

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V I ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission de la défense nationale et des forces armées

— Audition, ouverte à la presse, des associations professionnelles nationales des militaires (APNM), sur le projet de loi de programmation militaire pour les années 2024 à 2030.

Jeudi

4 mai 2023

Séance de 11 heures 40

Compte rendu n° 75

SESSION ORDINAIRE DE 2022-2023

**Présidence
de M. Thomas
Gassilloud,
*président***



La séance est ouverte à douze heures.

M. le président Thomas Gassilloud. Nous avons à présent le plaisir de recevoir trois associations professionnelles nationales de militaires (APNM) représentatives :

- l'APNM-Marine représentant les personnels de la marine nationale, avec le quartier maître 1^{ère} classe Julien Vuillon et le Premier-maître Michaël Berben ;
- l'APNAIR, représentant des personnels de l'armée de l'Air et de l'Espace, avec le capitaine Lionel Hillaireau et le major Philippe Glimois ;
- France Armement, représentant les personnels de la direction générale de l'armement (DGA), avec les ingénieurs en chef de l'armement Romain Berline et Michael Josien.

Pour information, nous avons invité l'ensemble des APNM ayant une représentativité de premier niveau, mais les autres n'ont pas pu se libérer.

La loi du 28 juillet 2015 a reconnu aux militaires le droit de créer et d'adhérer à des APNM, qui ont vocation à enrichir le dialogue social au sein de la fonction militaire, tout en n'étant pas des syndicats. Les APNM reconnues représentatives d'au moins trois forces armées et de deux formations rattachées peuvent siéger au Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), que nous venons d'auditionner. Aucune APNM ne dispose encore d'une représentativité suffisante pour siéger au CSFM.

J'imagine que vous ne manquerez pas de revenir aujourd'hui sur les enjeux d'amélioration de la condition militaire, de fidélisation des personnels ou encore d'amélioration des blessés, qui sont au cœur de cette nouvelle programmation. Sur l'ensemble de ces sujets et sur tous ceux que vous souhaiteriez aborder, nous serions ravis d'avoir votre analyse sur les apports de cette LPM et, le cas échéant, vos principaux points de vigilance.

Premier-maître Michaël Berben, co-président des officiers-mariniers de APNM-Marine. Au nom de APNM-Marine, je souhaite tout d'abord vous remercier de nous accorder régulièrement ce rendez-vous, qui est important pour poursuivre notre travail commun sur la condition du militaire, et plus particulièrement du marin. Nous nous retrouvons aujourd'hui afin d'échanger sur la future LPM de 2023-2030. Il ne nous appartient pas, comme vous le savez, de commenter les opérations ou les programmes d'armement, mais nous sommes cependant à votre écoute afin d'échanger sur la condition militaire.

Je m'exprime ainsi au nom de la présidence collégiale d'APNM-Marine, qui est constituée de trois co-présidents pour chacune des trois catégories : officiers, officiers-mariniers et équipage. Ce caractère d'inter-catégorialité est pour nous essentiel afin de donner la même force, dans le strict domaine de la condition militaire, à la voix d'un quartier-maître comme à celle d'un officier général.

APNM-Marine continue son évolution, avec à ce jour plus de 700 membres. Notre représentativité et nos capacités à répondre à nos adhérents comme aux marins qui en font la demande, favorisent ce développement. Cependant, les moyens alloués restent toujours timides au regard du développement et à la place que les APNM pourraient avoir au sein de notre institution pour jouer pleinement le rôle qui leur est confié.

C'est pourquoi, dans le cadre de la LPM, des amendements seraient possibles afin de faire évoluer positivement les APNM. De plus, la place de nos marins investis à plein temps et dont la charge est grandissante sans aide supplémentaire, devient une limite

organisationnelle pour l'association et d'autres temps pleins permettrait une meilleure synergie au profit de l'institution. Il est important de rappeler que le bénévolat dans les associations décroît depuis de trop nombreuses années et APNM-Marine n'y échappe pas, amenant une charge d'engagement grandissante sur les bénévoles de notre association.

Nous nous retrouvons cette année afin d'échanger sur la LPM. À ce titre, APNM-Marine déplore le faible nombre de mesures concernant la condition militaire. Bien que nous voyions d'un bon œil l'effort réalisé afin de fidéliser les plus jeunes via la création d'apprentis au sein des armées, il reste cependant un point récurrent, que notre association pointe du doigt.

Celui-ci concerne la fidélisation des personnels brevetés supérieurs de carrière qui souhaitent quitter la condition militaire par manque d'attractivité au sein de l'institution et en raison d'une attractivité grandissante dans le monde civil, pour des spécialités comme électrotechnicien, mécanicien, atomicien ou encore dans le domaine du numérique. Qui encadrera ces apprentis s'ils ne restent pas suffisamment longtemps au sein de l'institution ?

