

ASSEMBLÉE NATIONALE

4 mai 2023

PROGRAMMATION MILITAIRE 2024-2030 - (N° 1033)

Adopté

AMENDEMENT

N° DN572

présenté par

M. Chenevard, M. Sorez, Mme Pouzyreff, M. Fiévet, M. Cormier-Bouligeon, M. Ardouin,
M. Royer-Perreaut, M. Belhamiti et Mme Genetet

ARTICLE 2**RAPPORT ANNEXÉ**

À la première phrase de l'alinéa 29, après le mot :

« bataille »,

insérer les mots :

« de l'attractivité, ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

La loi de programmation militaire 2019-2025 prévoyait une augmentation nette de 6 000 effectifs du ministère des Armées, principalement concentrée sur la période 2023-2025. Malgré le fait que ceux-ci ont effectivement augmenté depuis 2019, l'objectif prévu pour 2025 semble difficile à atteindre. Alors qu'une augmentation nette de 1 500 postes était programmée entre 2019 et 2022, l'accroissement constaté au 1er septembre 2022 était de 1 063 postes. Compte tenu de la forte augmentation programmée entre 2023 et 2025, il est donc probable que l'écart entre les prévisions et la réalité des augmentations nettes se creuse. Cela s'explique en particulier par une difficulté à retenir le personnel ayant pour conséquence une augmentation des sorties définitives.

En effet, nos armées assurent une formation initiale et continue de nos militaires de très haute qualité. Ce haut niveau de qualification et de formation conduit nécessairement à les rendre particulièrement attractifs auprès d'autres segments du marché du travail et à ce qu'ils constituent des recrutements de choix pour les entreprises civiles.

En outre, sur le plan de la rémunération, la loi de programmation militaire 2019-2025 prévoyait un axe majeur avec la mise en place de la NPRM, bien accueillie et qu'il convient de saluer. C'est un effort financier significatif de près de 500 millions € en année pleine. C'est aussi une avancée majeure sur le plan technique avec le passage de 174 primes différentes à 8 primes réparties en 3

volets. Elle ne modifie toutefois pas la partie indiciaire de la rémunération des militaires. Or, l'augmentation des bas salaires conjuguée à l'absence d'effort indiciaire pour les autres catégories de personnel aboutit à un tassement général des rémunérations préjudiciable à la logique de promotion interne au sein de nos armées. 50% des sous-officiers et des officiers marinières sont issus des hommes du rang. Et 50% des officiers sont issus des sous-officiers et des officiers marinières. Il est aujourd'hui indispensable d'agir si nous voulons conserver cet escalier social remarquable que constituent nos armées. En effet, de plus en plus de militaires du rang n'aspireraient plus à devenir sous-officiers car le faible gain financier occasionné par une telle promotion ne compenserait pas suffisamment les contraintes inhérentes au statut de sous-officier. Il apparaît donc nécessaire de renforcer la valorisation de la prise de responsabilité et du développement de compétences rares.

L'ensemble de ces éléments induit des conséquences éminemment négatives pour nos armées. L'investissement financier et humain dans la formation des jeunes militaires n'est en effet rentable que si ces derniers restent une période minimale dans les armées. De plus, un moindre nombre de sous-officiers ou de militaires du rang qui auraient eu vocation à devenir sous-officiers et qui quittent le service, se traduit par un déficit préjudiciable d'encadrement et de formation des jeunes recrues. Cela conduit également à une dégradation des conditions de travail de ceux qui restent avec une augmentation de leur charge de travail pouvant les inciter à quitter l'institution à leur tour.

L'ambition de cet amendement est donc de répondre à ces difficultés et au défi de l'attractivité et de la fidélisation de nos militaires en les incitant à mener et poursuivre leur carrière au sein de nos armées à travers un effort significatif sur la partie indiciaire de leur rémunération. **Il apparaît ainsi essentiel d'accroître la progressivité des grilles indiciaires de l'ensemble des militaires en augmentant leur indice brut.**