaient des volontaires du service militaire adapté (SMA) tandis que 204 étaient de purs civils. Pour l'année 2006, un rééquilibrage semble amorcé : le nombre de militaires devrait s'élever aux alentours de 450 contre seulement 150 civils environ. Au total, l'association des militaires en reconversion et des civils s'avère particulièrement enrichissante car elle permet aux uns et aux autres de mieux se connaître.

## **3. Le CMFP propose une large gamme de services**

Installé dans le quartier de l'ancien 137<sup>ème</sup> régiment d'infanterie, le CMFP de Fontenay-le-Comte est un centre immense, qui occupe 73 bâtiments datant des dix-huitième et dix-neuvième siècles couvrant une superficie totale de 19 hectares.

En préalable à la formation professionnelle proprement dite, le CMFP, propose des sessions de préparation à la formation professionnelle. Il s'agit de stages de huit semaines destinés à remettre à niveau scolaire les intéressés dans

des domaines où ils peuvent présenter des lacunes telles que les mathématiques, le français, les langues ou les sciences. Cet enseignement, qui est dispensé par neuf professeurs détachés de l'éducation nationale, est également proposé aux militaires préparant un concours administratif ou postulant à un emploi réservé.

Le CMFP propose également des sessions hebdomadaires d'orientation, préalable indispensable à la formation. Les quarante sessions organisées annuellement rassemblent environ 1 200 participants qui ne suivront pas tous la formation dispensée par le centre.

La formation professionnelle fait l'objet de conventions passées entre l'armée de terre et l'AFPA : l'armée de terre encadre et gère les stagiaires, pourvoit à l'infrastructure des ateliers et fournit l'équipement qui reste propriété des forces terrestres. L'AFPA, de son côté, définit la pédagogie et les programmes, assure la formation professionnelle et fournit la matière d'œuvre.

Un des premiers objectifs du CMFP est de rendre les stagiaires autonomes le plus rapidement possible, ce qui est essentiel, notamment pour les entretiens d'embauche. En effet, la vie militaire, très protectrice, voire paternaliste, s'avère très différente de la vie civile, plus individualiste.

Les périodes de formations alternent avec les périodes de stage en entreprise. En 2005, les stages ont duré en moyenne 25 jours par intéressé, soit cinq semaines, ce qui correspond à une durée jugée idéale. Cette coopération avec les entreprises facilite les embauches finales et permet la constitution d'un réseau de relations.

#### **4. Des formations diversifiées et pourvoyeuses d'emplois**

Le CMFP, qui a pour souci de s'adapter en permanence au marché du travail, diversifie régulièrement son offre. Ainsi, il propose en 2006 une formation dans 33 métiers différents, contre 31 en 2005. 58 stages différents sont prévus contre 52 un an auparavant. Parallèlement, sa capacité s'améliore avec 619 places offertes en 2006 contre 520 en 2005.

Le CMFP propose des formations dans des métiers liés à la réparation des véhicules (carrossier, électricien, mécanicien), au bâtiment (carreleur, maçon, menuisier, peintre...), à l'industrie (fraiseur, monteur, soudeur, opérateur...), aux services de restauration (agent de restauration, serveur, cuisinier), mais aussi dans des domaines très variés : antenniste, magasinier, vendeur spécialisé, secrétaire, comptable, dépanneur frigoriste, technicien en climatisation...

Le CMFP travaille en partenariat avec un certain nombre de grandes entreprises désireuses de s'attacher les services des anciens militaires formés par le centre. C'est ainsi que Renault fournit régulièrement des voitures neuves sur lesquelles les élèves s'initient aux dernières technologies ; en contrepartie, la

société bénéficie d'une main-d'œuvre bien formée qui se dirige naturellement vers elle à l'issue de sa scolarité.

D'une manière générale, les stagiaires semblent satisfaits par l'éventail des formations, jugé suffisamment large. Ils apprécient particulièrement de voir leur choix exaucé et de ne pas être réduits à suivre une formation non désirée.

La formation, qui dure entre deux et onze mois selon les spécialités, est sanctionnée par un examen final à l'issue duquel est attribué, en cas de succès, un titre professionnel essentiel pour obtenir un emploi dans le civil. Les examens sont organisés par des organismes extérieurs au CMFP, de manière à garantir l'objectivité et la neutralité des résultats qui sont, généralement, très bons : avec des taux de réussite de 88,4 % en 2003, 92,5 % en 2004 et 88,9 % en 2005, le CMFP obtient des résultats qui dépassent d'environ 5 % ceux des autres centres AFPA. Le commandement explique ces performances par les qualités propres des militaires qui font apprécier ces derniers sur le marché du travail : l'obéissance hiérarchique, la rigueur, le respect des horaires, l'habitude de rendre compte...

L'obtention d'un diplôme complet est conditionnée par la réussite à deux ou trois certificats de compétence professionnelle (CCP). Mais un seul CCP permet une employabilité immédiate en entreprise, même sans diplôme. En 2005, seuls trois stagiaires n'ont obtenu aucun certificat de compétence professionnelle.

Le taux de placement des élèves, qui fluctue entre 80 et 85 % selon les années, est considéré comme excellent. Les stagiaires militaires trouvent plus facilement un emploi que leurs homologues civils. La direction du CMFP regrette toutefois la difficulté de suivre les anciens stagiaires ayant quitté l'institution, même si l'AFPA déploie de véritables efforts pour essayer de conserver le contact.

## **II. — LA MARINE**

### **A. UNE PRISE DE CONSCIENCE DE L'ENJEU DE LA RECONVERSION**

#### **1. Un personnel jeune par nécessité**

Le personnel de la marine est très jeune. Sa moyenne d'âge s'élève à 31 ans et n'est que de 28 ans pour le personnel embarqué. Les contraintes du métier de marin nécessitent l'emploi d'un personnel jeune, constamment renouvelé. Pour cette raison, 62 % du personnel est sous contrat à durée déterminée, tandis que seulement 38 % du personnel, essentiellement les officiers et officiers marinières (sous-officiers) mènent une carrière complète dans la marine nationale.

Ce sont chaque année environ 3 000 personnes qui quittent la marine nationale : 2 750 militaires du rang ou officiers marinières et 250 officiers. La plus grande partie des départs sont volontaires (77 % pour les premiers, 62,5 % pour les seconds). Toutefois, 6 à 10 % des départs sont imposés aux intéressés du fait du non-renouvellement de leurs contrats par l'institution.

