

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

1 7 ^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, du Conseil supérieur de la
fonction militaire (CSFM), sur la condition militaire 2

Mercredi

26 novembre 2025

Séance de 9 heures

Compte rendu n° 20

SESSION ORDINAIRE DE 2025-2026

**Présidence
de M. Jean-Michel
Jacques,
*Président***



La séance est ouverte à neuf heures une.

M. le président Jean-Michel Jacques. Mes chers collègues, permettez-moi tout d'abord de rendre hommage au quartier-maître de deuxième classe Manzon-Bonnet, fusilier marin tragiquement décédé lundi dans un accident de la route alors qu'il revenait d'une mission d'entraînement. Mes pensées vont à sa famille, à ses camarades blessés, à ses proches et à l'ensemble de nos marins.

Notre cycle d'audition sur la condition militaire se poursuit ce matin avec une délégation du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), accompagnée de son secrétaire général, le contrôleur général des armées Arnauld Chéreil de la Rivière. Présidé par le ministre des armées et des anciens combattants, le CSFM constitue l'instance nationale privilégiée de consultation et de concertation des militaires. Il a vocation à s'exprimer sur l'ensemble des questions liées à la condition militaire. À ce titre, sa consultation est obligatoire pour tout projet de texte à portée statutaire, indiciaire ou indemnitaire.

Il a ainsi pu contribuer à l'ensemble des travaux récents concernant la condition militaire, les différentes lois de programmation militaire (LPM), les différents plans Famille, le plan Blessés, les revalorisations indiciaires ou les évolutions de la protection sociale et militaire. Il participe également à la gouvernance de plusieurs organismes et services œuvrant à l'amélioration de la condition militaire, par exemple la caisse nationale militaire de sécurité sociale ou encore le conseil central de l'action sociale des armées. Au regard de vos compétences et expériences, nous serons particulièrement attentifs à vos propos concernant la condition militaire.

Pour ma part, je souhaiterais recueillir votre regard sur la singularité du militaire français qui participe à la force de l'armée française. Les femmes et les hommes qui s'engagent dans nos armées font le choix d'une vie particulière, une vie d'engagement au service de la défense et de la nation.

L'état militaire comprend en effet un certain nombre de sujétions qui font partie intégrante de leur quotidien. Par ailleurs, je souhaiterais recueillir vos réflexions concernant le lien entre nos armées et la société civile ; et plus spécifiquement sur l'enjeu de la montée en puissance de la réserve opérationnelle prévue par la loi de programmation militaire.

M. le contrôleur général des armées Arnauld Chéreil de la Rivière, secrétaire du Conseil supérieur de la fonction militaire. Je souhaite à mon tour associer la délégation du CSFM à l'hommage rendu au quartier-maître Thilen Manzon-Bonnet et assurer ses camarades, sa famille, ses proches ainsi que tous les marins, de la solidarité et de l'émotion du Conseil.

Je remercie la commission de son invitation, qui permettra aux membres de la délégation de s'exprimer sur le sujet de la condition militaire. Ils vous feront part en toute transparence des préoccupations de la communauté militaire, dans une approche qui se veut complémentaire de celle développée il y a peu par le général Lecointre devant votre commission, qui était venu vous parler de singularité militaire avec une hauteur de vue qui l'honorait.

Au préalable, je souhaite rappeler en quelques mots le rôle de la concertation et la place que le CSFM tient dans un dispositif si singulier, qui traite quasi exclusivement de la condition militaire. La condition militaire est définie par la loi : elle couvre l'ensemble des obligations et des sujétions propres à l'état de militaire ; ainsi que les garanties et compensations apportées par la nation. Son champ est de fait extrêmement large, elle couvre des aspects statutaires, économiques, sociaux, moraux, les aspects culturels, les conditions de vie des militaires, les conditions de travail, le soutien apporté aux familles et aux blessés, depuis le recrutement du militaire jusqu'à son départ de l'institution. En effet, elle s'intéresse aussi bien aux conditions de départ, à la reconversion qu'à la vie après l'emploi dans les armées et sous l'uniforme, c'est-à-dire les conditions de retraite.

