

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission de la défense nationale et des forces armées

— Examen, ouvert à la presse, des conclusions de la mission d'information sur «le plan famille: quel bilan?» (*rapporteuses: Mme Séverine Gipson et Mme Isabelle Santiago*).

Mardi

23 novembre 2021

Séance de 17 heures 30

Compte rendu n° 28

SESSION ORDINAIRE DE 2021-2022

**Présidence de
Mme Françoise
Dumas, présidente**



La séance est ouverte à dix-sept heures trente-cinq.

Mme la présidente Françoise Dumas. Chers collègues, nous sommes réunis en cette fin de journée pour entendre les conclusions de nos deux collègues, Séverine Gipson et Isabelle Santiago, rapporteuses de la mission d'information sur le bilan du plan Famille. Je les remercie d'ores et déjà pour ce travail de longue haleine portant sur l'un des sujets d'actualité au ministère des Armées : les conditions de vie des militaires et de leur famille.

Ce plan ambitieux lancé en 2017 traduit la volonté de la ministre des Armées d'améliorer de façon significative l'accompagnement des familles et des militaires et plus largement, l'ambition de la loi de programmation militaire à hauteur d'homme qui « *place le soldat au cœur des priorités* ». Cette ambition se concrétise par un engagement important dans de multiples domaines. La mission d'information dont nous entendons les conclusions cet après-midi avait pour objet de dresser le bilan du plan Famille, d'éclairer les améliorations notables ainsi que les éventuels attendus et points de vigilance.

Je tiens à saluer l'investissement de nos collègues Séverine Gipson et Isabelle Santiago dans la conduite de cette mission d'information. Elles ont mené de nombreuses auditions – environ une trentaine – et ont également effectué des déplacements, dans l'Eure à Évreux, département cher à Séverine Gipson, à Brest, à La Roche-Guyon et enfin à Bruz. Ces visites de terrain ont rendu ce rapport d'autant plus vivant et pertinent.

Mme Séverine Gipson, co-rapporteuse. « Il n'y a pas de soldat fort sans famille heureuse ». La singularité militaire se caractérise par le pouvoir exorbitant que possède le militaire de donner la mort au combat, sur ordre, et par l'acceptation par le militaire du risque de mourir pour son pays. Les nombreuses sujétions auxquelles les militaires de tous grades et de toutes armées sont soumis s'exercent autant sur le plan physique que sur les plans psychologique et affectif. Les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu. Leur liberté de résidence et leur liberté de circulation peuvent être restreintes. La condition militaire se caractérise par l'esprit de sacrifice, la disponibilité et la discipline. Le personnel vit au rythme du contrat opérationnel de son unité et de ses engagements sur le terrain, en métropole, en outre-mer et en opérations extérieures.

Quelles sont les conséquences concrètes de ces principes, qui sont au fondement de l'état militaire ?

Les marins sont absents quatre mois par an en moyenne et jusqu'à 200 jours par an. La déconnexion en mer est totale en sous-marin et souvent partielle pour les unités de surface. Dans l'armée de Terre, la mobilité est très forte : on y recense près de 13 000 mutations par an et 30 % d'officiers sont mutés chaque année. L'armée de Terre se caractérise par une forte dispersion géographique, ce qui a des effets importants pour les conjoints et les familles. La force opérationnelle terrestre est absente en moyenne 136 jours par an. Les militaires du rang et les jeunes sous-officiers sont hébergés au régiment dans des conditions souvent vétustes. Quant à l'armée de l'Air, elle connaît un fort taux de projection de ses aviateurs et des engagements opérationnels tout au long de l'année. Une grande partie des gendarmes départementaux est affectée dans des unités très isolées en profondeur des territoires et est sujette à des intrusions récurrentes dans les casernes qui hébergent les familles. Les gendarmes mobiles sont quant à eux engagés, loin de leur famille en moyenne 174 jours par an.

Dans un tel contexte, la famille du militaire est une base arrière indispensable jouant pour lui un rôle majeur de stabilité et de continuité. Le conjoint – qui, dans la majeure partie

des cas, est une conjointe – assure une fonction d’accompagnement psychologique essentiel. Il ou elle doit le plus souvent assumer seul(e) toutes les tâches domestiques, administratives et liées à l’éducation des enfants. « Épouser un militaire, c’est épouser l’armée » : cette formule illustre bien que les conjoints de militaires sont directement impliqués dans l’institution.

Mme Isabelle Santiago, co-rapporteuse. L’accompagnement social des militaires et de leur famille par le ministère de la Défense ne date pas du plan Famille. L’action sociale est en effet une composante de la condition militaire visant à assurer un équilibre entre sujétions et compensations. C’est notamment l’Igesa, opérateur sous tutelle du ministère des Armées, qui joue un rôle majeur en ce domaine depuis les années soixante.

Cependant, est apparue la nécessité de mieux compenser les sujétions croissantes liées à la condition militaire. Le niveau élevé d’engagement de nos armées sur l’ensemble du territoire et en opérations extérieures pèse sur la disponibilité et le moral des militaires. Ce surengagement a de lourdes conséquences pour les familles : des modifications d’emploi du temps de dernière minute, des départs en mission avancés, des retours repoussés, un enchaînement des opérations extérieures et intérieures, l’annulation de mariages, de vacances et des activités familiales – et j’en passe.

Ces contraintes sont de plus en plus difficiles à accepter dans la société contemporaine où les conjoints de militaires ont le plus souvent un emploi ou souhaitent en avoir un. La mobilité géographique des familles est aussi un facteur de déracinement. Elle est source de difficultés pour les conjoints souhaitant préserver leur parcours professionnel, de morcellement du parcours scolaire des enfants, de difficulté d’accès à la propriété. Elle entraîne aussi le développement du célibat géographique et une fragilisation des réseaux de sociabilité. À chaque nouvelle affectation, le militaire doit se familiariser avec un nouvel environnement et son conjoint doit organiser le déménagement, trouver un logement pour toute la famille et s’occuper d’inscrire les enfants dans un nouvel établissement.

L’emploi des conjoints est un enjeu croissant, non seulement en raison des mobilités répétées des militaires mais aussi de leurs absences opérationnelles qui font peser une lourde charge sur lesdits conjoints. Le phénomène du célibat géographique s’explique non seulement par la volonté des conjoints de poursuivre leur carrière professionnelle mais aussi par la volonté des familles de préserver la continuité de la scolarité de leurs enfants et parfois, par l’acquisition d’un logement. La diversification des structures familiales, avec notamment le développement du phénomène des familles monoparentales, suscite aussi de nouveaux enjeux. L’accès à internet et aux outils numériques est désormais une composante essentielle de la vie des militaires dont il faut tenir compte. La communication entre les militaires et leur famille de même que la communication entre l’institution et le militaire évoluent en conséquence.

Enfin, une dizaine d’années de coupes budgétaires, avec la révision générale des politiques publiques (RGPP), dans un contexte de sursollicitation opérationnelle, a donné à l’institution militaire le sentiment d’être malmenée. Par ailleurs, la professionnalisation des armées a créé la nécessité de recruter et surtout de fidéliser les militaires.

Mme Séverine Gipson, co-rapporteuse. Afin de répondre à ces nombreux enjeux, le Président de la République a prononcé à Istres, le 20 juillet 2017, un discours que l’on peut considérer comme l’acte fondateur du plan Famille. Cet enjeu est alors devenu l’une des priorités de la ministre des Armées qui a lancé ce plan le 31 octobre de la même année. Je tiens à rappeler, parce qu’on l’oublie parfois, que le plan Famille s’intitule en réalité plan d’accompagnement des familles et d’amélioration des conditions de vie des militaires : il concerne certes les familles mais aussi tous les militaires – y compris les célibataires – et,

pour deux tiers de mesures, les personnels civils de la Défense sur lesquels notre commission a déjà travaillé au début de cette année.