Nous réitérons aujourd'hui notre volonté d'échanger sur les projets que porte APNM-Marine : le compte épargne permission monétisé (CEPM), que nous tenons à la disposition de la commission, mais également le projet pour faire évoluer les moyens alloués aux APNM. Ceux-ci restent d'actualité afin de préserver et de promouvoir la condition militaire.

Aujourd'hui, l'un des sujets de préoccupation majeurs des marins reste l'hébergement. En effet, des marins sont encore régulièrement déplacés de chambre en chambre au gré des arrêts techniques des navires. Certains marins célibataires géographiques s'inquiètent de ne plus avoir la possibilité d'être hébergés, de devoir chercher un studio ou même pire, quitter l'institution. À l'heure où certains se posent la question de ce choix, les marins qui ont de l'expérience et des compétences préfèrent retourner dans le monde civil, proches de leur famille, et profiter de belles propositions d'emploi plutôt que de rester dans un environnement qui ne favorise pas la fidélisation de l'ensemble des militaires de carrière.

Nous aimerions également attirer votre attention sur la protection sociale complémentaire (PSC), qui sera mise en place au profit des militaires en 2025. En effet, si la PSC permettra à tous les militaires d'avoir une couverture sociale minimum au niveau de la santé, la question de la prévoyance demeure néanmoins. Sera-t-elle en partie prise en charge comme pour les fonctionnaires ?

Il faut rappeler que les militaires d'active aujourd'hui seront les retraités de demain. Dans le cadre d'une juste reconnaissance des missions accomplies par ces derniers, il serait préjudiciable de ne pas intégrer une partie dépendance en plus du panier santé et une partie prévoyance minimum, qu'APNM-Marine souhaite voir inclure dans le panier obligatoire. Aujourd'hui, on constate un reste à charge très important pour les résidents des EHPAD privés, à hauteur de 1 800 euros.

Dans un registre similaire, APNM-Marine souhaiterait pouvoir être associée au comité de pilotage de la protection sociale du ministère, au même titre que le CSFM. En effet, aujourd'hui encore, un trop grand nombre d'organismes restent fermés aux APNM, malgré un degré d'expertise similaire au CSFM.

De plus, depuis la sortie du logiciel de simulation de solde pour la mise en place de la tranche 3 contenant l'indemnité de garnison (IGAR) et l'indemnité d'état militaire (IEM), nos marins sont inquiets. En effet, à la lecture de leur simulation, certains marins ont

constaté que leur revenu fiscal de référence augmenterait. Ce faisant, ils changeront de tranche et perdront les prestations sociales afférentes à leur ancien revenu fiscal de référence, ce qui aura pour conséquence la paupérisation *de facto* des militaires et de leurs familles.

Après avoir subi une perte de solde avec la mise en place du bloc 2 pour certains marins, la fiscalisation de certaines primes et indemnités ne rassure toujours pas. Cette nouvelle série de mesures est difficilement comprise par les marins, qui constatent le risque d'un nouveau délitement de leur pouvoir d'achat, déjà lourdement affecté par l'inflation.

APNM-Marine regrette de ne pas être associée aux différents projets sur la condition militaire, malgré ses multiples demandes auprès de la DRH-MD. Ainsi, nous n'avons pas pu transmettre nos réflexions ni dialoguer sur les sujets de la PSC ou la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM). Il est bien regrettable que les APNM ne soient pas sollicitées plus activement par l'institution. Nous éprouvons le sentiment amer de ne pas voir reconnu le travail effectué par les APNM au profit de la communauté militaire. Nos adhérents, un peu plus nombreux chaque année, veulent obtenir de vraies réponses.

Vous comprendrez aisément qu'à l'heure de cette nouvelle LPM, il est tout aussi important d'intégrer les moyens capacitaires que de se préoccuper de la condition militaire. C'est pourquoi nous regrettons que le sujet de la concertation ne soit pas abordé au sein de la LPM, avec la possibilité de voir évoluer les APNM après huit années d'existence.

Force est de constater qu'au fil de nos auditions, certains sujets n'ont toujours pas progressé, comme la fidélisation des militaires de carrière, l'évolution des familles recomposées ou l'augmentation du célibat géographique au sein de la Marine. Nous saluons tout de même la prise en compte dans la loi des tarifs militaires SNCF, ainsi que la création d'un tarif pour les enfants non à charge, que l'APNM-Marine avait fortement défendu auprès des parlementaires et de notre institution. Malheureusement, cette même institution oublie bien trop souvent que les APNM font partie de la concertation et qu'il est important de ne pas nous écarter.