S'inscrivant dans le cadre d'obligations statutaires classiques (respect de la discipline, obéissance aux ordres, neutralité et réserve dans l'expression tant individuelle que collective), la concertation n'est pas un « dialogue social » au sens commun du terme. Elle n'est pas une négociation encadrée par la loi entre des représentants des employeurs et ceux des salariés. Il ne s'agit pas non plus d'une instance de codécision, mais d'un cadre institutionnel où sont examinés les éléments constitutifs de la condition militaire. De fait, elle constitue une fonction d'appui aux ministres et aux grandes autorités militaires qui sont responsables de la condition de leurs subordonnés. Au quotidien, son action consiste à informer les chefs du quotidien de la vie réelle des militaires.

Ce cadre institutionnel repose aujourd'hui sur des instances nationales, c'est-à-dire le CSFM lui-même, auquel ont été adjoints depuis 1990 neuf conseils de fonction militaire d'armée ou de services. Au total, cela représente près de 1 200 militaires, tous volontaires, engagés dans un dispositif pour améliorer la condition de leurs pairs. Dans ce dispositif, le CSFM se distingue par une double fonction, à la fois consultative et de conseil ; il se caractérise par sa composition et son mode de fonctionnement.

Le CSFM joue d'abord une fonction consultative : il rend des avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires. Il agit également en tant que capteur social. Les militaires membres du CSFM sont toujours affectés dans leurs unités d'origine et y reviennent régulièrement pour garder le contact avec le terrain, pour s'assurer que les conditions de vie et de travail sont celles d'aujourd'hui et non celles d'hier, voire d'avant-hier.

Le CSFM se caractérise aussi par la permanence de ses membres et leur niveau de formation. Il est composé de quarante-cinq membres permanents, dont quarante-deux militaires d'actifs de toute catégorie, officiers, sous-officiers, officiers mariniers, militaires du rang, qui sont élus parmi leurs pairs au sein des conseils de la fonction militaire. S'y adjoignent trois représentants d'associations de retraités militaires désignés par leurs associations. À ce jour, il n'existe pas encore de représentation officielle de nos réservistes, mais le ministère y travaille. La moitié de ses membres a été renouvelée à l'été 2025. Ils doivent être opérationnels immédiatement, ainsi dès la semaine prochaine, ils seront invités à se prononcer sur certaines dispositions législatives d'un projet de loi de programmation militaire qui devrait vous être soumis prochainement.

Néanmoins, limiter les concertants à cette fonction à la fois consultative d'avis et de capteur social reviendrait à ignorer un rôle plus discret, mais essentiel. En effet, les concertants sont nombreux à siéger au sein de différentes instances thématiques ou organiques, avec des voix consultatives, parfois décisionnelles, au sein du ministère, dont la caisse nationale militaire

de sécurité sociale, les fonds de prévoyance, le conseil central de l'action sociale, le comité d'orientation de défense mobilité. Ils sont partie prenante des différentes instances décisionnelles et contribuent à porter la voix des militaires pour l'orientation des politiques de ressources humaines (RH) menées par le ministère en ce sens.

Je souligne par ailleurs l'existence depuis une dizaine d'années des associations professionnelles nationales de militaires (ANPM), qui ont pour objet de défendre plus directement les intérêts de leurs adhérents. Pour elles et pour le secrétariat général dont j'anime les travaux, cette année 2025 est d'ailleurs importante pour elles puisqu'elle coïncide avec le contrôle quadriennal de leur représentativité prévu par la loi. Ce contrôle est imminent et se tiendra le 4 décembre prochain. Cette concertation est une réalité vivante, un cadre institutionnel qui fonctionne efficacement. Le CSFM informe directement et librement le ministre et la hiérarchie militaire, en complément des travaux des autres conseils de la fonction militaire. Il fait respectueusement usage de la liberté de pensée et d'expression qui lui est conférée. Sa liberté de parole est garante d'un dialogue confiant parce que franc, souvent direct, mais toujours soucieux de l'intérêt général.