Si le plan Famille a été élaboré très rapidement par le ministère, il a été complété au fur et à mesure, dans une démarche évolutive et adaptative que nous saluons. Dès 2018, le plan Famille a été inscrit, pour celles de ses mesures qui sont d'ordre budgétaire, en loi de programmation militaire 2019-2025 : il a ainsi été prolongé au-delà de 2022.

Pour résumer en une phrase le bilan que tire la mission d'information : le plan Famille est salué par l'ensemble de la communauté de défense et gagnerait à mieux être connu aussi bien des familles que des militaires eux-mêmes. Le plan comportant 61 mesures réparties en six axes, nous avons pris le parti d'évoquer devant vous les mesures les plus emblématiques du plan.

Nous vous présenterons d'abord les mesures qui apportent une grande satisfaction à la communauté de défense. Puis nous évoquerons les enjeux qui restent problématiques. Nous reviendrons ensuite sur les mesures d'adoption récente, dont il nous paraît difficile d'établir un bilan mais à l'égard desquelles nous portons un regard très enthousiaste. Enfin, nous vous présenterons nos propositions pour renforcer le plan Famille et en écrire l'acte II.

Parmi les mesures très positives du plan Famille, nous voudrions tout d'abord insister sur les mesures prises en faveur de la garde d'enfants. Grâce au plan Famille, l'offre de garde d'enfants repose désormais sur trois actions : la gestion directe de crèches ministérielles, la réservation de berceaux au sein de structures associatives et la signature de conventions avec des assistantes maternelles. Le plan Famille fixait initialement un objectif d'augmentation de 20 % du nombre de places en crèche : l'objectif, fixé pour 2022 a été atteint et même dépassé, et atteint 2 598 places. Le plan Famille prévoit aussi de développer l'accompagnement des conjointes de militaires ayant le projet professionnel de devenir assistantes maternelles et d'inciter financièrement les assistantes maternelles à accueillir un enfant ressortissant de l'action sociale des armées, notamment en horaires atypiques. Enfin, le plan Famille formalise les dispositifs de garde d'urgence, notamment afin de permettre aux couples de faire garder leurs enfants en cas d'appareillage d'urgence d'un marin.

Une autre mesure symbolique sur laquelle nous souhaitons revenir est la distribution de 5 000 clefs « *story enjoy* » ayant permis aux militaires d'enregistrer à l'avance des histoires proposées à leurs enfants pendant qu'ils sont projetés en opération. Nous vous avons également apporté ici un exemplaire des 44 000 boîtes multi-activités qui ont été offertes aux enfants de militaires partant en OPEX. Ces boîtes ont eu un grand succès et le ministère envisage maintenant de concevoir des dispositifs pour les adolescents. Enfin, nous vous avons apporté un exemplaire des boîtes « mon hôsto rigolo » qui ont été distribuées aux enfants de militaires hospitalisés.

Mme Isabelle Santiago, co-rapporteuse. Une mesure ayant eu énormément de succès est la carte Famille SNCF qui a été offerte à toutes les familles de militaires. Auparavant, les familles devaient voyager avec le militaire pour pouvoir bénéficier de réductions. Désormais, chaque membre de la famille dispose de réductions de 30 % sur le TGV et de 25 à 50 % sur le TER.

Le plan Famille prévoit aussi un prêt d'accession à la propriété dont les modalités ont été revues pour le rendre plus attractif : depuis juillet 2021, les familles peuvent bénéficier d'un prêt de 30 000 euros sur 15 ans. Ce prêt peut être complété par un prêt de travaux de 26 000 euros lorsque le ménage est composé de deux personnels du ministère des Armées ou de gendarmes, que ces personnels soient actifs ou retraités.

Le plan wifi permet l'accès à un wifi gratuit et sécurisé dans les enceintes militaires : près de 150 000 connexions wifi gratuites ont été déployées dans 2 400 bâtiments en

métropole, grâce au marché ILOSCA conclu avec la société Wifirst. Les déploiements sont en cours en outre-mer et à l'étranger. Quant au déploiement des réseaux Wifirst en OPEX, il permet aux militaires d'avoir un accès sécurisé à internet et de leur éviter d'acheter des cartes SIM locales présentant des failles de sécurité importantes.

Le plan Famille simplifie aussi la mobilité des militaires, une mobilité qui, rappelons-le, demande toute une organisation de la famille et en particulier de la part du conjoint ou de la conjointe. Le plan facilite les déménagements avec la plateforme multi-déménageurs : cette plateforme fonctionne très bien en métropole et est très appréciée des familles.

Le ministère a aussi prévu un accès facilité des familles aux enceintes militaires et un plan de rénovation de 50 millions d'euros au profit des centres de vacances Igesa.

L'ensemble de ces mesures est plébiscité par la communauté de défense mais ne doit pas occulter que des difficultés majeures demeurent pour les familles. Certains chantiers du plan Famille nous semblent encore inachevés et méritent une attention particulière. Nous en avons identifié quatre principaux : l'attribution tardive des logements, le soutien à l'emploi des conjoints, la scolarisation des enfants et les déserts médicaux.

S'agissant du logement, il faut tout d'abord saluer la politique d'offre de logements défense du Gouvernement qui est redynamisée de deux manières : via le plan Famille et via le contrat Ambition Logements. Le plan Famille prévoit une augmentation de 660 logements réservés par convention en métropole et la construction de logements domaniaux en outre-mer. Le contrat Ambition Logements permettra de compléter ce dispositif en augmentant le parc de logements domaniaux en métropole et en améliorant la qualité d'entretien du parc. Nous saluons cette politique sans précédent, qui est aussi complétée par un plan Hébergement d'1,2 milliard d'euros sur la durée de la LPM.

Mme Séverine Gipson, co-rapporteuse. Pour en revenir au plan Famille proprement dit, la politique de logement du ministère se heurte à une difficulté : les logements proposés par les bureaux du logement aux familles de militaires sont attribués très tardivement du fait que les précédents occupants n'ont qu'un délai d'un mois de préavis pour libérer les lieux au profit des familles arrivantes. En conséquence, l'effort fourni par les armées, directions et services pour édicter des préavis d'ordre de mutation cinq mois à l'avance se trouve en quelque sorte remis en cause : les familles ne peuvent pas déménager tant que le logement qui leur a été attribué n'a pas été libéré. Le plan Famille prévoit d'optimiser la performance en matière de délai de réponse pour l'attribution de logements et le ministère compte pour cela sur son nouveau système d'information « Atrium ». Par ailleurs, le commandement est aussi invité à inciter les militaires mutés à libérer leur logement plus tôt.

En attendant, la situation actuelle a des effets problématiques sur l'inscription à l'école des enfants de militaires changeant d'affectation. Compte tenu de la carte scolaire, les parents ont besoin d'un justificatif de domicile pour pouvoir inscrire leurs enfants en établissement, en particulier au collège et au lycée, et l'éducation nationale ne reconnaît pas l'adresse d'affectation administrative du militaire. Cette difficulté est un facteur de stress important pour les familles qui ne veulent pas voir leurs enfants répartis entre différents établissements scolaires. C'est pourquoi nous jugeons indispensable de simplifier cette procédure de justification de domicile mais aussi de placer auprès de la direction générale de l'enseignement scolaire, entre le 15 août et le 15 septembre chaque année, une personne spécialement chargée de régler la situation des enfants non encore inscrits en établissement du fait d'un problème de justification de domicile.