Enfin, APNM-Marine tient à remercier les députés de la commission de défense qui nous ont reçus ces derniers mois, afin que nous puissions leur présenter nos projets sur la condition militaire. Nous nous félicitons d'ailleurs de ces échanges fructueux. En conclusion, les dossiers visant à l'amélioration de la condition du militaire nécessitent que tous les concertants soient associés aux travaux. Il semble important qu'APNM-Marine puisse dialoguer avec le CSFM, afin d'apporter l'expression d'une complémentarité de ces deux instances de concertation.

Monsieur le président, je tiens à vous exprimer au nom des trois co-présidents, mais également de nos adhérents, nos sincères remerciements pour cette invitation et pour l'attention accordée.

Capitaine Lionel Hillaireau, président de l'APNAIR. Cette traditionnelle audition revêt cette année une importance particulière pour l'APNAIR. En effet, cette LPM porte plusieurs mesures en faveur desquelles l'APNAIR s'est investie depuis sa création en 2016.

Elle cherche ainsi, enfin oserais-je dire, à mettre en cohérence les grilles indiciaires de toutes les catégories de militaires. Au-delà d'une augmentation de leur rémunération, les militaires attendent une véritable reconnaissance de leur engagement et des responsabilités associées, du militaire du rang au général. Ils attendent un outil indiciaire qui donnera à la fois envie de gravir l'escalier social que propose les armées, mais surtout un outil

qui reconnaîtra le mérite d'un militaire du rang à passer sous-officier, d'un sous-officier à accéder à l'épaulette des officiers, et de l'officier à s'engager pleinement dans une carrière longue. C'est bien le modèle des armées qu'il convient de préserver. Mesdames et Messieurs les députés, vous portez la responsabilité de mener à bien ce chantier de mise en cohérence, de reconnaissance des mérites et de reconstruction de l'escalier social, qui s'est effrité avec le temps et ne donne plus envie aux jeunes.

Nous apprécions que cette LPM accorde une priorité à la réserve. En outre, elle intègre à travers le plan Famille 2 de nombreuses mesures qui vont dans le bon sens, au soutien de la mobilité, des conjoints et du handicap. Elle manifeste la volonté d'améliorer les conditions de logement et surtout d'hébergement, si importantes pour la fidélisation des plus jeunes. En résumé, dans la lignée de la précédente LPM, la LPM 2024-2030 permettra d'améliorer la condition militaire.

Ensuite, je tiens à revenir sur une des mesures du plan Famille 2 que nous sommes particulièrement heureux de voir apparaître : celle qui tend à adapter le régime fiscal de la résidence d'attache de repli des militaires. Nous portions déjà ce sujet devant vos prédécesseurs en 2016, mais il était probablement trop novateur à l'époque. Il a néanmoins fait son chemin depuis et marquera à son aboutissement une véritable reconnaissance de l'engagement des militaires à servir en tout temps et en tout lieu.

En matière de logement et d'hébergement, votre rapport parlementaire commence à être suivi d'effets. Cependant, l'impatience prédomine toujours. En effet, cette année, nous devons encore nous contenter de promesses quant aux améliorations futures. Il nous apparaît important de vous le dire, pour que vous ne le perdiez pas de vue.

La nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) figure dans le texte, au titre des mesures visant à fidéliser. L'échéance 2023 est annoncée le 1^{er} octobre et suscite bien des questionnements concernant la partie relative aux indemnités de garnison. Il évidemment est trop tôt pour tirer des conclusions, mais l'environnement fiscal de cette mesure devra faire l'objet d'une analyse objective. Il sera alors temps de remettre en chantier l'indemnité d'état de militaire et son complément, non revalorisé depuis 2002.

En conclusion, cette LPM suscite de très grandes attentes dans le domaine de la condition militaire. Le chantier indiciaire en constitue l'enjeu majeur, au bénéfice des militaires du rang, des sous-officiers et des officiers. Depuis sa création, l'APNAIR alerte sur les effets du tassement des grilles et la smicardisation progressive des personnels, qui produisent des effets dévastateurs sur la motivation à progresser et à gravir cet escalier social qui représente pourtant tellement bien la singularité du métier des armes. Nous vous remercions de porter notre voix dans ce domaine et, au-delà du verbe, de reconnaître notre engagement.

Ingénieur en chef Romain Berline, président de France Armement. France Armement est une association professionnelle nationale de militaires créée en juin 2016. Nous sommes reconnus représentatifs de la direction générale pour l'armement depuis décembre 2017. Notre positionnement nous conduit à représenter plus particulièrement différentes catégories.

Il s'agit tout d'abord des officiers des corps de l'armement, c'est-à-dire les deux corps d'ingénieurs militaires que sont les ingénieurs de l'armement et les ingénieurs des études et techniques de l'armement, dont la mission principale porte sur la conduite des grands programmes d'armement, l'expertise technique et l'innovation.