La concertation n'est pas non plus un dispositif figé et elle sait s'adapter. En effet, elle s'inscrit dans le cadre des profondes transformations de nos armées et de notre défense qu'impose le contexte sécuritaire national et international. Ainsi, le doublement de la réserve et son intégration avec l'active conduisent le ministère à mettre en place à partir de cette année 2025 les conditions de la participation des réservistes aux CFM d'armées et à terme au CSFM..

En conclusion, le CSFM contribue activement à l'ensemble des politiques RH déployées par le ministère. Son avis est régulièrement recherché pour son regard à la fois pragmatique et de proximité. Il apporte une inflexion souvent bienvenue à des propositions des états-majors ou des directions lorsqu'elles ont besoin d'être affinées pour être déclinées de manière la plus opérationnelle et la plus humaine sur le terrain. C'est ainsi qu'après le mandat confié par M. Lecornu en 2024 sur la fidélisation, le Conseil devrait prochainement travailler, sur demande de Mme Vautrin, sur le sujet du logement et de l'accompagnement à la mobilité professionnelle et géographique des militaires. Quelles que soient ces mesures, le Conseil n'oublie pas non plus que son action ne s'inscrit pas dans un domaine revendicatif, mais a bien pour finalité de répondre à l'impératif de transformation et d'amélioration des capacités de nos armées et forces armées afin qu'elles-mêmes puissent faire face aux exigences de la politique de défense et de sécurité de la Nation. C'est en ce sens que ces contributions viennent enrichir la politique du ministère.

Avant de leur céder la parole, je voudrais rapidement vous présenter les militaires qui composent la délégation venue devant la commission cette année : le lieutenant-colonel Thierry de l'armée de l'air et de l'espace, le secrétaire élu de cette session ; accompagné du caporal-chef Madi de l'armée de terre, secrétaire adjoint, lui aussi élu ; du major Jean-Philippe de l'armée de terre, du major Olivier de la marine nationale, de la maître Bouchra de la marine nationale et du major Sébastien de la gendarmerie nationale qui se tiendront à votre disposition pour répondre aux questions plus précises que vous ne manquerez pas de leur poser.

M. le lieutenant-colonel Thierry. En ma qualité de secrétaire du Conseil supérieur de la fonction militaire, je tiens tout d'abord à vous exprimer la reconnaissance de la communauté militaire, que nous représentons. Nous sommes honorés que vous ayez souhaité, cette année encore, recevoir une délégation du CSFM afin de l'auditionner sur les enjeux actuels de la condition militaire. Cette audition s'inscrit dans un moment important pour nos armées, alors que la condition militaire demeure au cœur des enjeux de fidélisation, d'attractivité et de reconnaissance. Celle-ci ne peut être évoquée sans aborder la singularité militaire dont elle est le corollaire.

La singularité militaire repose sur des principes inscrits dans le statut général des militaires et qui distinguent profondément les militaires des autres citoyens : neutralité politique et syndicale, disponibilité permanente, discipline et obéissance et acceptation du risque (y compris jusqu'au sacrifice ultime). Elle justifie, en ce sens, un traitement particulier et donc une condition militaire différente du droit commun.

Les principes de cette singularité militaire ne sont pas abstraits : ils se traduisent chaque jour dans la vie des soldats, des marins, des aviateurs, des gendarmes, des militaires des services et de leurs familles. Ils sont à la fois une source de fierté et une contrainte lourde, que la Nation reconnaît et doit accompagner. Si l'État ne prend pas ou plus en compte les contraintes spécifiques du métier militaire, alors cette singularité s'érode.

Je commencerai par la place du dialogue entre les militaires et leurs autorités. La neutralité politique et syndicale constitue une caractéristique fondamentale de la singularité militaire. Les militaires n'ont pas le droit de grève et leur liberté d'expression est encadrée pour préserver la cohésion et la neutralité de l'institution. C'est une sujétion forte, qui distingue l'état militaire de tous les autres statuts. Cela garantit que l'armée reste au service exclusif de la Nation, sans influence partisane.