Un autre problème auquel sont confrontées les familles en cas de déménagement sur certains territoires est celui de l'accès aux soins. Dans les déserts médicaux, les familles nouvellement arrivées n'arrivent souvent pas à obtenir des rendez-vous chez le médecin,

surtout lorsqu'il s'agit d'un spécialiste. Les médecins refusent en général tout nouveau patient, ce qui pose particulièrement problème aux familles ayant des enfants « dis » et ayant besoin de faire appel à des spécialistes. C'est pourquoi nous proposons de communiquer avec les médecins généralistes et spécialistes présents sur le territoire afin de permettre aux familles de militaires nouvellement arrivées de disposer d'un accès à des rendez-vous et de ne pas être mises sur liste d'attente. Nous proposons aussi d'inciter les associations, telles que l'ANFEM, à instaurer un système de parrainage entre familles partantes et familles arrivant dans une nouvelle affectation : en effet, avec le départ de plusieurs familles, ce sont autant de créneaux potentiels qui se libèrent sans que les médecins soient toujours avertis qu'ils peuvent mettre à jour leur fichier de patientèle. Nous suggérons aussi l'installation de cabines de téléconsultation de médecins spécialistes.

Mme Isabelle Santiago, co-rapporteuse. Nous en venons maintenant au problème le plus sensible : celui de l'emploi des conjoints. Le plan Famille comporte plusieurs mesures en faveur de l'accompagnement à l'emploi des conjoints et donne un rôle important à Défense mobilité en la matière. Outre l'accompagnement proprement dit, le ministère finance aussi des formations, organise des forums de l'emploi, des séances *de job dating* et les prestations dont bénéficient les militaires en reconversion profitent aussi aux conjoints. En novembre 2020, la ministre des Armées a annoncé de nouvelles mesures afin de favoriser l'accès des conjoints au secteur public et notamment au ministère des Armées. Le ministère propose aussi une offre de préparation aux concours et l'ouverture d'un marché d'accompagnement à la création d'entreprises.

Nous saluons l'action de Défense mobilité qui fait son maximum pour accompagner les conjoints vers l'emploi. Cela étant dit, l'ampleur de la tâche est considérable et nous estimons que les efforts du ministère doivent encore être renforcés pour toutes les raisons que nous avons évoquées au début de notre intervention : éviter au maximum le célibat géographique, permettre aux conjoints de s'épanouir pleinement et ainsi avoir des familles « heureuses » pour reprendre l'expression de madame la ministre des Armées.

Dans le cadre de nos travaux, nous avons notamment identifié deux problèmes spécifiques : le cas des conjoints qui sont fonctionnaires et, parmi eux, le cas des conjoints qui sont enseignants. S'agissant des fonctionnaires en général, Défense mobilité assure un traitement individualisé des demandes de suivi de mobilité. Quant au ministère de la Transformation et de la fonction publiques, il a un projet « d'immersion professionnelle » visant à organiser la mise en relation entre personnes envisageant une mobilité sur un territoire et personnes s'y trouvant déjà. Le Gouvernement a également créé un portail unique pour les offres d'emploi dans la fonction publique. Il reste que la mobilité entre administrations n'est pas aisée – fonctionnant encore selon moi trop en « silo » et de façon trop centralisée. En ce qui concerne la fonction publique territoriale, le ministère des Armées et le ministère de la Transformation et de la fonction publiques ont signé un accord en décembre 2020.

Mme Séverine Gipson, co-rapporteuse. Nous ferons un point particulier sur les demandes de mutation provenant de conjoints de militaires qui sont enseignants car elles correspondent à 85 % des demandes d'appui de conjoints fonctionnaires adressées à Défense mobilité. En effet, beaucoup de conjointes de militaires s'engagent comme enseignantes, espérant pour certaines pouvoir profiter du maillage territorial de l'éducation nationale.

La difficulté principale, en cas de mutation du militaire, réside dans le décalage de calendrier entre les mutations au ministère de l'éducation nationale, décidées à partir de novembre de l'année N -1 et les mutations des militaires qui sont notifiées au printemps de

l'année N pour une mutation à l'été. Conscient de cette difficulté, le ministère des Armées a signé un protocole avec l'éducation nationale en 2018 afin de faciliter la mobilité des conjoints enseignants. En 2020, 60 % des demandes ont pu être satisfaites et 70 % en 2021. Il sera en revanche difficile d'aller plus loin, pour plusieurs raisons. Entre autres, la satisfaction des demandes suppose qu'il y ait des postes vacants. En outre, le ministère des Armées ne peut édicter ses ordres de mutation plus tôt. De plus, certains territoires posent des difficultés particulières, comme la Bretagne et la Réunion qui sont excédentaires en enseignants. Dans l'enseignement du premier degré, les mutations fonctionnent selon un système d'« *exeat* » et d'« *ineat* » et la difficulté concerne les conjoints enseignants souhaitant quitter un département déficitaire.

Si le cas des fonctionnaires est particulièrement complexe, nous formulons plusieurs propositions en faveur de l'emploi des conjoints de manière générale. Nous suggérons notamment que les effectifs de Défense mobilité soient nettement renforcés. Défense mobilité employant essentiellement des personnels militaires, nous proposons de favoriser le recrutement de personnels civils spécialisés dans l'accompagnement à l'emploi. Nous suggérons aussi que Défense mobilité recrute en son sein des conjoints spécialisés dans l'accompagnement à l'emploi.

Après avoir évoqué les mesures du plan Famille donnant pleinement satisfaction aux militaires et aux familles et les principaux aspects restant problématiques, nous voudrions évoquer des mesures à l'égard desquelles nous sommes très enthousiastes mais qui ont été adoptées trop récemment pour que nous puissions en faire un bilan.

C'est en particulier le cas du partenariat conclu le mois dernier entre le ministère des Armées et la plateforme Yoopies. En plus de la création de crèches, le ministère a cherché à développer des solutions de garde plus souples favorisant la prise en compte des horaires atypiques. Les 270 000 personnels civils et militaires du ministère des Armées auront désormais un accès gratuit et illimité – sans frais d'inscription ni commission – à cette plateforme de services qui couvre cinq domaines : la garde d'enfants, le soutien scolaire, l'aide aux personnes dépendantes, l'aide au ménage et la garde d'animaux. Cette offre permet aux familles d'accéder via la plateforme à des assistantes maternelles et à des baby-sitters. Elle assure la garde d'enfants au-delà du créneau de 0 à 3 ans et répond aussi aux besoins de garde périscolaire et d'aide aux personnes âgées – et donc d'aide aux parents des militaires et de leurs conjoints. Nous saluons cette nouvelle mesure qui devrait répondre à des besoins majeurs des familles.

S'il nous est impossible d'évoquer dans le temps imparti les 61 mesures du plan Famille, nous estimons que ce plan apporte dans son ensemble une grande satisfaction aux militaires et à leur famille. Les effets observés et attendus du plan Famille devraient être renforcés par trois autres projets simultanément menés par le ministère : le plan Hébergement, avec 1,2 milliard d'euros, le contrat Ambition Logements et la nouvelle politique de rémunération des militaires.

Mme Isabelle Santiago, co-rapporteuse. Parce que le plan Famille donne globalement grande satisfaction, nous jugeons nécessaire d'en assurer la pérennité au-delà des échéances électorales de 2022 et pendant toute la durée de la loi de programmation militaire. Nous estimons aussi indispensable de renforcer les effectifs des services de soutien qui se sont vu ajouter de nouvelles missions avec le plan Famille alors même qu'ils manquent cruellement de personnel. C'est en particulier le cas du service du commissariat aux armées (SCA), du service de santé des armées (SSA) et de Défense mobilité.