La deuxième catégorie concerne les militaires d'ancrage armement : les élèves français de l'École polytechnique, les commissaires des armées d'ancrage armement ainsi que les gendarmes de l'armement. La dernière catégorie a trait aux autres militaires en poste à la direction générale de l'armement.

En tant qu'APNM France Armement, nous représentons bien sûr les militaires de l'armement, mais nous portons au-delà un attachement profond à la fonction armement de la nation, et aux entités qui l'incarnent, au premier rang desquelles figure la DGA.

Nous sommes donc attachés aux enjeux de la fonction armement :

- un volume RH suffisant pour pouvoir mener à bien les opérations et programmes de la future LPM ;
- une réelle attractivité pour pourvoir les postes avec du personnel de qualité ;
- une nécessaire fidélisation pour éviter un *turnover* particulièrement néfaste sur des postes de grande expertise technique.

C'est pourquoi nous sommes préoccupés par l'incertitude dans laquelle sont laissés les ingénieurs et techniciens contractuels qui représentent près de la moitié de la DGA. En effet, ils n'ont bénéficié que partiellement des améliorations statutaires de leurs collègues fonctionnaires et militaires, alors même que les enjeux d'attractivité et de fidélisation pèsent particulièrement sur cette population.

Plus la situation avec les contractuels est compliquée, plus les officiers des corps de l'armement portent le fardeau laissé par les postes vacants, alors même que la DGA persiste à ne pas mener d'analyse étayée du temps de travail et de connexion de son personnel.

À ce titre, nous nous réjouissons du plan de transformation de la DGA annoncé par le délégué général pour l'armement, que vous avez reçu récemment. Nous souhaitons que ce plan soit mis en place rapidement et que des avancées concrètes soient mises en œuvre dans le domaine de la gestion RH et de l'agilisation des processus de fonctionnement, afin d'améliorer le quotidien des personnels.

Nous espérons enfin pouvoir disposer des moyens associés à notre caractère représentatif et donc construire plus facilement avec la communauté que nous représentons le lien absolument nécessaire pour jouer pleinement le rôle que le législateur nous a donné dans sa grande sagesse, au profit de tous des agents, mais aussi de la fonction armement et des entités qui la mettent en œuvre.

M. Jean-Michel Jacques, rapporteur. Je vous remercie pour vos propos liminaires. Ma question porte essentiellement sur le plan Famille 2, d'un montant de 750 millions d'euros, qui succédera au plan Famille 1. Avez-vous des points de vigilance sur ce plan de Famille 2 ? Considérez-vous qu'il offre des avancées notables ? Nous savons bien que les difficultés en matière de logement demeurent un enjeu majeur, au même titre que les questions liées aux enfants de militaires.

Mme Anne Genetet (RE). La LPM envisage de mettre en place un apprentissage militaire. Quel est votre regard sur cet élément ? Quels sont les points de vigilance que vous souhaiteriez apporter à notre attention dans ce domaine, mais aussi sur la situation du conjoint de militaire ? Comment pouvons-nous accompagner les conjoints de militaires dans le cadre de cette LPM ? Enfin, si cette LPM cherche à fidéliser les talents, nous savons que certains d'entre vous utiliseront le congé de reconversion. Tel qu'il a été modulé dans la LPM, ce

congé répond-il aux remarques que vous formulez sur la possibilité de reconversion de vos professions ?

M. Christian Girard (RN). Notre groupe se réjouit d'auditionner aujourd'hui les associations professionnelles nationales militaires. Vous tenez un rôle important dans les remontées de terrain sur le moral de la troupe. Dans nos circonscriptions, nous sommes régulièrement en contact avec des militaires ou des proches de militaires, dont nous saluons le dévouement et les nombreux sacrifices. Nos échanges avec ces hommes et femmes admirables nous rendent bien conscients des difficultés qui demeurent, notamment en matière de rémunération, de mutation ou d'accès aux soins.

Aussi, à l'aube de l'examen de la LPM qui affiche explicitement comme ambition de poursuivre l'effort entrepris pour l'amélioration des conditions de vie des militaires, des civils de la défense et de leurs familles, nous aimerions solliciter votre avis tout particulièrement sur les questions clés du logement et de la fidélisation. La trajectoire de la LPM vous paraît-elle atteindre ces objectifs ? Les recommandations que vous aviez formulées lors de votre dernière audition devant cette commission, le 18 octobre 2022 ont-elles été prises en compte ?

Mme Murielle Lepvraud (LFI-NUPES). Il est particulièrement important pour nous de vous entendre aujourd'hui, car la qualité des conditions de travail permet à nos armées d'être opérationnelles. Ces derniers mois, de nombreux changements sont intervenus pour nos armées, à commencer par la NPRM. Notre collègue Bastien Lachaud avait rédigé un rapport sur le sujet en octobre dernier et nous souhaiterions avoir un retour du terrain à ce propos. Nous sommes particulièrement intéressés de connaître votre avis sur ce sujet dans le contexte d'inflation actuel, mais également sur les conséquences de la réforme des retraites pour militaires.