La concertation joue ici un rôle essentiel et indispensable : elle offre un espace d'expression et de représentation, sans remettre en cause la neutralité de l'armée. Le CSFM veille à ce que sa voix soit entendue et respectée, car il est le garant de l'équilibre entre les contraintes statutaires et la reconnaissance des sujétions. Le CSFM insiste sur la nécessité de maintenir un dialogue institutionnel fort, notamment par la tenue régulière des séances plénières prévues par le Code de la défense, en présence du ministre et des chefs militaires.

Être militaire, c'est ensuite et surtout accepter une disponibilité totale : servir en tout temps et en tout lieu, au détriment de la vie personnelle. La mobilité géographique, conséquence de cette disponibilité totale, doit être mieux accompagnée pour ne pas devenir un facteur de démotivation. Elle est de plus en plus mal vécue par les familles. Les contraintes relevées concernent la recherche d'un logement adapté, la préservation de l'emploi du conjoint et de sa carrière, la scolarité des enfants, l'accès aux soins.

Certaines mesures liées à la mobilité et l'accompagnement des familles prises dans le cadre du projet Fidélisation 360 constituent une avancée pour la condition militaire (comme par exemple, le dispositif « Mut'Action », le dispositif « zéro reste à charge » pour les militaires mutés en métropole et recourant aux plateformes multi-déménageurs, le référencement par la caisse nationale militaire de sécurité sociale de médecins « solidaires des armées » acceptant les familles de militaires au sein de leur patientèle ou encore le réseau social « Familles des armées »).

Cependant, le ressenti du terrain montre que beaucoup reste à faire. Ainsi, en matière de logement et d'hébergement, certaines difficultés demeurent : manque de visibilité dans l'attribution des logements domaniaux, infrastructures vétustes, frais annexes non pris en charge (pour ne citer que celles-ci).

Le logement demeure encore une des préoccupations majeures de la communauté militaire. Le parc domanial, notoirement insuffisant, ne permet pas de répondre aux besoins et les effets du plan Ambition Logement tardent à se faire ressentir sur le quotidien. À ce sujet, l'annonce de la livraison de 2 700 logements neufs à l'horizon 2029, au lieu des 3 000 initialement prévus, n'est pas de nature à rassurer les militaires sur les ambitions du Ministère dans ce domaine. Le Conseil juge incompréhensible que la nature juridique de la convention d'occupation précaire désormais imposée aux bénéficiaires des logements domaniaux les exclut de dispositifs tels que les aides personnalisées au logement (APL) ou le bouclier tarifaire sur l'énergie. Appliquer aux militaires ce dispositif de droit commun affaiblit la singularité militaire.

Il faut donc définir rapidement une véritable politique sociale d'accompagnement de la mobilité, politique ambitieuse, à la hauteur des sujétions subies. Chaque militaire muté avec changement de résidence doit se voir proposer un logement attribué par le ministère, en déployant des solutions concrètes au plus près des bassins de vie, quel que soit le statut du logement.

D'autres mesures du projet « Fidélisation 360 » méritent ainsi d'être encore développées, telles que le centre d'accompagnement à la recherche d'habitat, dispositif expérimenté en 2025 en Île-de-France pour informer et orienter les militaires mutés mais qui ne va pas jusqu'au bout de la logique de leur proposer une solution de logement.

Par ailleurs, le Conseil attend toujours la publication de la mise à jour de l'instruction ministérielle sur le logement. Celle-ci devrait en effet notamment permettre une meilleure prise en compte des contraintes opérationnelles et une amélioration de la disponibilité des logements domaniaux pour les militaires mutés.

Dans une société où la solde du militaire ne suffit plus pour le quotidien, il est nécessaire de préserver l'emploi du conjoint. C'est même devenu une nécessité et un facteur de fidélisation clé pour le militaire. Assurer une bonne continuité de l'accès aux soins lourds et dans la scolarité des enfants représente également une réalité impactée par la mobilité. Ces difficultés peuvent être accrues pour les proches-aidants ou les familles monoparentales.