Tous les marins qui quittent l'uniforme ne sollicitent pas une aide à la reconversion, qu'il s'agisse d'un bilan, d'un stage ou d'une formation. Certains spécialistes, dans le domaine de la restauration ou de l'hôtellerie, par exemple, trouvent assez facilement des débouchés dans le civil ; pour d'autres spécialités plus rares (atomiciens, spécialistes vibrations), c'est l'institution qui doit déployer des efforts pour éviter que les ingénieurs et techniciens qu'elle a patiemment formés ne succombent à la tentation du lucratif secteur privé.

Selon les années, entre le tiers et la moitié des personnels qui quittent la marine le font sans solliciter la moindre aide : 39 % en 2002, 45 % en 2003, 53 % en 2004, 36 % en 2005.

#### **2. Un service de reconversion spécifique et étoffé**

Le service « Marine Mobilité », destiné à faciliter la reconversion des anciens marins a été créé en 1999 sur le modèle des cabinets de placement civils. Composé de 79 professionnels de la reconversion, il compte dans ses rangs 23 officiers, dont plusieurs psychologues ainsi que des spécialistes en ressources humaines, 29 officiers marinières et 27 civils.

Le service Marine Mobilité propose une aide et un suivi individualisé pour accompagner chaque marin dans sa mobilité externe mais aussi interne. Un bilan professionnel est proposé. L'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des formations proposées par la marine, permet aux intéressés de valider dans le civil les titres acquis durant leur contrat militaire. Ce service accompagne également vers l'emploi les conjoints des marins, en

particulier dans les ports où est présente la marine nationale : Brest, Toulon, Lorient et Cherbourg.

Toutes les démarches entreprises par le marin restent confidentielles de manière à ce que ce dernier puisse continuer d'exercer sereinement ses fonctions au sein de l'armée. Un consultant unique, qui sera son conseiller pendant tout son parcours, est attribué à l'intéressé. Un travail essentiel doit être fait sur le plan psychologique : le passage de l'état de militaire à celui de civil s'apparente parfois, pour certains sujets, à un véritable « travail de deuil ».

La marine s'est fixé pour objectif de prévenir dix-huit mois à l'avance les personnels dont les contrats ne sont pas renouvelés. Les premiers mois du processus de reconversion sont consacrés à l'établissement d'un bilan personnel et professionnel, ainsi qu'à la mise en place, un an avant l'échéance, d'un ou deux projets professionnels. Le projet définitif de reconversion doit être validé onze mois avant le départ de l'intéressé. La direction du personnel militaire de la marine (DPMM) fournit ensuite un agrément qui détermine la nature de l'aide dont bénéficie l'intéressé.

Les personnels dont la spécialité permet une employabilité directe dans le civil représentent en moyenne 19 % des départs. Ces personnels bénéficient d'un simple accompagnement vers l'emploi qui peut prendre la forme de stages d'accompagnement en entreprise d'une durée généralement comprise entre 3 et 6 mois. Les personnels dont la spécialité ne permet pas une reconversion directe dans le civil représentent environ 30 % des départs. Ces derniers peuvent bénéficier de prestations de formation d'une durée comprise entre 4 et 9 mois. Tous ces stages et formations se déroulent pendant le temps de travail des intéressés, durant la dernière année de service.

## **B. LE CAS PARTICULIER DES ENGAGÉS INITIAUX DE COURTE DURÉE**

### **1. Tous ne bénéficient pas de l'aide à la reconversion**

A l'instar des autres armées, la marine informe et accompagne l'ensemble de ses personnels qui quittent le service. Mais seuls les marins ayant servi au moins quatre années peuvent prétendre au bénéfice des stages et formations qui se déroulent pendant les derniers mois de service. Les engagés initiaux de courte durée (EICD), qui signent des contrats de trois ans renouvelables deux fois, sont donc exclus du dispositif si leur premier contrat n'est pas renouvelé. Ces derniers, souvent issus de milieux défavorisés, ne sont toutefois pas délaissés : ils font l'objet d'un suivi en matière de détection de l'illettrisme, peuvent participer à des ateliers de techniques de recherche d'emploi et sont suivis par un tuteur.

Les EICD qui ne disposent d'aucune spécialité particulière peuvent bénéficier, au moment où ils quittent le service actif, de conventions qui leur permettent d'intégrer la police nationale, l'armée de terre ou d'être pris en charge par les missions locales d'insertion. Ceux qui possèdent une formation

directement utilisable dans le civil bénéficiant d'autres conventions signées avec, par exemple, Air France ou, pour les métiers de la restauration, le groupe Accord.

Les deux tiers des engagés initiaux de courte durée voient leur contrat renouvelé au mois une fois, ce qui leur permet ensuite de bénéficier pleinement du processus de reconversion. 10 % à 15 % d'entre eux, particulièrement motivés, parviennent même à mener une carrière complète.

## **2. Une reconversion conditionnée par la spécialité militaire**

Les EICD occupent diverses fonctions à bord des bâtiments de la marine. Ceux qui sont employés au « service général », sont les plus difficiles à reclasser. Chargés de tâches d'intérêt général à bord des bâtiments, ils occupent souvent des emplois peu qualifiés qui, en outre, n'ont pas toujours d'équivalent dans le civil.

Les manutentionnaires aéronautiques qui participent à la manutention et au guidage des aéronefs dans l'environnement hautement sécurisé des ponts d'envol et des plateformes hélicoptères des bâtiments peuvent bénéficier des conventions qui ont été signées avec des sociétés telles qu'Aéroports de Paris ou Air France.

Les engagés initiaux de courte durée chargés de la protection et de la défense des installations de la marine rencontrent assez peu de difficultés pour se reconvertir dans le civil, notamment lorsqu'ils exercent les fonctions de maître-chien. Ceux qui servent dans le corps des marins pompiers, aussi bien à terre qu'à bord des navires, se reclassent également assez bien.

## **C. DES RESULTATS CORRECTS**

### **1. Des données partielles mais encourageantes**

Les résultats bruts du reclassement des anciens marins se sont élevés à 62 % de reconversion réussie en 2003, 66 % en 2004 et 64 % en 2005, ce qui satisfait aux objectifs fixés par la ministre de la défense à 60 %, mais pas aux exigences internes de l'état-major de la marine qui vise plutôt un résultat de 80 %.