Être militaire implique de nombreuses contraintes, comme la mobilité, qui peut déstabiliser la vie des familles et affecter les carrières des conjoints, tout comme la vie sociale et la prise en charge médicale. Le gouvernement présentait en février le plan Famille 2, qui visait à en diminuer les effets négatifs. Au regard de cette LPM, considérez-vous que les objectifs de ce plan Famille sont poursuivis ?

Aussi, la question des infrastructures, notamment du logement, est patente lorsque l'on évoque les conditions de travail des militaires. Elle est essentielle pour leur bien-être et donc leur fidélité. Les 4 milliards prévus pour les infrastructures répondent-ils aux besoins formulés par les APNM ? Comment sont-ils fléchés et répartis ?

Enfin, si nous pouvons nous réjouir des avancées rencontrées par le régime d'indemnisation des militaires blessés en service, nous nous posons la question de l'entraînement de nos soldats. L'exercice Orion a ainsi confirmé le manque d'entraînement de l'armée de Terre sur les canons Caesar ou sur les chars Leclerc. Si l'entraînement permet l'opérationnalité, il offre également l'opportunité aux soldats d'acquérir une certaine sérénité, indispensable pour l'équilibre personnel. Être correctement entraîné fait partie intégrante des conditions de travail des militaires. Dès lors, estimez-vous que vos remarques ont été prises en compte par le gouvernement dans cette LPM ? Compte tenu des chantiers à conduire, les moyens alloués sont réalistes ?

M. Fabien Lainé (Dem). Cette audition est bienvenue car elle complète les auditions du directeur des ressources humaines du ministère des armées et des membres du CSFM. Un des principaux enjeux RH pour les armées concerne la capacité à fidéliser et à maintenir un taux d'attrition faible sur le long terme. Si nous voulons répondre aux enjeux des

ressources humaines, il importe de nous appuyer sur les APNM, qui travaillent au plus près des militaires.

Elles ont un rôle essentiel à jouer au sein du CSFM, seule grande instance de concertation militaire. Le mode de financement indépendant repose par ailleurs grandement sur les membres. En outre, si elle doit s'articuler avec les spécificités du métier de militaire, la liberté d'expression est primordiale pour ces associations, afin qu'elles puissent se faire connaître et recruter. Or aujourd'hui, les adhésions sont plutôt faibles, vous en conviendrez, ce qui pose un véritable problème de représentativité, notamment au sein du CSFM. Quels sont les vecteurs d'expression des APNLM au sein des établissements militaires aujourd'hui ?

Enfin, le droit d'affichage n'est permis que par une simple instruction, mais qu'en est-il par exemple du tractage ? Tout en respectant les spécificités du métier de militaire, de quelle manière le mode d'expression pourrait-il être amélioré pour faciliter les recrutements ?

Mme Mélanie Thomin (SOC). Je vous remercie pour vos présentations et votre travail au quotidien pour assurer la concertation au sein des armées et, *in fine*, le progrès des conditions d'exercice des militaires. Comme vous l'avez rappelé, l'enjeu central pour fidéliser nos personnels militaires et civils dans cette LPM consiste à positionner au cœur de nos débats l'enjeu majeur de la rémunération indiciaire. Le CSFM a ainsi indiqué devant nous le besoin d'un « choc indiciaire » pour offrir une meilleure reconnaissance de nos militaires, et ainsi contourner le sentiment de déclassement qui grandit parmi nos personnels.

Enfin, je souhaite vous interroger sur la réforme de la protection sociale complémentaire sur le périmètre du ministère de nos armées. Cette réforme est envisagée à l'issue de l'actuel référencement, c'est-à-dire à partir de 2025. Le ministère des armées ne semble pas entièrement favorable à une ouverture à la concurrence. En effet, les particularités de la condition militaire et de ses risques pourraient justifier un choix sur mesure. Quel regard portez-vous sur ces évolutions ? À quelles difficultés le ministère des armées devra être attentif pour opérer ces arbitrages ?

Premier-maître Michaël Berben (APNM-Marine). S'agissant de la PSC, l'ouverture à la concurrence concernera la partie santé, qui sera couverte avec un bon panier de soins. En revanche, la partie prévoyance pour les fonctionnaires est sujette à inquiétudes, surtout chez les marins. Si la prévoyance est en partie subventionnée par l'État, nous nous demandons ce qu'il en sera pour nous. Il importe d'aller jusqu'au bout des avancées sociales en matière de PSC, afin que le militaire soit le mieux couvert possible, même en opération. Si l'État y participait, cela permettrait de décharger nos militaires et de regagner un peu de pouvoir d'achat.