Un militaire qui sait sa famille bien installée peut se consacrer pleinement à sa mission. Ce n'est pas un confort, c'est une condition opérationnelle. La disponibilité permanente ne peut être acceptée durablement que si elle est accompagnée d'un soutien réel et visible.

La singularité militaire renforce la fraternité d'armes et la solidarité interne. Elles se traduisent par une cohésion et un esprit de corps qui sont la clé de notre efficacité opérationnelle. La réserve illustre également cette cohésion : elle attire une jeunesse scolarisée et de nombreux salariés, mais qui effectuent toutefois intentionnellement leur temps d'activité au titre de la réserve pendant les week-ends, leurs congés ou leurs jours de RTT. Le Conseil supérieur de la fonction militaire insiste sur la nécessité de mieux valoriser la réserve, par une reconnaissance officielle, une rémunération adaptée perçue rapidement et un équipement identique à l'active.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un point de vigilance constant. Les sous-effectifs chroniques, aggravés par des départs non anticipés et des non-renouvellements, reportent la charge de travail sur un nombre réduit de personnels les empêchant parfois de bénéficier de leurs permissions. À ce titre, le CSFM a proposé un dispositif de gestion des permissions non prises pour compenser ces désagréments et renforcer la fidélisation. La baisse du nombre de personnels avec une charge de travail identique, voire en progression, concerne notamment les soutiens qui ont été durablement fragilisés.

Cette fragilité, à laquelle se rajoutent le manque de moyens et la lourdeur des procédures, détourne les militaires de leur cœur de métier. La dématérialisation est utile, mais ne peut pas tout remplacer : l'accueil, le conseil et le contact humain demeurent indispensables. Les militaires attendent un soutien de proximité, accessible et simplifié, qui redonne au commandement la capacité d'agir. S'il en est autrement, les risques psychosociaux s'accroissent et les militaires se retrouvent fragilisés.

La qualité de vie au travail participe aussi à la cohésion, notamment dans la vie en emprise. Derrière le terme de « dette grise » devenu courant voire banal, la réalité vécue par les militaires est la suivante : avaries des réseaux d'eau potable, absence de chauffage, défauts électriques, moisissures, fermetures de bâtiments faute de conditions décentes. Il est urgent de donner une ambition nouvelle aux locaux de travail et à l'hébergement, en simplifiant les circuits de responsabilité et en préservant les ressources locales qui améliorent concrètement le cadre de vie.

L'accompagnement des blessés constitue également une dimension essentielle de cette solidarité. L'article 21 de la loi de programmation militaire (LPM) 2024-2030, instaurant la garantie d'une réparation intégrale aux militaires blessés en opération, a été accueilli très favorablement. Le CSFM salue également l'engagement du ministère à proposer aux militaires blessés qui le souhaitent une place au sein des armées. Cette employabilité est une reconnaissance légitime, une preuve de fraternité et un devoir moral à l'égard de ceux qui ont servi. Il faut toutefois aller plus loin : créer des cellules locales dédiées, appliquer le principe du « aller vers », et surtout informer tous les militaires et leurs familles sur l'ensemble de leurs droits.

La cohésion ne se décrète pas : elle se construit au quotidien, par des conditions de vie et de travail dignes, un soutien efficace et une reconnaissance juste.

La singularité militaire repose enfin sur l'acceptation du risque. Les militaires s'exposent au danger, y compris au sacrifice ultime. Ils en sont pleinement conscients et l'assument. Mais cette réalité doit être compensée par une reconnaissance tangible, notamment une juste rémunération et une protection sociale adaptée.

Dans la continuité des mesures mises en œuvre au profit des sous-officiers supérieurs intervenues en décembre 2024, la réforme des grilles indiciaires des officiers prenant effet au 15 décembre 2025, répond en partie à cette attente. Cependant, les mesures mises en œuvre en 2023 concernant les militaires du rang et les sous-officiers subalternes ont malheureusement été effacées par l'inflation et l'augmentation du Smic. Elles n'ont donc pas produit les effets escomptés. Aussi, la communauté militaire est dans l'attente d'une réforme de fond des grilles indiciaires des militaires du rang et des sous-officiers subalternes, afin de « détasser » ces grilles

et favoriser l'escalier social. Cette réforme devra se fixer pour objectif de garantir sur le long terme le maintien d'une progression indiciaire significative tout au long de la carrière.