Nous jugeons aussi indispensable de mieux informer et de mieux communiquer sur le plan Famille. Nous avons auditionné à plusieurs reprises le directeur de projet du « plan

Famille » et nous voudrions rendre hommage à son action. La désignation de directeurs de projet nous paraît une bonne méthode. Nous proposons donc qu'on lui adjoigne une équipe de communication dédiée. Actuellement, chacun des multiples acteurs impliqués dans le plan Famille mène sa propre politique d'information et de communication, ce qui nuit à la lisibilité et à la visibilité du plan pour les militaires et leur famille. Ensuite, nous proposons que les actions menées dans le cadre du plan Famille se voient apposer un logo. Nous pensons par exemple à l'installation de city stades, de « Mouv Roc » ou de kiosques à pizza ou encore de l'offre wifi en garnison. Enfin et surtout, nous attendons beaucoup du nouveau projet « Familles des armées », actuellement en cours d'élaboration au ministère des Armées. L'objectif de ce projet est de faire parvenir à tous les potentiels bénéficiaires du plan Famille l'information dont ils ont besoin, au moment opportun et notamment à des moments-clés comme lors du préavis d'ordre de mutation ou peu avant le déménagement, dans une démarche proactive et selon un ciblage précis, plutôt que de rester dans le système actuel où ce sont les bénéficiaires qui doivent aller « à la pêche aux informations » sur les multiples sites, portails, livrets et guides proposés par les services du ministère. « Familles des armées » sera notamment disponible sur téléphone mobile avec un système d'alertes et de notifications. Le projet permettra d'offrir des contenus ciblés et personnalisés. L'objectif est de limiter le non-recours aux mesures du plan Famille et de faire en sorte que tous les militaires et leur famille soient pleinement au courant de tout ce à quoi ils ont droit.

Enfin, nous proposons de compléter le plan Famille sur plusieurs aspects.

En matière de logement, nous pensons qu'une attention particulière doit être portée aux familles dont le militaire est muté en Île-de-France : en tant qu'élue de ce territoire, je suis bien placée pour savoir à quel point trouver un logement abordable, adapté et suffisamment grand pour accueillir une famille est un véritable casse-tête. Nous suggérons donc d'améliorer l'accueil et l'information des demandeurs s'adressant au Bureau régional du logement en Île-de-France. C'est une grosse administration et il n'est pas toujours facile de s'entretenir avec ses services ni d'obtenir un suivi fluide de son dossier de demande de logement.

S'agissant des gendarmes, que nous évoquons aussi tout au long de notre rapport, nous estimons que le principal point d'attention est l'état vétuste de leurs casernes. Les crédits budgétaires qui sont alloués aux casernes de gendarmerie en loi de finances augmenteront nettement l'an prochain mais nous considérons qu'il faudra aller encore plus loin dans la future loi de programmation de la sécurité intérieure. Cela ne relève pas à proprement parler du plan Famille mais il nous a semblé très important de le mentionner.

Mme Séverine Gipson, co-rapporteuse. En faveur des enfants, nous proposons que le ministère accompagne le développement local de maisons d'assistantes maternelles. Ces structures associatives sont complémentaires de l'offre que nous avons décrite tout à l'heure et présentent l'avantage d'être adaptées aux horaires atypiques, d'être plus faciles à mettre sur pied et à gérer que des crèches et le ministère pourrait autoriser à leur profit l'occupation temporaire de certains de ses locaux. Nous proposons aussi de développer l'offre de résidences Igesa au profit des étudiants issus de familles de militaires. Cela apporterait une aide aux étudiants dont les parents sont affectés loin des villes où se trouvent les établissements d'enseignement supérieur.

S'agissant de l'emploi des conjoints, nous l'avons dit, nous estimons qu'il conviendrait d'augmenter les effectifs de Défense mobilité et de recruter des personnels civils spécialisés dans l'accompagnement à l'emploi.

Toujours pour limiter les effets des mutations – sur l'emploi des conjoints comme sur la scolarisation des enfants et le logement –, nous avons examiné la possibilité de favoriser la

téléactivité et la mobilité des militaires au sein de bassins d'emploi, ce qui permettrait d'atténuer la fréquence des déménagements. La téléactivité s'est développée au ministère des Armées pendant la crise sanitaire, pour les postes le permettant. Elle ne saurait être généralisée mais c'est néanmoins une piste à explorer : c'est une possibilité qui doit être laissée à la main du commandement pour répondre à des situations précises. Toute généralisation devrait impérativement être précédée d'une expérimentation.

Nous suggérons aussi de créer sur les bases de défense des espaces de travail partagé, équipés de stations d'accueil informatique avec accès sécurisé au réseau intradef, l'intranet du ministère des Armées, pour permettre aux militaires en célibat géographique de travailler près du domicile de leur famille et de ne se rendre sur leur lieu de travail que certains jours de la semaine – par exemple, à Balard. Nous soutenons aussi l'initiative de l'armée de Terre en faveur d'une « mobilité modernisée » : l'idée est d'offrir aux militaires une meilleure lisibilité sur leur parcours de mobilité et aux familles davantage de stabilité en développant la mobilité au sein de bassins d'employabilité. Cela n'est bien sûr pas possible partout mais c'est une opportunité à étudier.

Afin de renforcer l'offre de services et de loisirs, nous proposons d'améliorer l'attractivité de l'offre de loisirs Igesa pour les familles aisées, de diffuser les services de conciergerie là où une telle offre serait adéquate, de créer des points de vente automatisés pour les biens de première nécessité et de faciliter l'emploi de colis en OPEX. Si l'accès des conjoints aux enceintes militaires a été facilité, il nous paraît important de veiller à ce que tous les espaces ATLAS disposent d'horaires adaptés à l'accueil des conjoints qui travaillent. Nous appelons aussi l'attention sur la nécessité de veiller au maintien des avantages consentis aux familles dans les transports ferroviaires après l'ouverture des lignes à la concurrence.

Mme Isabelle Santiago, co-rapporteuse. Enfin, s'agissant de l'outre-mer et de l'étranger, il nous paraît essentiel de renforcer massivement les moyens budgétaires dévolus aux commandants supérieurs afin de leur permettre d'adapter au mieux le plan Famille aux réalités locales. S'agissant des ultramarins qui sont affectés en métropole et qui ne peuvent rentrer voir leur famille le week-end, pendant les fêtes et les jours de permission, nous voudrions insister sur le rôle-clef d'accompagnement que jouent leur chef de corps et leur unité d'appartenance.

Plus généralement, et cela permet de faire à la fois transition avec ce qui précède et de « dézoomer » du plan Famille, nous voudrions toutes les deux rendre un hommage au rôle majeur que jouent les chefs de corps en matière de condition du personnel et d'amélioration des conditions de vie des militaires. Nous nous en sommes rendu compte lors de nos déplacements à Évreux, Brest et Bruz : ce sont eux qui sont au cœur de cette dynamique d'amélioration des conditions de vie de nos militaires et nous ne leur rendrons jamais assez hommage. Nous avons d'ailleurs quelques photos de nos déplacements à partager avec vous.

En conclusion, nous voudrions encore une fois saluer l'effort du ministère des Armées, et en particulier de la ministre des Armées compte tenu de son implication personnelle dans l'amélioration des conditions de vie de nos soldats mais aussi en faveur de toute la communauté de défense : ces efforts doivent être soutenus, renforcés, approfondis.

M. Claude de Ganay. Je vous remercie, chères collègues, de votre présentation de cette mission d'information de grande qualité – tirant les premières conclusions du Plan famille – ainsi que de vos propositions.

Partant du principe qu'en bénéficiant d'un environnement de qualité dans sa vie personnelle et professionnelle, un soldat est plus enclin à exercer son métier avec un potentiel maximum, le plan Famille place avec pertinence l'homme au centre de cette loi de

programmation militaire. En tant que rapporteur pour avis des programmes 178 et 212, j'avais souhaité mettre l'accent sur les apports du plan Famille, notamment en y consacrant une partie thématique dans mon avis budgétaire de 2019, convaincu de son importance pour nos militaires.

L'approche globale autour d'un concept unique de plan Famille a permis de concilier les propositions des différents services du ministère. Les retards de réforme accumulés ont été rattrapés grâce à des investissements ambitieux et à une volonté de mieux coller à la nouvelle réalité sociologique du militaire dont les attentes ont évolué au même titre que la société française. Je souhaite saluer à cet effet les efforts consentis par la direction des ressources humaines du ministère des Armées (DRH-MD) et le service du commissariat des armées (SCA) notamment, comme l'ensemble des services de soutien qui ont contribué à cette réforme.