Par ailleurs, nous n'avons pas connaissance d'arbitrages. Le dernier référencement avait listé quatre mutuelles, mais l'ouverture à la concurrence devrait en augmenter le nombre. De toute manière, le ministère aura un droit de regard sur la question. De notre côté, nous serons attentifs aux évolutions qui concerneront la condition du militaire, notamment pour le panier de soins. Cependant, la DRH MD nous a rassuré sur la qualité de celui lors de notre dernière rencontre. Nous discutons par ailleurs avec les différentes mutuelles privées, qui ne savent pas toujours comment se positionner.

Capitaine Lionel Hillaireau (APNAIR). La création de l'apprentissage militaire est effectivement une innovation intéressante, mais je rappelle que l'armée de l'Air et de l'Espace disposait déjà d'une école d'enseignement technique. Il faudra bien s'assurer que la création du statut d'apprenti militaire conserve bien les spécificités que nous connaissons depuis des années, notamment à l'école de Saintes.

Le recrutement peut intervenir par le biais de l'apprentissage militaire, mais la fidélisation passe par la démonstration de ce que l'institution peut apporter aux apprentis. Cette question est naturellement liée à la mise en cohérence du chantier indiciaire, lequel représente le sujet majeur du moment. Il faut prouver à l'apprenti que par son travail, il pourra accéder à des responsabilités importantes, et que celles-ci seront reconnues. Malheureusement, à l'heure actuelle, nous n'avons pas nécessairement de réponse à apporter à un jeune qui nous demande de quelle manière la reconnaissance se manifeste. Cette LPM peut constituer un moyen de traiter ce sujet.

Ensuite, je tiens à marquer notre différence avec les autres associations : de notre côté nous ne souffrons pas d'un déficit d'adhésions. L'APNAIR ne souhaite pas acquérir une représentativité de deuxième niveau pour participer au CSFM. Nous y avons suffisamment participé pendant de longues années pour savoir qu'aucun mélange des genres n'est possible. Une APNM est complémentaire avec l'existant et elle peut apporter du concret dans les travaux, si tant est qu'on lui en laisse la possibilité. Cependant, il ne faut pas mélanger l'institutionnel avec l'associatif, quand bien même il serait professionnel. En conclusion, nous ne souhaitons pas être représentés au CSFM mais nous aurions aimé participer aux groupes de travail interministériels, comme ceux qui ont eu lieu dans le cadre de la LPM ou du plan Famille 2.

M. le président Thomas Gassilloud. Vous indiquez que le cadre réglementaire existant, c'est-à-dire la loi de 2015, prévoit que les APNM siègent au CSFM à partir d'un certain niveau de représentativité. Si je comprends bien, vous demandez à ne pas mélanger l'institutionnel avec l'associatif et ne souhaitez pas nécessairement siéger au CSFM. Dans ce cas, faudrait-il faire évoluer le cadre législatif pour ne plus prévoir un siège au CSFM, mais proposer une structure légère, afin que les APNM puissent être représentées au niveau national ?

Capitaine Lionel Hillaireau (APNAIR). Vous avez compris notre position. Pour connaître parfaitement le fonctionnement du CSFM et y avoir siégé pendant des années, nous sommes conscients de ses apports, mais aussi de ses limites. Lorsque nous avons établi l'APNAIR, nous avons d'abord cherché à répondre à la question de notre utilité, notamment en portant une parole hors périmètre hiérarchique dans le domaine de la condition militaire. La loi du 28 juillet 2015 a légitimé le fait que les associations puissent avoir accès à la représentation nationale, ce qui nous a permis d'intervenir auprès de la commission de défense.

À ce titre, nous avons contribué à ce que vous fassiez intervenir les membres du CSFM, de manière légitime. Sur l'enjeu de la partie indiciaire, il y a peu de voix discordantes entre les représentants institutionnels et associatifs. Dans d'autres domaines, il peut exister des divergences, que nous exprimons en toute indépendance, en dehors du périmètre hiérarchique et de manière très franche. Pour répondre à votre question, nous sommes favorables à une évolution du cadre législatif pour ne plus prévoir un siège au CSFM.

M. le président Thomas Gassilloud. Quelle est l'opinion des autres APNM à ce propos ?

Premier-maître Michaël Berben (APNM Marine). Dans ce domaine, nous ne partageons pas forcément la position de l'APNAIR. Nous ne pouvons pas utiliser la réglementation existante, qui implique trois forces armées et deux forces rattachées. Actuellement, vous avez compris qu'il existe des divergences d'opinion entre les APNM. Par conséquent, nous ne pouvons pas atteindre le seuil de représentativité de niveau 2.