Toutefois, l'obtention d'un résultat de 64 % de retour à l'emploi en 2005 ne signifie pas qu'un tiers des anciens marins s'est retrouvé au chômage. Seuls 11 % d'entre eux, suivis chaque mois, sont effectivement toujours dans une phase de recherche d'emploi. Les 25 % qui ont disparu des statistiques sont simplement devenus injoignables. En effet, en dehors des dispositions relatives à la disponibilité, rien ne peut contraindre un ancien militaire à conserver un lien avec l'armée une fois son service accompli. Que ce soit par rancœur, à la suite d'un départ mal négocié, ou par négligence, nombreux sont ceux qui omettent de signaler l'état de leurs recherches en matière d'emploi, faussant ainsi les statistiques.

Le centre administratif qui réalise le décompte et verse les indemnités chômage dispose bien évidemment de la liste des anciens marins sans emploi, mais la Commission nationale informatique et liberté (CNIL) ne permet pas la communication de ces informations au service Marine Mobilité.

Quoi qu'il en soit, le résultat de 64 % de reclassements obtenu par le service Marine Mobilité reste largement supérieur aux résultats obtenus dans le civil. Pour un public analogue (niveau V bis, moins de 25 ans), l'ANPE n'obtient que 31 % de reclassement en moyenne nationale. Cette comparaison valide la réussite de la filière mise en place par la marine, qui accompagne pas à pas les anciens militaires qu'elle rend à la vie civile.

Une année après leur départ de la marine, le taux de retour à l'emploi, selon le service Marine Mobilité, est proche des trois quarts : 75 % en 2003, 77 % en 2004, 72 % en 2005.

## **2. Le cas spécifique des officiers**

Jouissant généralement d'une pension de retraite, les officiers ne se retrouvent pas dans l'obligation de retrouver un emploi et de mener une seconde carrière. Seuls ceux qui désirent augmenter leurs revenus se lancent généralement dans la recherche d'un nouvel emploi.

La faible proportion d'officiers trouvant un emploi (57 %, à comparer aux 76 % de la catégorie des sous-officiers ou aux 63,6 % des militaires du rang) s'explique aisément. Outre les difficultés classiques rencontrées par une population âgée de plus de cinquante ans et faiblement mobile, les anciens officiers peuvent facilement se décourager si les propositions qui leur sont faites ne correspondent pas à leurs attentes, compte tenu du fait qu'ils disposent déjà de leur pension de retraite.

Une des difficultés éprouvée par les officiers en matière de reclassement résulte de leur connaissance incomplète de certaines particularités de la vie civile, telles que les relations sociales en entreprise, par exemple. Leur comportement et leur rigueur semblent généralement appréciés, mais leur savoir-faire pêche parfois sur ces points. Ce sont, bien souvent, des généralistes et non des techniciens et ils subissent la concurrence des quinquagénaires issus du monde de l'entreprise.

Les pilotes de l'aéronavale, qui quittent généralement l'uniforme plus jeunes que la moyenne des officiers, se reconvertissent assez facilement dans le civil, notamment grâce aux conventions passées avec Air France et Eurocopter. Même si la compagnie aérienne nationale semble avoir réduit ses recrutements au cours de ces dernières années, une trentaine de pilotes de l'aéronavale sont encore recrutés chaque année par Air France.

## D. UNE GESTION DES CREDITS QUI A GAGNE EN RIGUEUR

### 1. Le coût du chômage semble en voie de stabilisation

L'entrée en application de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) a permis d'obtenir une meilleure visibilité du coût engendré par le chômage des anciens militaires, ainsi qu'une meilleure responsabilisation des services concernés, ce qui correspond à l'un des objectifs recherchés.

C'est ainsi que le chômage des anciens marins coûte chaque année entre 15 et 16 millions d'euros à la marine nationale, ce qui aide à comprendre l'intérêt de faciliter le reclassement des intéressés. Le montant global des indemnités versées semble désormais s'être stabilisé.

#### EVOLUTION DU COÛT DU CHÔMAGE DES ANCIENS MARINS

Années	2002	2003	2004	2005
Coût	14 011 316 €	15 701 963 €	15 034 415 €	15 527 505 €

En 2005, la durée moyenne d'indemnisation s'est élevée à 310 jours, soit un peu plus de dix mois. 57,5 % des demandeurs d'emplois sont d'anciens militaires du rang, tandis que 38,4 % sont d'anciens officiers marins et 4 % d'anciens officiers.

### 2. Le coût de la reconversion s'est fortement réduit

Aux dires même des responsables de la marine, l'entrée en vigueur de la LOLF a eu un effet immédiat sur la gestion des crédits qui est devenue beaucoup plus rigoureuse. L'attribution des congés de reconversion, généreuse depuis les débuts de la professionnalisation est devenue plus parcimonieuse.

#### ÉVOLUTION DU COUT DE LA RECONVERSION DANS LA MARINE NATIONALE

(en millions d'euros)

	2001	2002	2003	2004	2005
Coût de la structure de reconversion	3,33	3,25	2,94	3,59	3,75
Coûts en rémunérations et charges sociales	41,9	31,15	24,3	6,53	6,75
Coût total	45,23	34,40	27,24	10,12	10,50

Les crédits de la reconversion, qui s'élevaient plus de 45 millions d'euros en 2001 ont ainsi été réduits de plus de 20 % par an entre 2001 et 2003. Entre 2003 et 2004, ils ont été réduits des deux tiers, voire des trois quarts si on ne prend pas en compte les coûts fixes de la structure de reconversion.

Enfin, la cellule Marine Mobilité a effectué une étude d'externalisation et a essayé de calculer ce qu'il en coûterait à la collectivité de confier à un cabinet privé la reconversion des marins. En effet, certains pays comme le Royaume-Uni ont entièrement externalisé la reconversion de leurs militaires. Même si les traditions sont différentes dans notre pays, la question mérite au moins d'être posée.

Le résultat de l'étude doit évidemment être considéré avec précaution dans la mesure où Marine Mobilité s'avère être à la fois juge et partie. Mais les résultats demeurent néanmoins intéressants à analyser. L'étude considère que les coûts en rémunérations et charges sociales restent identiques dans les deux hypothèses et que seul le coût de la structure de reconversion, c'est-à-dire de Marine Mobilité ou d'un cabinet privé, peut être comparé. Dans le premier cas, nous avons vu que ce coût s'est élevé à 3,75 millions d'euros en 2005, coût des retraites du personnel inclus, ce qui, pour un effectif de 1 900 marins à reconvertir, revient à un coût moyen par candidat d'environ 2 000 euros. Un cabinet de placement réclamerait pour sa part entre 4 000 et 20 000 euros par marin à reclasser, en fonction des grades. Compte tenu de la structure des personnels à reclasser, le coût global s'élèverait à près de 15 millions d'euros par an.