Il convient selon moi d'aller plus loin encore, par une déconcentration progressive, et de confier aux commandants de base de défense plus de responsabilités et de moyens. Ce sont eux qui sont au plus près des bénéficiaires de ce plan, et donc de l'expression des besoins et du retour critique vis-à-vis des mesures déjà appliquées. Leur marge de manœuvre notamment financière, reste encore trop limitée. Plus de subsidiarité dans le pilotage de ce plan Famille et des crédits mieux fléchés vers l'échelon local doivent être envisagés désormais.

À ce titre, mes chères collègues, pourriez-vous préciser les conclusions que vous tirez sur le rôle des commandants de base de défense dans leur action au profit du plan Famille ?

Mme Carole Bureau-Bonnard. Je vous remercie, mesdames les rapporteuses, de la qualité de votre rapport et de votre mission d'information. Grâce à vous, nous avons eu l'impression de nous retrouver au sein des familles de nos militaires et de voir l'ensemble des composantes qui parfois nous échappent.

Nous avons pu mesurer quelles sont les contraintes inhérentes au métier de militaire – absences plus ou moins longues, changements nombreux d'agenda, déménagements – contraintes qui ont bien sûr un impact sur l'ensemble de la famille. Nous avons pu comprendre encore mieux par ces détails les conditions de vie de nos militaires. Après avoir formulé ces constats, vous avez évoqué les améliorations en cours et, grâce aux nombreuses auditions que vous avez menées, vous avez pu faire des propositions. On peut se dire que lorsque la famille est bien installée, le militaire part rassuré.

L'accompagnement proposé pour la garde d'enfants, la scolarité, l'offre de santé et l'aide au logement ont fait l'objet d'échanges constructifs entre le ministère et les militaires et une réflexion complémentaire sera bien évidemment nécessaire au vu des conclusions de votre rapport.

Pour attirer les vocations, offrir des conditions de vie optimales me semble un facteur non négligeable voire indispensable. Vous avez évoqué le plan wifi lancé à l'été 2018, déployé dans un premier temps dans le cadre du marché ILOSCA sur le territoire national, en outremer et à l'étranger et plus récemment en OPEX dans le cadre du marché ILOPEX. Quel bilan en tirez-vous ? Quelle est son appréciation par la communauté militaire ? De nouvelles avancées sont-elles prévues d'ici à 2022 ?

M. Thomas Gassilloud. Je suis heureux d'échanger sur la condition militaire et notamment sur la condition du soldat, l'armée de Terre représentant un peu plus de la moitié des femmes et des hommes de ce ministère. Nous le devons à nos militaires et le facteur humain reste prépondérant dans notre supériorité opérationnelle. Comme l'a martelé Florence Parly, « *il n'y a pas de soldat fort sans famille heureuse* ».

Lancé en octobre 2017, le plan Famille était très attendu. C'est un plan moderne, appuyé sur la transformation numérique, complet et concret, concerté avec la communauté militaire, et un plan évolutif qui fait l'objet d'un suivi régulier par une instance dédiée.

Le groupe Agir se félicite notamment de sa mise en route rapide, puisque 80 % des actions étaient lancées dès 2018. Il me semble important de souligner que l'essentiel du quotidien des familles et des soldats se joue dans le rapport entre les soldats et leur commandement, au-delà des grandes mesures qui sont annoncées.

J'aimerais vous interroger sur deux cas particuliers, celui des sapeurs-pompiers militaires et celui des réservistes.

S'agissant des sapeurs-pompiers, nous avons la semaine dernière voté la loi Matras qui s'adresse notamment aux sapeurs-pompiers volontaires, soit 200 000 personnes, et aux 40 000 sapeurs-pompiers professionnels. Mais il ne faut pas oublier que nous avons plus de 12 000 sapeurs-pompiers militaires, soit 5 % des effectifs nationaux répartis entre la brigade des sapeurs-pompiers de Paris et le bataillon de marins-pompiers de Marseille.

Leurs familles sont particulièrement exposées, compte tenu du risque quotidien et des contraintes d'hébergement inhérentes à ces grandes villes, Marseille et Paris. Comment le plan Famille se décline-t-il pour eux, en plus des mesures générales que vous nous avez annoncées ?

Ma deuxième question porte sur les réservistes opérationnels, dont on a très peu parlé. Ils ont certes une activité opérationnelle moins dense que les militaires d'active, mais qui se cumule à un emploi civil. Ils sont 41 000 pour les armées en 2020, et 28 000 dans la gendarmerie avec un objectif de 50 000. Ce seront donc près de 100 000 réservistes militaires qui seront employés dans les prochaines années, chiffres qui pourraient quasiment doubler avec la réserve opérationnelle de niveau 2. Avez-vous des informations à ce sujet-là, sachant que j'aimerais rappeler un point de vigilance concernant le délai de paiement de la solde ?

M. Yannick Favennec-Bécot. Je remercie nos deux rapporteuses pour la qualité de leur travail.

Vous avez déjà répondu à ma première question qui portait sur l'activité professionnelle des conjoints. Ma deuxième question concerne l'accession à la propriété des militaires.

Le plan Famille prévoit une hausse de prêts à taux zéro de 20 000 à 25 000 euros pour une durée de remboursement portée à 15 ans au lieu de 10. Toutefois, l'efficacité de cette mesure semble se heurter à deux difficultés : les frais de gestion élevés imposés par Igesa, l'absence d'aide à la pierre et d'une majoration accordée à un militaire souhaitant devenir propriétaire alors qu'un militaire locataire peut bénéficier d'une majoration de l'indemnité pour charges militaires et d'une aide au loyer même si celui-ci est inférieur au marché. L'accession à la propriété de nos militaires est-elle en voie d'amélioration ?

M. Jacques Marilossian. Je vous remercie, chères collègues, de la présentation des conclusions de votre mission – vous avez manifestement pris du plaisir à travailler. Vous l'avez rappelé, les marins sont soumis à des sujétions très fortes dans l'exercice de leurs missions, et dans mes précédents rapports sur le budget de la Marine nationale, j'avais souligné le décalage important entre les contraintes des missions et la jeunesse des marins, dont la moyenne d'âge se situe à 30 ans. Il est en effet plus difficile pour la génération actuelle d'accepter les conditions souvent imprévisibles et fermées de certaines missions en mer tant cette génération est connectée en permanence au monde extérieur. Par exemple, lorsqu'ils sont affectés à une unité navigante, les marins sont très souvent absents de leur

domicile, ils naviguent en moyenne quatre mois par an, parfois jusqu'à 200 jours, et il n'y a bien évidemment pas de connexion wifi à bord de certains bâtiments.

Le plan Famille a permis de mettre en place des améliorations concrètes pour les marins, notamment dans le domaine de la connectivité en mer et en escale, mais cela ne suffit pas à compenser le manque d'intérêt des jeunes pour ces métiers exigeants de la Marine, notamment en matière de disponibilité, de mobilité, d'imprévisibilité de la charge de travail et des contraintes pesant sur la vie de famille.

Pouvez-vous nous indiquer quelles sont les mesures prises dans le cadre du plan Famille permettant de compenser les fortes sujétions qui s'appliquent aux marins ?

Mme Laurence Trastour-Isnart. Mesdames les rapporteuses, votre rapport est très complet et vous avez effectivement présenté tout le panel des difficultés que peuvent rencontrer les familles, qu'il s'agisse de la garde des enfants ou de l'emploi des conjoints.

Pourriez-vous évoquer les outils numériques ayant pour objectif une lisibilité des informations pour la famille ainsi que le guichet unique simplifiant l'accompagnement des militaires dans leurs démarches administratives ?

M. Stéphane Vojetta. Un partenariat entre le groupe *Worklife* et le ministère des Armées a été annoncé en octobre dernier, afin de permettre un accès gratuit des familles des armées à la plateforme de services à domicile du groupe, la plateforme Yoopies. Il permettra d'offrir des services dans cinq domaines dont la garde d'enfants.