Aujourd'hui, la loi et les décrets d'application ne correspondent pas au dialogue qui pourrait exister au sein des APNM. Seize membres pourraient travailler à plein temps pour les CSFM, mais également pour les APNM. La loi ne fonctionne pas à l'heure actuelle. Aidez-vous à la modifier, afin d'établir un dialogue entre le CSFM et les APNM, avec le ministère et la gouvernance. Nous souhaitons avancer et évoluer.

Ensuite, pour répondre à Monsieur Lainé, le tract est interdit par l'instruction des moyens qui nous sont alloués. En revanche, l'affichage est autorisé dans les unités et il revient aux APNM de déposer les affichages sur un panneau qui ne nous est pas spécifiquement dédié. Selon le type d'unités militaires et compte tenu du nombre d'entités, cela peut devenir rapidement fastidieux.

Ingénieur en chef Michael Josien, membre du conseil d'administration de France Armement. Rien n'empêche un membre d'une APNM de faire partie du CSFM ou du CFM. Il est intéressant de disposer de deux structures et de laisser à chacun la liberté d'y adhérer ou non. Le CSFM dispose d'une position plus instituée et peut-être plus réglementée. De leur côté, les APNM pourraient ester en justice. J'ajoute que des membres de France Armement font partie du CFM DGA. Tout se passe bien parce que chacun fait la part des choses, choisit son expression. En revanche, il pourrait être dangereux pour une association professionnelle nationale militaire de viser uniquement le CSFM, car elle perdrait sa valeur intrinsèque.

M. le président Thomas Gassilloud. Je suis partagé sur la question. Je me demande s'il faut plutôt fluidifier les échanges entre le CSFM et les APNM ou structurer le travail des APNM, sur une chaîne totalement à part. En effet, les fonctionnements demeurent assez différents.

Major Philippe Glimois, vice-président de l'APNAIR. En réalité, les sujets de la grille indiciaire, des recrutements, de la fidélisation, de l'hébergement, du logement et de la reconversion sont intimement liés.

Aujourd'hui, les armées et les services ont des besoins et pour les aider à recruter, l'institution doit proposer des grilles indiciaires attractives, ce qui n'est pas le cas actuellement. Comment voulez-vous attirer des jeunes en leur promettant de rester au SMIC pendant dix ans malgré des sujétions très importantes ?

De fait, les responsables des ressources humaines sont dans une position difficile, puisqu'ils ne disposent pas d'outils pour inciter les jeunes à venir chez nous. L'enjeu majeur de cette LPM porte donc clairement sur les grilles indiciaires, ce qui sous-entend de les faire monter par le bas de manière conséquente, mais aussi de faire sauter le bouchon du haut, qui n'a pas évolué depuis presque quinze ans.

Quand vous bloquez le haut et que vous tassez le bas, cela devient insupportable pour tout le monde. Il importe vraiment de réinstaurer des grilles indiciaires cohérentes, qui correspondent au modèle RH de nos armées, en conservant un escalier social en adéquation avec les besoins de l'institution. Dans ce domaine, toutes les armées sont concernées : l'enjeu de recrutement est identique pour toutes les armées et tous les services.

Ensuite, ces grilles indiciaires doivent correspondre aux parcours de carrière. Par exemple, les contractuels dans les armées sont limités à 27 ans de service. Afin que leurs congés de reconversion correspondent au moment le plus intéressant dans leur parcours de carrière, la grille indiciaire doit être en adéquation avec le moment de leur départ souhaité.

Actuellement, certaines grilles les incitent à partir quatre ans plus tôt que la limite des services. Ce faisant, nous nous tirons une balle dans le pied.

M. le président Thomas Gassilloud. Pourquoi est-ce plus intéressant pour eux de partir quatre ans plus tôt ?

Major Philippe Glimois (APNAIR°. Aujourd'hui, l'échelon le plus intéressant est à 27 ans de service, mais ils ne peuvent pas le détenir, puisqu'il leur faut six mois pour valider **cet** échelon, afin que celui-ci soit intéressant en matière de pension. Ils ont donc tout intérêt à partir à l'échelon précédent, après vingt-quatre ans de service. Dans le cas d'un projet de reconversion, ils reviennent sur le marché de l'emploi plus jeunes que s'ils devaient attendre trois ou quatre ans supplémentaires. Encore une fois, tout est lié. Aujourd'hui, on ne peut parler d'un sujet sans que celui-ci n'ait de conséquences dans d'autres domaines.

Ensuite, l'estimation de l'état d'hébergement fait déjà état d'une forte tension sur la région parisienne pour l'été prochain. En effet, le déménagement de la DGSE au Fort de Vincennes entraînera une perte de capacité relativement conséquente. Si le plan annuel de mutation n'a pas encore été établi, nous savons déjà que nous serons soumis à de graves difficultés en matière d'hébergement. La situation des conjoints de militaires représente un autre problème, dans la mesure où de plus en plus les militaires sont contraints à un célibat géographique.