### **III. — L'ARMÉE DE L'AIR**

#### **A. UNE CONTRAINTE NÉE DE LA PROFESSIONNALISATION**

##### **1. Un flux régulier et important de départs**

Après avoir enregistré des flux de départs proches de 4 000 personnes par an lors des premières années de la professionnalisation, l'armée de l'air comptabilise désormais un nombre de départs qui s'est stabilisé aux environs de 3 500 depuis 2003. En 2005, ce nombre s'est décomposé en 381 officiers, 1 631 sous-officiers et 1 484 militaires du rang ce qui aboutit au total précis de 3 496 militaires ayant quitté l'uniforme.

Comme dans les autres armées, la plupart des militaires qui quittent l'armée de l'air le font pour des raisons statutaires : soit en raison de l'atteinte de la limite d'âge pour le personnel d'encadrement, soit en raison du non-renouvellement du contrat, pour les militaires du rang. Il est à noter toutefois que de plus en plus de militaires quittent l'armée de l'air par choix personnel, par simple volonté de changer l'orientation d'une carrière. Beaucoup considèrent désormais que l'armée de l'air constitue un simple passage, une expérience professionnelle supplémentaire au cours d'une carrière longue et variée. C'est notamment le cas des techniciens, bien formés, qui monnayent facilement leur expérience dans le secteur privé.

##### **2. La mise en place des moyens adéquats**

Comme les autres armées, l'armée de l'air a donc mis en place, dans le cadre de la professionnalisation, une structure chargée de reconverter les personnels qui la quittent. Cette structure est désignée par le sigle BARMAA qui signifie « Bureau d'aide à la reconversion des militaires de l'armée de l'air ». Dans un souci de lisibilité et de cohérence avec d'autres armées, elle devrait bientôt être rebaptisée « Air Mobilité ».

Composée de 74 personnes, elle travaille en partenariat avec les ANPE, l'AFPA, les collectivités territoriales, des organisations professionnelles telles que le MEDEF et la CGPME. Elle travaille évidemment en concertation avec les autres armées.

Comme les autres armées, l'armée de l'air finance le placement de ses militaires en entreprise pour des stages de six mois pendant lesquels les militaires en fin de contrat restent sous statut militaire. En contrepartie, les entreprises bénéficiaires doivent s'engager, avant la fin du troisième mois, à faire signer aux intéressés un contrat à durée indéterminé ou un contrat à durée déterminée d'au moins six mois.

## B. UNE EVOLUTION STATISTIQUE INQUIETANTE

### 1. Une réduction du nombre de congés de reconversion

Sur les 3 500 militaires quittant l'armée de l'air chaque année, environ un tiers ne recherche pas de nouvel emploi mais souhaite simplement jouir de sa pension de retraite, la majorité partant avec une retraite à jouissance immédiate.

En 2005, 2 169 personnes quittant l'armée de l'air ont été prises en charge par le BARMAA, soit environ les deux tiers des partants. Parmi elles, 1 049 ont bénéficié d'un congé de reconversion, qui a permis à 817 anciens militaires de l'air de trouver un emploi dans les six mois. Mais il est difficile de dire ce que sont devenus les 1 120 militaires n'ayant pas bénéficié d'un congé de reconversion, ni des 232 personnes ayant bénéficié de ce congé, mais n'ayant pas signalé avoir été recruté dans les six mois.

En effet, comme dans les autres armées, beaucoup d'anciens militaires de l'armée de l'air ne rendent pas compte lorsqu'ils ont trouvé un emploi. Et il est probable que certaines personnes ne manifestent aucun zèle particulier dans la recherche d'un emploi, s'accommodant des indemnités de chômage.

Comme dans les autres armées, la fin de la professionnalisation et la mise en place de la LOLF ont conduit l'armée de l'air à gérer de manière plus rigoureuse les crédits liés à la reconversion. C'est ainsi que les congés de reconversion, d'une durée de six mois, sont attribués de manière de plus en plus parcimonieuse. On en dénombrait 1 844 en 2002, 1 331 en 2003, 1 020 en 2004 et 1 049 en 2005. Les congés complémentaires de reconversion, d'une durée de six mois également et destinés aux personnels non qualifiés, sont également en régression.

### 2. Les résultats mitigés pour un chômage coûteux

L'objectif de 60 % de reclassement fixé par le ministre de la défense pour l'ensemble des armées est malheureusement loin d'être atteint dans l'armée de l'air. En effet, malgré une hausse spectaculaire des résultats en 2005, l'armée de l'air ne parvient à reclasser qu'un seul de ses anciens militaires sur deux.

#### EVOLUTION DU RECLASSEMENT DES MILITAIRES DE L'ARMÉE DE L'AIR

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total
2003	39,0 %	48,0 %	53,0 %	48,9 %
2004	29,8 %	49,6 %	35,5 %	43,9 %
2005	40,0 %	66,9 %	33,5 %	52,6 %

Aux difficultés classiques rencontrées par les personnels des autres armées pour se reconvertir (âge, faible mobilité) s'ajoutent des difficultés spécifiques à

l'armée de l'air : la répartition des bases aériennes, autour desquelles peuvent exister des réseaux d'entreprises, ne correspond pas toujours aux aspirations géographiques des personnels quittant l'institution, davantage attirés par le sud du pays. Par ailleurs, l'Ile-de-France, qui rassemble beaucoup d'offres d'emploi, attire relativement peu les militaires de l'armée de l'air à la recherche d'une seconde carrière.

Le coût des allocations de chômage, à peine inférieur à quatre millions d'euros avant la professionnalisation, n'a cessé de croître de manière significative pour dépasser désormais 11 millions d'euros. Le nombre d'allocataires, resté longtemps inférieur à 1 000, a atteint un maximum de 2 067 en 2004 avant de diminuer à 1 773 en 2005.

### **C. LE PLAN 2006 POUR AMELIORER LA RECONVERSION**

#### **1. Rationaliser en se rapprochant des entreprises**

Pour lutter plus efficacement contre la hausse du chômage dont l'indemnisation est désormais imputée directement sur son budget, l'armée de l'air a adopté un dispositif pour l'année 2006.

L'effort sera porté plus spécifiquement au profit des militaires quittant le service avant quatre ans d'ancienneté. Des prestations adaptées leur seront proposées et les populations les plus fragiles devront être détectées. L'orientation de tous les anciens militaires va devenir systématique, quelle que soit leur ancienneté.