Pourriez-vous nous dire où en est la mise en application de ce partenariat et quels en sont les avantages induits pour les familles par rapport aux solutions classiques ?

M. Xavier Batut. Je remercie les rapporteuses pour la qualité de leur présentation. En tant que rapporteur des crédits de la gendarmerie, je souhaiterais vous interroger concernant les conditions de vie des gendarmes et de leur famille.

En gendarmerie départementale, les conditions de vie du gendarme et de sa famille peuvent varier très sensiblement selon que le militaire est affecté dans une zone présentant de nombreux atouts économiques, culturels, sociaux ou, au contraire, dans une zone rurale cumulant de nombreuses difficultés ou encore dans une zone périurbaine caractérisée par une forte délinquance de proximité. Une part importante des militaires de la gendarmerie est affectée dans des unités isolées aux très faibles effectifs et vit au sein de petites communautés.

Quant à la gendarmerie mobile, elle est projetée pour des événements ou des missions durant plusieurs jours voire plusieurs mois. L'absence du militaire pèse alors sur la famille et en particulier sur le conjoint ou, le plus souvent, sur la conjointe. Les gendarmes mobiles sont engagés en moyenne plus de 174 jours par an hors de leur lieu d'affectation.

En complément de l'activité quotidienne de chaque gendarme, les exemples récents d'événements, que ce soit en métropole, en outre-mer ou à l'étranger, témoignent de cet engagement fort.

En outre, la mobilité géographique, inhérente également à l'état militaire, génère souvent des contraintes importantes pour les militaires et leur famille.

La promiscuité professionnelle est accentuée par l'obligation pour les officiers et sous-officiers de gendarmerie de vivre dans des logements concédés par nécessité absolue de service. Dès lors, vie professionnelle et vie familiale des militaires se trouvent inévitablement mêlées.

Dans ces conditions, pourriez-vous nous indiquer comment le plan Famille est perçu par la gendarmerie et si les moyens prévus sont mis en place et suffisants ?

M. Joachim Son-Forget. Mes questions porteront sur l'accompagnement des conjoints dans la mobilité professionnelle et les déménagements.

Nombreux sont celles et ceux qui n'arrivent pas à retrouver du travail à la suite d'un déménagement, notamment à cause des délais de préavis des mutations, sachant que 59 % des mutations sont prononcées administrativement moins de trois mois avant la date effective. Cela crée beaucoup d'instabilité et d'incertitude chez les conjoints.

Défense Mobilité est une plateforme intéressante qui n'est malheureusement pas assez efficace et qui est trop peu connue. Je souhaiterais savoir ce que l'armée envisage de faire pour mieux accompagner les maris et femmes dans leurs activités professionnelles.

Concernant les formalités administratives et logistiques liées aux déménagements, comment peut-on décharger les militaires sur ces questions ? L'une des orientations du plan Famille était d'alléger au maximum les contraintes, via la plateforme multi-déménageurs de type courtage qui a été expérimentée sur une base volontaire en 2017 via un marché public mais qui ne semble pas répondre suffisamment aux besoins de nos militaires. Est-il envisageable à l'horizon de 2022 de travailler sur une prise en charge, notamment des frais, par l'administration ?

Mme Sereine Mauborgne. Je vous remercie, mesdames les rapporteuses, de la qualité de votre travail. J'ai eu la chance d'assister à quelques auditions en votre compagnie et il est vrai que ces sujets sont tout à fait passionnants, même si l'on peut déplorer le manque de notoriété du plan Famille et les rangs parfois clairsemés de notre commission pour traiter d'un sujet aussi important.

Je souhaitais vous interroger sur la manière dont le ministère des Armées entend développer le projet « Familles des Armées ». Celui-ci permettrait de proposer un accès simplifié et fluide aux services et aides proposés par le ministère et d'échanger directement avec les services concernés. À l'heure où certaines familles de militaires sont, comme certaines familles françaises, éclatées voire recomposées, il est apparu plusieurs fois pendant les auditions que les ex-femmes de militaires avaient parfois un accès restreint aux informations.

La concrétisation de ce projet apportera-t-elle des solutions ? En quoi ce projet se différencie-t-il des autres outils numériques développés par le ministère au profit des familles de militaires ?

Mme Séverine Gipson, co-rapporteuse. Tout d'abord, monsieur de Ganay, le commandant de base de défense (COMBdD) est effectivement l'acteur et l'autorité locale qui permet la coordination, la cohérence et la synthèse de tous les besoins de soutien. Il pilote une zone très grande. De ce fait, son rôle a été renforcé dans le plan Famille, par une augmentation des crédits de l'action sociale, communautaire et culturelle (ASCC) et des crédits de l'amélioration du cadre de vie (AACV). D'après nos échanges avec la DRH-MD, ces crédits ont été augmentés pour l'action culturelle de plus de 28 % depuis 2017 et de plus de 60 % pour l'amélioration du cadre de vie. Nous l'avons aussi vu dans nos déplacements en échangeant avec les commandants. Les commandants de formation, notamment les chefs de corps, jouent un rôle clef de liaison à l'échelle locale. Ils ont comme responsabilité première la condition du personnel.

Mme Isabelle Santiago, co-rapporteuse. Concernant le wifi, nos nombreux déplacements et auditions me conduisent à penser que c'est une problématique majeure. Il est des endroits où il n'y a pas encore de wifi. Pendant le confinement, les militaires ont vécu des moments difficiles, ne serait-ce que pour regarder des vidéos en streaming. Je leur ai dit qu'on

allait faire en sorte qu'avec le plan Famille ils puissent avoir accès à Netflix pour regarder des films. Le plan wifi, au-delà du fait qu'il permette au militaire d'échanger avec sa famille, doit tout simplement lui permettre se détendre en regardant un film ou une série, ce qui n'est pas si facile que cela à certains endroits.

Le plan wifi comporte les volets ILOSCA et ILOPEX.

Concernant le déploiement du wifi en métropole avec le contrat ILOSCA, au 23 août 2021, le ministère a mis en service 148 865 connexions wifi gratuites, déployées dans 2 379 bâtiments de métropole, pour un montant de 15 millions d'euros par an. C'est un investissement important dont on ne peut se passer. Le déploiement n'est cependant pas encore effectif sur tous les sites métropolitains et ne concerne pas la gendarmerie. Le ministère s'emploie à résorber les difficultés techniques rencontrées sur des sites non encore desservis soit 61 bâtiments représentant 1 898 connexions. S'agissant de l'outre-mer et de l'étranger, les mises en service sont achevées ou en cours. Elles font appel à des opérateurs locaux pour le Pacifique et les Émirats Arabes Unis, et à un marché avec l'Économat des armées pour la zone Antilles-Guyane, Océan Indien et Afrique. Le coût total du déploiement en outre-mer et à l'étranger s'élève à 4 millions d'euros par an et est inscrit en LPM.

Pour le marché ILOPEX, l'objectif du ministère des Armées est d'assurer l'accès à un flux forfaitaire de données internet ainsi qu'à des communications téléphoniques dans les enceintes militaires, pour 100 % des sites. L'action a été réalisée et en mars 2020, durant la crise sanitaire, les forfaits de communication internet et téléphones de loisirs en OPEX ont été offerts aux militaires et provisoirement doublés, représentant 4 giga-octets de données et 360 unités de téléphone par personne et par mois pour une durée de trois mois. On comprend évidemment l'intérêt et l'urgence pour les militaires projetés en OPEX de pouvoir échanger avec leur famille.

Vous me demandiez dans la seconde partie de votre question quelle appréciation la communauté militaire portait sur cette mesure. Que ce soit sur le terrain ou lors de nos auditions, nous avons pu constater que le déploiement du wifi, en métropole, en outre-mer, à l'étranger ou en OPEX, est très apprécié des militaires. Cette mesure a répondu à une attente forte. En effet, l'enquête menée par le SGA en 2020 indiquait que pour 61 % des militaires interrogés, l'accès gratuit et performant à internet constituait une mesure « *tout à fait prioritaire* » pour améliorer les conditions de vie en garnison.