En résumé, tous les sujets sont liés, mais la priorité consiste à établir des grilles indiciaires attractives pour le métier des armes.

Quartier maître 1^{ère} classe Julien Vuillon, co-président des officiers-mariniers de APNM-Marine. Je tiens à évoquer la question de la fidélisation en prenant exemple sur ma catégorie de grade. Une meilleure recommandation passe par exemple par des remerciements, des lettres de félicitation ou des médailles. J'ajoute que la différence de traitement entre un matelot et un quartier-maître est inférieure à 50 euros. De même, un maître d'hôtel sera payé deux fois plus dans le civil que dans la Marine. De fait, les gens préfèrent partir dans le civil pour avoir un CDI plutôt que de rester dans un système de contrats précaires de quatre ans.

M. Frank Giletti (RN). Quelle est la durée de votre contrat ?

Quartier maître 1^{ère} classe Julien Vuillon (APNM-Marine). Mon premier contrat était de quatre ans et j'ai re-signé pour la même durée.

Ingénieur en chef Michaël Josien (France Armement). Ce phénomène est perceptible dans toutes les catégories. Par exemple, le salaire d'un ingénieur des études et techniques de l'armement est nettement inférieur à celui d'un camarade de promotion qui travaille dans l'industrie de défense. Non seulement il est difficile d'attirer les talents, mais lorsque nous y parvenons malgré tout, ils partent ensuite dans le civil pour valoriser les compétences qu'ils ont apprises dans le domaine militaire. Certes, le salaire ne fait pas tout, mais il est pris en compte dans les réflexions des uns et des autres.

Capitaine Lionel Hillaireau (APNAIR). La LPM propose d'instaurer une réversibilité du congé de reconversion. Cela nous semble aller dans le bon sens.

M. le président Thomas Gassilloud. Par voie d'amendement, nous essayons de faire en sorte que l'obligation de disponibilité soit diminuée de l'éventuel congé qui a été pris.

Capitaine Lionel Hillaireau (APNAIR). Il s'agit là d'un bon amendement. Ensuite, je souhaite revenir sur la NPRM. Nous ne disposons pas encore de retour

d'expérience sur le troisième volet puisqu'il n'est pas encore mis en œuvre. L'idée de forfaitiser les indemnités était initialement pertinente, mais les effets de l'inflation ne permettent pas d'envisager l'avenir avec optimisme. Depuis 2002, le forfait du complément de l'état de militaire est resté le même, il n'a jamais été revalorisé, malgré les clauses de revoyure.

Ensuite, l'accélération de la réforme Touraine est pénalisante pour les militaires, puisque l'annuité diminue. À temps de service équivalent, un militaire gagnera moins demain qu'aujourd'hui, tout ne pouvant pas faire plus puisqu'il existe une limite d'âge.

Parmi toutes les mesures qui avaient été évoquées, une visait à décaler la butée de décote carrière longue des militaires. Vous savez en effet qu'il existe deux décotes : une décote carrière courte à l'ouverture des droits pour les officiers et les non-officiers ; et une décote carrière longue commune à toutes les catégories. Bien souvent, les officiers reentraient dans la décote carrière longue pendant qu'ils étaient dans la décote carrière courte. Par conséquent, pendant une période très longue, ils étaient tout le temps décotés.

Cette mesure qui était plutôt favorable aux officiers a été amendée en première lecture au Sénat, ce qui a constitué une véritable surprise négative pour nous. Les associations professionnelles pourraient mener un travail complémentaire avec la représentation nationale, le CSFM ou la hiérarchie. Sur ces points-là, il existe un axe d'amélioration important. Si nous avions pu en discuter à temps, cet amendement n'aurait probablement pas été proposé.

M. le président Thomas Gassilloud. Je vous remercie pour vos interventions, qui clôturent le cycle d'auditions préparatoires à la LPM.

*

* *

La séance est levée à treize heures.

*

* *

Membres présents ou excusés

Présents. - M. Xavier Batut, M. Thomas Gassilloud, M. Frank Giletti, M. Christian Girard, M. José Gonzalez, M. Jean-Michel Jacques, M. Loïc Kervran, M. Fabien Lainé, Mme Murielle Lepvraud, Mme Josy Poueyto, M. Michaël Taverne, Mme Mélanie Thomin

Excusés. - M. Christophe Blanchet, Mme Yaël Braun-Pivet, M. Steve Chailloux, Mme Cyrielle Chatelain, M. Yannick Favennec-Bécot, Mme Anne Genetet, M. Olivier Marleix, Mme Pascale Martin, Mme Michèle Martinez, Mme Lysiane Métayer, M. Pierre Morel-À-L'Huissier, Mme Valérie Rabault, M. Fabien Roussel, Mme Isabelle Santiago, M. Mikaele Seo, Mme Nathalie Serre