La rationalisation de la chaîne de reclassement sera recherchée avec, notamment, la mutualisation des offres d'emploi des différentes armées sur Internet. Un projet de portail commun sur Internet est à l'étude.

La coordination avec les services publics de l'emploi et les partenariats avec les grandes entreprises seront développés. Les conventions passées avec de grands groupes privés ressemblent parfois à des déclarations de bonnes intentions qui mériteraient d'être déclinées sur le plan local pour apporter une solution utile aux problèmes d'emploi. Mais les logiques d'une armée et des grandes entreprises ne se recoupent pas toujours, en raison, notamment de problèmes de synchronisation : les grandes entreprises recrutent par le biais de campagnes périodiques liées à des sessions de formation alors que les personnels qui quittent l'armée de l'air le font de manière continue, tout au long de l'année.

## 2. Informer sans inciter au départ

Enfin, l'armée de l'air réfléchit à la mise en place d'une meilleure communication interne destinée à renseigner de manière complète les militaires désireux de quitter l'institution. Mais il s'agit d'un sujet épineux dans la mesure où les solutions retenues risquent de s'avérer contreproductives : la diffusion d'une trop grande masse d'informations sur la reconversion et les conventions passées avec les entreprises risque de susciter des vocations et de donner des idées de reconversion à certains personnels que l'armée de l'air ne souhaite pas forcément voir partir. Elle éprouve déjà suffisamment de difficultés à retenir les techniciens formés et expérimentés que les entreprises privées sont prêtes à débaucher à prix d'or.

La création des établissements publics d'insertion de la défense (Epid) pourrait apporter une aide dans le travail de reconversion des anciens militaires de l'armée de l'air. Plus de 500 d'entre eux se sont portés volontaires pour travailler dans ces établissements ouverts dans le cadre de l'opération dite « *défense deuxième chance* ». Trente ont d'ores et déjà été recrutés dans les quatre premiers centres ouverts en début d'année.

## **IV. — LA GENDARMERIE**

### **A. LA RECONVERSION EST APPARUE AVEC LA PROFESSIONNALISATION**

#### **1. Un phénomène récent...**

La reconversion est un phénomène nouveau, apparu dans la gendarmerie à l'occasion de la professionnalisation des forces. En effet, les officiers et sous-officiers ayant vocation à effectuer une carrière complète débouchant sur une pension de retraite, seuls les militaires du rang sont concernés par un reclassement dans la vie civile.

Jusqu'en 1996, les emplois de militaires du rang étaient essentiellement occupés par des appelés du contingent que l'institution militaire n'avait pas à reconvertir. Avec la suspension du service national, la gendarmerie a dû recruter des engagés volontaires recrutés sur la base d'un contrat d'un an renouvelable quatre fois, ce qui porte l'engagement maximum à cinq années.

En conséquence, un dispositif de reconversion a dû être mis en place dans la gendarmerie au cours de l'année 1997. Ce service, qui compte un bureau central à Paris et une antenne par région occupe désormais soixante personnes à temps plein.

#### **2. ...qui concerne peu l'encadrement**

Les officiers et sous-officiers qui le souhaitent ont, bien entendu, la possibilité de quitter l'institution militaire, mais bien peu réclament alors l'aide à la reconversion. Jouissant d'une bonne image, polyvalents et bénéficiant d'une bonne connaissance de la région dans laquelle ils opèrent, les sous-officiers et officiers qui quittent l'uniforme avant la fin de leur carrière militaire, le font généralement parce qu'une opportunité s'offre à eux ou parce qu'ils ont été sollicités par une entreprise.

Seuls 10 % des officiers et 9 % des sous-officiers quittant la gendarmerie avant la limite d'âge demandent à bénéficier d'une aide à la reconversion, ce qui signifie que 90 % d'entre eux retrouvent un emploi sans aucune aide ou jouissent d'une vraie retraite. Les seuls problèmes auxquels peuvent être confrontés ces personnels sont ceux relatifs à l'âge, généralement supérieur à cinquante ans, et à la mobilité géographique.

Les taux de reclassement sont plutôt bons pour cette population dont la moyenne d'âge s'élève à 51 ans : 54 % des officiers et 66,6 % des sous-officiers retrouvent rapidement un emploi grâce à l'action du service de reconversion de la gendarmerie.

## **B. UNE QUESTION CRUCIALE POUR LES MILITAIRES DU RANG**

### **1. Une population qui se renouvelle trop vite**

En revanche, les militaires du rang qui ne parviennent pas à intégrer le corps des sous-officiers quittent la gendarmerie après un maximum de cinq ans de service. Trop jeunes pour bénéficier d'une pension à jouissance immédiate, nombre d'entre eux doivent être aidés sous peine d'éprouver des difficultés à trouver un emploi civil.

Or, contrairement aux prévisions, les trois quarts des gendarmes adjoints volontaires quittent l'institution avant quatre ans de service, seuil qui permet de bénéficier de l'aide à la reconversion.

La catégorie des gendarmes adjoints volontaires (GAV) apparaît, en effet, relativement instable : en 2005, la gendarmerie a recruté 6 135 GAV tandis que 6 036 autres GAV la quittaient, ce qui représente un renouvellement d'environ 40 % des effectifs de cette catégorie (15 300 au total).

Parmi les 6 036 gendarmes adjoints volontaires ayant quitté cette catégorie, tous n'ont pas abandonné l'uniforme : environ 1 700 ont, en fait, été promus dans la catégorie des sous-officiers et seuls 4 313 ont réellement quitté la gendarmerie. Parmi eux, 3 147 soit 73 % des départs réels, avaient une ancienneté inférieure à quatre ans, contre seulement 1 166 ayant servi plus de quatre ans et pouvant prétendre au bénéfice de l'aide à la reconversion.

### **2. Des conséquences humaines et financières douloureuses**

La reconversion, qui s'adresse principalement aux militaires du rang s'avère donc en grande partie inopérante. Les militaires quittant l'uniforme avant quatre années de service peuvent certes bénéficier d'informations et d'un bilan destiné à favoriser leur orientation, mais pas d'un stage de formation. Tout au plus peuvent-ils recevoir des conseils pour la rédaction de CV et de lettres de motivation, ainsi que, sous certaines conditions, du remboursement des frais d'inscription aux cours par correspondance.

Parmi les gendarmes adjoints volontaires qui quittent le service avant quatre années d'ancienneté, certains le font parce qu'une opportunité s'offre à eux. Mais la majorité quittent l'institution militaire sans perspective et connaissent des périodes de chômage plus ou moins longues.