Enfin, je conclurai mon propos en évoquant les perspectives attendues pour le plan wifi à partir de 2022. La première perspective concerne le déploiement de la connectivité sur les bâtiments à quai de la Marine nationale dont l'étude avait été lancée en juin 2020 par l'Économat des armées. Leur couverture wifi devrait être effective en 2022-2023 et le coût estimé par le SCA oscille entre 1,6 et 2 millions d'euros par an. Une expérimentation est en cours sur les bâtiments de surface, notamment sur la Jeanne, projet Ariane, avec l'opérateur satellitaire SES et NG. Le service wifi a remporté un succès notable, particulièrement plébiscité par le personnel et offrant un accès internet selon des horaires prédéfinis. La seconde perspective concerne le renouvellement du marché ILOPEX en 2023. Le ministère étudie les modalités de prise en compte des nouveaux usages d'internet, notamment ceux liés aux réseaux sociaux et au visionnage de vidéos à la demande, de sorte que chacun puisse en bénéficier lorsque les conditions techniques le permettent à un coût acceptable.

Mme Séverine Gipson, co-rapporteuse. Je répondrai à présent à Mme Trastour-Isnart concernant le volet numérique du plan Famille, avec le portail e-social, et le volet « informations et contact » du plan, assuré par les espaces ATLAS.

La plateforme « e-social des armées » permet d'accompagner et d'informer les familles sur les aides sociales. Elle leur permet aussi, le cas échéant, de faire une demande de

prestation directement depuis leur domicile en ayant accès à toutes les informations. Depuis 2018, la première version de la plateforme est opérationnelle. Depuis le 22 juillet 2021, la deuxième version est en ligne, qui dématérialise encore davantage l'accès aux prestations sociales. La plateforme « e-social des armées » permet de répondre à l'enjeu de connaissance de tous les dispositifs et de leurs complexités, chaque cas étant différent, et ainsi de paramétrer le système selon les spécificités de chacun.

S'agissant des guichets ATLAS, j'ai eu la chance d'en voir deux : un à Brest et un à Évreux. Ils présentent un inconvénient : leurs développements respectifs ne suivent pas la même progression. Évreux a une progression opérationnelle très intégrée alors que Brest commence le processus. Les conjoints ont accès à la structure et peuvent y être accompagnés dans leur recherche d'emploi. L'espace ATLAS d'Évreux comprend un service de conciergerie permettant d'aller chercher ses tenues et de les laisser sur place si elles sont trop petites. Généralement, les espaces ATLAS sont installés dans un lieu de passage central, par exemple au-dessus du mess où tous les personnels se rendent à midi. Ils permettent aussi l'accès à une billetterie, à une offre de loisirs et d'organiser son déménagement.

Concernant les problèmes d'accès aux soins, nous suggérons de confier à une personne du pôle ATLAS la mission de fixer des rendez-vous en urgence – par exemple, chez le dentiste – pour les militaires pendant qu'ils sont occupés à leur travail.

Monsieur Favennec-Bécot, je suis tout à fait d'accord avec vous concernant l'accession à la propriété. Le plan Famille renforce le dispositif d'aide à l'accession : le prêt est passé de 20 000 à 30 000 euros et est désormais remboursable sur quinze ans au lieu de dix ans. De plus, les prêts pour travaux sont passés de 13 000 à 26 000 euros, à rembourser sur dix ans. S'agissant des locataires, ils bénéficient effectivement d'une majoration de l'indemnité pour charge militaire qui devrait évoluer dans le cadre de la nouvelle politique de rémunération des militaires.

Mme Isabelle Santiago, co-rapporteuse. Monsieur Marilossian, concernant la Marine, l'action du plan Famille en faveur de la garde d'urgence répond à un vrai besoin. La possibilité pour un couple de faire garder ses enfants en cas d'appareillage en urgence de marins est une sécurité qui peut aider les familles à accepter cette contrainte de l'embarquement.

Le plan Famille répond aussi à la problématique de forte mobilité des marins, obligés de se déplacer très régulièrement entre Brest et Toulon. Les marins ont besoin de se rendre sur ces deux bases navales pour des périodes plus ou moins longues, un stage d'une semaine, un embarquement d'un mois ou une formation de neuf mois. Certains marins font le choix du célibat géographique et voudraient pouvoir rentrer chez eux le week-end à un prix raisonnable. L'état-major de la Marine a d'ores et déjà travaillé avec la DRH-MD sur l'une des mesures du plan visant à obtenir des avantages commerciaux pour les déplacements aériens des personnels et de leur famille. Le dispositif actuellement en cours d'expérimentation permet d'offrir au personnel des billets d'avion abordables aux alentours de 50 euros. En échangeant avec eux, nous nous sommes aperçues que les horaires des vols pouvaient poser problème. Il faudra donc résoudre cette difficulté. Les billets sont aussi échangeables afin de prendre en compte l'incertitude des programmes d'activité et des places accessibles.

Par ailleurs, le plan Famille poursuit une action d'optimisation de la politique de gestion des ressources humaines visant à donner plus de visibilité aux militaires et à leur famille sur les mutations. Cette action se concrétise par l'envoi d'un préavis de cinq mois et, quand cela est possible, l'organisation d'une forme « d'immobilité » pour reprendre les termes de l'amiral Prazuck ou encore l'application d'un pacte de stabilité géographique selon

le profil des marins. Il nous paraît essentiel d'offrir aux militaires une meilleure lisibilité sur leurs parcours de mobilité à moyen et long termes avec des bassins d'employabilité. On sait que ce n'est évidemment pas simple pour tous les secteurs. Si ces bassins sont relativement bien identifiés pour la Marine, la transformation de cette armée à l'horizon 2025 nécessitera une gestion nouvelle définissant des parcours professionnels précis, liant la technique et la polyvalence des métiers aux besoins des bassins d'employabilité.

De plus, l'action en faveur des conditions de vie des marins et du maintien du lien avec leur famille a été renforcée. À l'instar des autres armées, la Marine bénéficie de la rénovation des lieux de convivialité et des lieux d'hébergement, à bord comme sur les bases navales, ainsi que d'une dynamisation de l'offre de service par un plan de déploiement de 45 bornes wifi pour les marins hébergés à bord. Quand nous sommes allées à Brest, nous avons échangé avec des conjointes de militaires et j'ai été très touchée par cette rencontre. Malgré tout ce qui est mis en place dans le plan Famille, on s'aperçoit que ces conjointes en sont très peu informées. Plusieurs d'entre elles ont quitté Toulon pour venir à Brest, où elles connaissent peu de gens – et pour certaines, avec des enfants porteurs de troubles supposant un suivi par des médecins spécialisés alors qu'elles n'ont pas de lien avec les médecins installés sur place. L'une des épouses que nous avons rencontrées était sur le point d'accoucher alors que son mari allait partir longtemps en mer. Ces exemples nous ont montré qu'il y avait encore beaucoup à faire pour avancer et qu'il fallait créer du lien entre toutes ces femmes. J'ai été très frappée par le témoignage de femmes nous ayant raconté avoir accouché en étant très seules, tout en ayant parfois d'autres enfants à la maison. La situation n'est pas simple et on doit y être très attentif.

Mme Séverine Gipson, co-rapporteuse. Monsieur Gassilloud, vous soulevez une excellente question sur les pompiers militaires. Comme nous n'avons pas reçu d'éléments à ce sujet, nous allons nous rapprocher du ministère afin de vérifier que les familles de pompiers militaires sont bien bénéficiaires du plan Famille. S'agissant des réservistes, un travail a déjà été réalisé par la mission d'information sur le sujet et la question de la solde ne relève pas du plan Famille. Je ne pourrai donc pas apporter d'autres éléments.