Actuellement, environ 3 500 anciens gendarmes sont inscrits au chômage. 90 % d'entre eux, n'ayant pas atteint les quatre années d'ancienneté, n'ont pu, de ce fait, bénéficier d'un parcours de reconversion complet. Alors que le taux de chômage des autres armées semble stabilisé, celui de la gendarmerie continue à augmenter. Par voie de conséquence, les indemnités versées connaissent une croissance d'autant plus inquiétante que les nouvelles procédures budgétaires

issues de la loi organique relative aux lois de finances font désormais peser leur poids sur le budget global de la gendarmerie.

### **3. Une politique spécifique pour les contrats très courts**

Une politique spécifique a donc été mise en place pour les gendarmes adjoints volontaires. Les nouveaux engagés sont désormais pris en charge dès la première année : un passeport didactique leur est remis dans le but de les inciter à développer un projet professionnel civil le plus tôt possible. Il leur est expliqué comment intégrer le corps des sous-officiers, s'ils le souhaitent.

Des efforts sont engagés pour tenter de détecter parmi cette catégorie de personnel les militaires les plus « fragiles », généralement âgés de moins de 25 ans, peu diplômés et issus de milieux défavorisés.

Des partenariats sont en cours de négociation avec les missions locales pour l'emploi ainsi que les chambres des métiers. Des expériences pilotes sont en cours en Alsace et en Picardie. L'objectif est d'alerter ces instances pour que les jeunes ayant quitté la gendarmerie soient pris en charge le plus tôt possible, afin d'augmenter leur chance de réussir leur reconversion. Faute de cette prise en charge précoce, la gendarmerie perd parfois le contact.

## **C. UN COUT CROISSANT MALGRE DES RESULTATS HONORABLES**

### **1. Des résultats conformes aux objectifs**

En 2005, la gendarmerie a accordé 541 congés de reconversion, dont 19 à des officiers, 254 à des sous-officiers et 268 à des militaires du rang. Ce dernier chiffre est à rapprocher des 4 313 militaires du rang ayant quitté, au cours de la même année, la gendarmerie. Les gendarmes adjoints volontaires bénéficiaires de congés de reconversion apparaissent donc comme particulièrement minoritaires, même parmi les 1 166 qui ont quitté l'institution avec plus de quatre ans de service. Nombre d'entre eux retrouvent un emploi sans aucune aide extérieure.

En outre, 37 congés complémentaires ont été accordés.

Le service de reconversion de la gendarmerie considère que 1 075 anciens gendarmes ont été reclassés en 2005, dont 27 officiers, 319 sous-officiers et 729 militaires du rang. Le taux de reconversion global s'élève à 65 %, légèrement meilleur chez les sous-officiers (66,6 %) que chez les militaires du rang (64,6 %). Il est conforme aux objectifs fixés par le ministère.

Sans surprise, c'est dans les activités liées à la sécurité que les anciens gendarmes se reclassent le plus volontiers : ce secteur emploie 42 % d'entre eux à l'issue de leur service. 27 % des anciens gendarmes se reconvertissent dans les secteurs administratifs tandis que 15 % effectuent une seconde carrière dans le secteur du transport logistique. 10 % des anciens personnels de la gendarmerie

trouvent une place dans la distribution ou le commerce tandis que 6 % se reconvertissent dans les services liés aux personnes.

## 2. Le coût de la reconversion et du chômage

Le coût moyen de reclassement d'un militaire de la gendarmerie ayant plus de quatre années de service, tous grades confondus, s'élevait en 2003 à 13 714 euros. Grâce aux efforts de rationalisation réalisés, ce chiffre a été réduit à 9 918 euros en 2004 et ne s'élevait plus qu'à 8 384 euros en 2005.

Si l'on agrège l'ensemble des anciens gendarmes reclassés en 2005, quelle que soit leur ancienneté, le coût individuel est réduit à 5 335 euros.

Le montant annuel de l'indemnisation chômage, en revanche, ne cesse d'augmenter, compte tenu de l'augmentation de l'effectif moyen indemnisé. La proportion des anciens gendarmes adjoints volontaires indemnisés pourrait se stabiliser aux alentours de 26 % de ceux qui quittent le service.

### EVOLUTION DU COÛT DE L'INDEMNISATION CHÔMAGE DANS LA GENDARMERIE

	Flux annuel	Proportion de GAV indemnisés	Effectif moyen indemnisé	Coût annuel de l'indemnisation
<b>2002</b>	801	31 %	248	<b>1 934 380 €</b>
<b>2003</b>	2 074	19 %	403	<b>3 139 531 €</b>
<b>2004</b>	3 193	20 %	345	<b>5 028 135 €</b>
<b>2005</b>	4 211	24 %	1 149	<b>7 955 746 €</b>
<b>2006*</b>	4 996	26 %	1 293	<b>10 131 874 €</b>
<b>2007*</b>	5 261	26 %	1 368	<b>10 668 252 €</b>

\* Prévisions

GAV : gendarmes adjoints volontaires

## **V. — LE SERVICE DE SANTE DES ARMEES**

### **A. LE ROLE FONDAMENTAL D'UN SYNDICAT**

#### **1. Des anciens militaires défendus par un syndicat**

A l'opposé des autres armées, le service de santé ne dispose pas d'un service d'aide à la reconversion. En effet, compte tenu de la longueur et du coût des études de médecine, l'objectif de ce service n'est pas de renouveler ses effectifs de manière régulière, mais au contraire, de les conserver le plus longtemps possible.

En l'absence d'un tel service, les médecins militaires désireux de se reconvertir dans le civil peuvent bénéficier de l'aide du syndicat professionnel des anciens médecins des armées (SAMA). Ancienne association, cette structure a dû se transformer en syndicat professionnel afin de pouvoir mener une action en justice pour défendre les droits de ses adhérents à qui le bénéfice d'une double retraite, militaire et civile, était dénié. En la matière, une action collective ne pouvait être menée que par un syndicat.

C'est ainsi que le SAMA est devenu la seule structure syndicale dont l'objet est de regrouper d'anciens militaires. S'adressant à une catégorie bien particulière d'anciens militaires, au demeurant assez peu nombreux, cette spécificité n'a jamais soulevé la moindre difficulté.

Une enquête récemment réalisée auprès de plus d'une centaine d'anciens médecins militaires a mis en évidence la notoriété du SAMA : 75 % des sondés connaissent le syndicat et 74 % connaissent le guide de la reconversion qu'il a contribué à publier. La majorité des sondés apprécie l'utilité de ce syndicat.