Madame Mauborgne, concernant le manque de notoriété du plan Famille, à la suite de nos auditions et surtout de nos déplacements, nous avons été tristes de constater que nos militaires et leur famille ne savaient pas toujours que le plan Famille s'adresse à tous. Ainsi, j'ai entendu certaines personnes me dire : « Moi, je ne suis pas concerné, je ne m'y intéresse pas parce que je suis célibataire. Dans « plan Famille », il y a le mot « famille » donc je ne me sens pas du tout concerné par ce qui se passe ». Lorsqu'on parle aux militaires du kiosque à pizzas de leur garnison, il est dommage qu'ils ne sachent pas qu'il a été mis en place grâce au plan Famille. De ce fait, nous avons indiqué dans notre rapport qu'il serait bien d'identifier les mesures relevant du plan. Des structures sportives sont installées dans le cadre du plan Famille pour créer de la cohésion. Le but du plan est aussi de créer cette entité, cette famille qui peut aussi être la famille militaire. Les célibataires géographiques, du fait de la singularité militaire, se retrouvent déracinés et avec de nouveaux collègues. Il faut donc à chaque fois créer une cohésion, un esprit de groupe, et pour ce faire, se retrouver au terrain de sport est important. Le plan Famille est un vecteur de cohésion mais il n'est pas forcément identifié. C'est la raison pour laquelle il est important d'utiliser le logo du plan Famille, comme nous le proposons dans le rapport, levier identitaire important pour la fidélisation de nos hommes. Cela contribue à la résilience de nos armées.

Mme Isabelle Santiago, co-rapporteuse. Monsieur Batut, sur la gendarmerie, nous avons eu la chance de pouvoir auditionner la direction des personnels militaires de la

gendarmerie ainsi que le Conseil de la fonction militaire de la gendarmerie (CFMG) dans le cadre des travaux de la mission d'information. Bien que la gendarmerie ait été rattachée en 2009 au ministère de l'Intérieur, près de la moitié des mesures du plan Famille concernent les gendarmes. Les mesures les plus significatives sont portées par le service de l'action sociale des armées avec le soutien à la parentalité, et par Défense mobilité pour l'accompagnement à l'emploi des conjoints. Le maintien des avantages SNCF pour les militaires en congé de longue maladie est également une mesure très appréciée. L'assouplissement des règles d'utilisation de la carte SNCF Famille, je l'ai dit dans mon propos introductif, est également une avancée importante pour les gendarmes divorcés, avec des problématiques d'ordre fiscal. L'aide financière aux familles de militaires hospitalisés à la suite d'une blessure en service répond à un réel besoin de reconnaissance et d'accompagnement des personnels les plus fragilisés. Ce dispositif, qui donne pleinement satisfaction, répond à un réel besoin d'accompagnement des gendarmes. La distribution des boîtes multi-activités aux enfants de gendarmes partant en OPEX aussi. Évidemment, nous ne pourrions pas citer ici toutes les mesures mais il serait bon que chaque personne reçoive une plaquette décrivant l'ensemble des dispositifs, avant de l'avoir sous forme d'application plus moderne, ce qui serait beaucoup plus simple. Enfin, certains dispositifs ne sont pas applicables à la gendarmerie dans la mesure où celle-ci obéit à des règles d'organisation, de gestion et de fonctionnement édictées par le ministère de l'Intérieur, à la fois en matière de ressources humaines et de soutien. Il me semble important que les gendarmes soient suffisamment informés du nouveau marché conclu avec la plateforme Yoopies. Ce service de garde géolocalise à l'échelle de la résidence car il est très important pour les familles de voir qui est disponible aux endroits où elles résident. Il importe aussi, je l'ai dit dans mon propos liminaire, de prévoir en loi de programmation les crédits nécessaires à la rénovation et la sécurisation des casernes de gendarmerie, ce afin d'empêcher les intrusions.

Mme Séverine Gipson, co-rapporteuse. Monsieur Vojetta, je suis très fière que le ministère des Armées ait lancé un partenariat avec la plateforme Yoopies le 26 octobre dernier. Nous avons eu la chance d'être toutes les deux présentes aux côtés de Mme la ministre Florence Parly lors de ce lancement et il y a un vrai potentiel. On peut paramétrer sa demande depuis son téléphone, où qu'on soit en France, et choisir la personne selon, par exemple, que l'on veuille une aide aux devoirs, une personne qui ira chercher son enfant le soir ou l'accompagner au sport. Tout est paramétrable et des recommandations sont accessibles à chacun. Le dispositif repose sur une approche collaborative. Comme on l'a dit tout à l'heure, il est gratuit et illimité, aussi bien pour la garde d'enfants, le soutien scolaire, l'aide aux personnes dépendantes, la garde d'animaux que pour le ménage. Par ailleurs, le second aspect de cette plateforme est l'automatisation et l'accompagnement dans les tâches administratives. Il suffit de paramétrer la configuration fiscale de sa famille et la plateforme indique de quels crédits d'impôt la famille peut bénéficier pour l'emploi d'une personne à domicile. C'est très commode puisque l'on n'a généralement pas le temps de s'occuper de toutes ces formalités administratives. Yoopies les a intégrées.

Monsieur Son-Forget, le déménagement est aussi une problématique abordée par le plan Famille. Un service numérique intégré de déménagement est proposé avec la plateforme multi-déménageurs (PFMD). En 2020, 40,5 % du personnel muté y a fait appel avec un taux de satisfaction de 85 %. Ensuite, un plateau opérateur de déménagement a été institué pour résoudre les problèmes rencontrés par les familles qui ont donc un interlocuteur. Les mesures de gestion des ressources humaines que vous avez évoquées, telles que l'édition de l'ordre de mutation cinq mois à l'avance, permettent aussi d'optimiser la mobilité et donc le déménagement. Quant à Défense mobilité, service dont la mission majeure est le soutien à

l'emploi du conjoint, il dispose de moyens financiers importants mais une nette insuffisance de ses moyens humains a été soulevée et fait l'objet de l'une de nos recommandations. Il faut augmenter les effectifs des services et recruter du personnel civil spécialisé dans l'accompagnement à l'emploi.

Mme la présidente Françoise Dumas. Bravo, mesdames les rapporteuses, pour votre travail.

La commission de la Défense nationale et des forces armées autorise à l'unanimité le dépôt du rapport d'information sur le bilan du plan Famille.

Mme la présidente Françoise Dumas. Ce vote à l'unanimité reflète la qualité de ce rapport qui, je pense, sera particulièrement utile. Lorsque nous pensons à nos familles de militaires, nous pensons à leurs conditions de vie mais aussi aux moyens de les aider, de les accompagner et de faire en sorte que leur vie, notamment lorsque les militaires sont en OPEX, se déroule le mieux possible. Pour nos soldats, il est souvent difficile de ne pouvoir intervenir au profit de leurs proches parce qu'ils sont loin d'eux. Merci pour le travail que vous avez effectué et merci pour eux.

*

* *

La séance est levée à dix-neuf heures cinq.

*

* *

Membres présents ou excusés

Présents. - M. Xavier Batut, Mme Carole Bureau-Bonnard, Mme Françoise Dumas, M. Yannick Favennec-Bécot, M. Claude de Ganay, M. Thomas Gassilloud, Mme Séverine Gipson, M. Jacques Marilossian, Mme Sereine Mauborgne, Mme Muriel Roques-Etienne, Mme Isabelle Santiago, M. Joachim Son-Forget, Mme Laurence Trastour-Isnart, M. Stéphane Vojetta

Excusés. - M. Florian Bachelier, M. Olivier Becht, M. Christophe Castaner, M. André Chassaigne, M. Jean-Pierre Cubertafon, M. Olivier Faure, M. Richard Ferrand, M. Jean-Marie Fiévet, M. Stanislas Guerini, M. David Habib, Mme Manuëla Kéclard-Mondésir, Mme Anissa Khedher, M. Jean-Christophe Lagarde, Mme Monica Michel-Brassart, Mme Josy Poueyto, M. Gwendal Rouillard