#### **2. Les actions menées par le SAMA**

Le SAMA a pour triple objet d'aider les jeunes médecins militaires à se reconvertir dans le civil, de défendre le niveau des retraites de ses adhérents et de défendre l'image du service de santé des armées.

Dans le cadre de son action d'aide à la reconversion, le SAMA a mis en place récemment un observatoire chargé de mieux comprendre les problèmes des jeunes retraités et de comparer l'évolution parallèle des carrières civiles et militaires des médecins issus du même corps. Il mène des enquêtes dont les résultats sont exploités en collaboration avec la direction centrale du service de santé des armées (DCSSA).

Le SAMA fournit une aide technique à ses adhérents face aux nombreuses démarches administratives qui doivent être menées et auxquelles les médecins

militaires ne sont pas habitués. Le syndicat peut être officieusement saisi par le service de santé lorsque ce dernier se rend compte qu'une difficulté se présente pour l'un de ses anciens membres. De la même manière, le syndicat est susceptible d'alerter la direction du service de santé sur des problèmes spécifiques.

Le SAMA est également à l'origine d'une brochure destinée à aider les médecins militaires en phase de reconversion. Ce document, rédigé avec une grande précision, est devenu le guide officiel de la reconversion des médecins militaires. Publié et distribué par le ministère de la défense sous le timbre de la direction de la fonction militaire et du personnel civil (DFP), il est mis à jour régulièrement par le SAMA. Il s'agit de l'exemple rare d'un travail entièrement réalisé par un syndicat et officiellement reconnu par le ministère de tutelle.

## **B. UNE EVOLUTION FAVORABLE DE LA SITUATION DEMOGRAPHIQUE**

### **1. Une reconversion facilitée par un grand savoir-faire**

Les médecins militaires qui quittent le service pour se reconvertir dans le civil s'estiment chanceux car très bien formés à la fois sur le plan technique et sur le plan éthique. L'exercice de la médecine dans une ambulance de campagne en opération extérieure laisse peu de place à l'erreur et nécessite une grande exigence de soi.

La reconversion dans une seconde carrière présente néanmoins quelques difficultés. En effet, l'instauration du médecin traitant et de la filière des spécialistes favorise la circulation des patients entre un généraliste et ses correspondants habituels, ce qui peut être défavorable à l'ancien médecin militaire, souvent peu connu lorsqu'il ouvre son cabinet à un âge plus avancé que ses confrères.

Toutefois, l'évolution démographique constatée au cours de ces dernières années a rendu plus facile la reconversion des médecins militaires. Dans une société où la consommation de soins augmente d'année en année, le *numerus clausus* instauré à l'entrée des universités et la limitation du nombre de praticiens qui en a découlé ont favorisé l'installation des médecins militaires qui se reconvertissent.

La majorité des anciens médecins militaires s'installent dans le secteur libéral (66 %) et souvent en association (63 %), ce qui permet probablement de pallier les difficultés liées au manque de notoriété de ces praticiens dans le civil.

### **2. Les difficultés liées à la reconversion**

27 % des médecins militaires reconvertis dans le civil évoquent des difficultés, chiffre qui n'est finalement pas si élevé si l'on considère, qu'*a contrario*, 73 % ne semblent pas avoir rencontré d'obstacle particulier.

Les difficultés soulevées sont de deux ordres. Certaines sont communes à l'ensemble des praticiens, ceux issus du service de santé comme ceux issus du secteur civil. Il s'agit principalement du montant des charges sociales ainsi que de l'augmentation prohibitive des primes d'assurance.

Mais d'autres problèmes plus spécifiques aux anciens militaires transparaissent de l'enquête : malgré les assurances apportées par le ministère de la défense, il semblerait que la reconnaissance de certains titres acquis pendant la carrière militaire continue de poser quelques difficultés. A titre plus anecdotique, certains médecins militaires reconvertis dans le civil ont constaté une différence de mentalité existant entre eux et leurs confrères purement civils et se sont plaints d'un certain mépris exprimé à leur égard.

## **C. UNE EVOLUTION DANS LE TEMPS**

### **1. Des liens plus distendus**

Les liens que les jeunes générations de médecins militaires entretiennent avec les armées semblent plus ténus que ceux noués par leurs aînés. Les carrières militaires sont plus courtes et les périodes de réserves moins nombreuses.

Plusieurs facteurs sont avancés pour expliquer ce phénomène : la suspension du service national a augmenté les charges pesant sur le personnel de carrière. Dans le service de santé peut-être davantage encore qu'au sein des autres armées, les appelés du contingent étaient généralement d'un très bon niveau et apportaient une aide précieuse à leurs confrères militaires de carrière.

La disparition des appelés et l'augmentation du nombre d'opérations extérieures, conjuguée à la féminisation du service de santé, ont alourdi la charge de travail des médecins militaires de sexe masculin. En effet, les dispositions restreignant l'emploi de personnel féminin à bord des unités de la marine nationale ont conduit à une plus grande rotation des personnels masculins. Ces derniers sont allés beaucoup plus souvent sur le terrain, des tensions se sont créées et des départs anticipés ont été enregistrés, notamment lorsque la situation démographique est devenue favorable à l'installation de nouveaux praticiens dans le civil. Certains médecins militaires quittent également l'uniforme lorsque leur carrière est ralentie voire bloquée pour des raisons de pyramide démographique. Dans l'enquête menée par l'observatoire à la reconversion du SAMA, beaucoup ont reconnu avoir quitté l'armée car ils n'avaient pas pu accéder aux postes à responsabilité auxquels ils aspiraient.

Compte tenu de la longueur et de la technicité de la formation de ce personnel, un tel phénomène n'est pas des plus bénéfiques pour les finances du ministère de la défense.

## **2. Le rôle des anciens médecins militaires dans la réserve**

La distanciation observée entre les médecins militaires ayant quitté le service depuis moins de dix ans et l'institution militaire a peut-être une autre explication, plus classique et déjà constatée dans les autres armées : les premières années de reconversion dans le civil demandent beaucoup de temps et d'énergie. Ce n'est qu'une fois la reconversion réussie que les anciens médecins militaires renouent le contact et s'engagent parfois dans la réserve.

Selon l'enquête menée par l'observatoire du SAMA, une majorité d'anciens médecins militaires déclare ne pas avoir été contactée pour s'engager dans la réserve. Si environ 25 % d'entre eux ont toutefois effectué une ou plusieurs périodes de réserve, ce sont les reconvertis les plus anciens (depuis plus de dix ans) qui se sont avérés les plus actifs en la matière.

## CONCLUSION

En conclusion, les rapporteurs ont pu constater, à travers leurs entretiens mais également grâce à leurs déplacements sur le terrain, que le ministère de la défense avait pris en compte de façon sérieuse, depuis déjà plusieurs années, le problème de la reconversion des militaires. L'institution militaire s'est dotée des moyens de reclasser ceux qui la quittent d'une manière plutôt efficace.

De toute évidence, le taux de chômage des anciens militaires est inférieur à celui de la moyenne nationale, la durée de la recherche d'emploi est plus brève et les employeurs apprécient cette main-d'œuvre qui est disciplinée et à l'habitude de rendre compte.

L'étude a aussi mis en évidence les conséquences de la LOLF qui, en imputant désormais directement sur le budget de chacune des armées le coût de l'indemnisation chômage des anciens militaires, incite les chefs d'états-majors à redoubler d'efforts pour reclasser leurs anciens soldats.

On connaissait déjà les efforts déployés par les armées dans le domaine de leur organisation et de leur fonctionnement. On mesure désormais la détermination qu'elles mettent à former et reconvertir leurs personnels.



## EXAMEN EN COMMISSION

La commission de la défense nationale et des forces armées a examiné le présent rapport d'information au cours de sa réunion du mardi 27 juin 2006.

Un débat a suivi l'exposé des rapporteurs.

**M. Jean-Louis Bernard** s'est étonné de voir évoquer par les rapporteurs des problèmes de reconversion pour les médecins du service de santé des armées. Dans certains départements ruraux, notamment dans le Loiret, une réflexion est menée pour attirer de jeunes médecins vers les zones déficitaires. Qu'il s'agisse de généralistes ou de spécialistes, les médecins militaires ne peuvent sérieusement prétendre rencontrer de problèmes de reconversion dans le civil. Certains syndicats s'émeuvent de problèmes d'équivalence de titres, mais ces difficultés s'expliquent sans doute par le fait que les médecins militaires n'ont pas passé tous les concours réussis par leurs confrères civils.

**M. Michel Dasseux, rapporteur**, a reconnu que le déficit de médecins dans certains secteurs favorise l'insertion dans le civil. D'anciens médecins militaires font toutefois état de relations tendues avec leurs confrères civils.

**M. Antoine Carré** a considéré que cet « antagonisme » entre médecins civils et médecins issus du monde militaire était aujourd'hui révolu. De fait, les travaux sont identiques des deux côtés et les qualifications aujourd'hui équivalentes.

**M. Hugues Martin, rapporteur**, a observé que l'école de santé navale de Bordeaux déployait d'importants efforts pour conserver ses médecins.

**M. Charles Cova** a mesuré les évolutions intervenues depuis le rapport qu'il avait présenté, il y a une douzaine d'années, sur le même sujet. Il a toutefois regretté que la reconversion des militaires dans l'administration soit toujours aussi mal perçue. Il est souvent reproché aux anciens militaires leur manque de diplôme alors qu'après quinze années de service dans les armées, leur expérience les rend aptes aux emplois auxquels ils postulent.

**M. Michel Dasseux, rapporteur**, a rappelé que la fonction publique recrutait aussi, dans les catégories B et C, des personnels qui ne sont pas toujours bardés de diplômes. **M. Hugues Martin, rapporteur**, a indiqué que la mission d'information avait eu avant tout pour vocation de dresser un constat de la situation actuelle et non de proposer des solutions mais estimé qu'il serait sans doute souhaitable de regrouper les services de reconversion des différentes armées.

**M. Michel Voisin, Président**, a relevé que le projet de loi de modernisation de la fonction publique qui devrait être discuté prochainement à l'Assemblée nationale pourrait utilement aborder ce sujet.

**M. Michel Dasseux, rapporteur**, a souligné que le travail des instructeurs au sein du centre militaire de formation professionnelle de Fontenay-le-Comte était remarquable. De son côté, **M. Hugues Martin, rapporteur**, a indiqué que les instructeurs assuraient aussi un encadrement d'internat durant les week-ends, nombre de stagiaires étant logés sur place.

**M. Joël Hart** a considéré que la reconversion des militaires ne relevait pas du seul aspect professionnel mais aussi du domaine social, puisqu'il s'agit pour le militaire de trouver un logement avec une solde souvent faible et, qu'il a souvent à sa charge après quinze ou vingt ans de service, des enfants scolarisés qui coûtent cher. Il a par ailleurs rappelé qu'il y a encore quelques années, la population, souvent relayée par ses représentants, contestait le dispositif des emplois réservés.

La commission a **décidé**, en application de l'article 145 du Règlement, le dépôt du rapport d'information en vue de sa publication.

## ANNEXE

### TRAVAUX DE LA MISSION D'INFORMATION

Le 6 juillet 2004, audition de M. Claude Nicolas, sous-directeur à l'accompagnement professionnel et à la reconversion des militaires au ministère de la défense.

Le 6 juillet 2004, audition de M. Sylvain Mattiucci, conseiller technique du ministre de la défense pour les affaires sociales et les questions relatives à la condition militaire.

Le 21 mars 2005, déplacement auprès du centre interarmées de reconversion (CIR) de Bordeaux.

Le 31 mai 2005, audition du général Louis Dubourdieu, chef de la division ressources humaines de l'armée de terre, et du colonel Jean-Paul Martial, responsable du bureau « condition du personnel ».

Le 1<sup>er</sup> juin 2005, audition du vice-amiral d'escadre Thierry d'Arbonne, conseiller du gouvernement pour la reconversion des officiers généraux.

Le 9 février 2006, déplacement auprès du centre de reconversion de l'armée de terre, à Fontenay-le-Comte.

Le 5 avril 2006, rencontre avec le capitaine de vaisseau François-Régis Cloup-Mandavialle, chef du service « Marine mobilité ».

Le 5 avril 2006, rencontre avec le Colonel Alain Druais, chef du Bureau d'aide à la reconversion des militaires de l'armée de l'air (BARMAA), accompagné de madame Colin, son adjointe.

Le 2 mai 2006, rencontre avec Mme Christine Vitton, chef du bureau central de la reconversion de la gendarmerie.

Le 7 juin 2006, rencontre avec le docteur Bernard Lefèvre, président du syndicat des anciens médecins des armées (SAMA) et du docteur Sylvie Monroux-Rousseau, responsable de l'observatoire de reconversion des anciens médecins du service de santé des armées.