Par ailleurs, les limites de la nouvelle politique de rémunération des militaires sont aujourd'hui évidentes : primes forfaitisées non indexées sur l'inflation, fiscalisation accrue entraînant une perte de pouvoir d'achat et une diminution des aides sociales. L'abandon du système universel de retraite a privé les militaires de l'intégration des primes dans le calcul des pensions. Le CSFM appelle à tenir l'engagement annoncé en mars 2024, d'intégrer une part de primes dans le calcul des pensions dès 2026, qui a suscité une forte attente de la communauté militaire.

Enfin, je voudrais conclure par la forte crainte que provoque au sein de la communauté militaire l'article 43 du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2026, qui réforme le régime du cumul emploi-retraite. Les militaires sont particulièrement attachés à la pérennité de ce dispositif. Le cumul emploi-retraite est la conséquence logique de la possibilité, pour ne pas dire de l'obligation, de quitter le service à un âge relativement jeune par rapport au monde civil pour être en cohérence avec le modèle capacitaire et de ressources humaines des forces armées et formations rattachées. Le remettre en cause pourrait avoir des conséquences néfastes sur l'attractivité et la fidélisation.

En conclusion, la singularité militaire est une force. Elle repose sur des sujétions fortes – neutralité politique et syndicale, disponibilité, discipline, acceptation du risque – qui se traduisent concrètement par des contraintes quotidiennes. Aussi doit-elle être compensée par une reconnaissance sociale adaptée. Notre responsabilité collective est de veiller à ce que cette singularité, loin d'être un frein, demeure un atout pour la Nation. C'est à cette condition que nous pourrions garantir la fidélisation, l'efficacité et la disponibilité de nos armées, et assurer la défense de la France dans les années à venir.

Les réformes récentes montrent des avancées, mais celles-ci doivent être valorisées, s'adapter aux évolutions sociétales et consolidées dans le temps long afin d'en rectifier les faiblesses ou les inadéquations. La cohésion et l'esprit de corps demeurent solides, mais ils nécessitent un soutien concret aux militaires et à leurs familles. La reconnaissance de la singularité du militaire, notamment au travers de ses compensations, est un enjeu capacitaire indispensable pour maintenir l'attractivité et fidéliser les militaires dans un contexte de concurrence accrue.

M. le président Jean-Michel Jacques. Je cède à présent la parole aux orateurs de groupe.

M. Pascal Jenft (RN). Soigner les conditions de vie de nos militaires est indispensable pour l'équité, la fidélité et la cohésion de nos armées. Pour le Rassemblement national, cette exigence vaut à toutes les étapes du parcours formation, temps de service et après le service. C'est dans cet état d'esprit que j'ai déposé en mars une proposition de loi visant à créer un statut de vétéran des armées directement inspiré d'une requête que vous aviez examinée en 2018.

Dans le même souci de mieux protéger nos militaires, le gouvernement a adopté le 5 juillet 2024 un décret réformant la médaille des blessés de guerre. Il ouvre enfin droit à une indemnisation aux militaires blessés sur le territoire national, jusque-là réservée aux blessés hors du territoire. Mais cette réforme n'est applicable qu'à partir du 1^{er} janvier 2024. Cette rétroactivité limitée exclut tous les militaires blessés sur notre sol avant cette date. C'est

notamment le cas du gendarme Damien, grièvement blessé en Nouvelle-Calédonie par trois éclats de balles à la tête, en 2015.

En compagnie de ma collègue la députée Nadine Lechon, nous avons demandé au gouvernement un élargissement dans le temps de ce dispositif. Il serait en effet inacceptable qu'une partie de nos blessés en mission intérieure demeure exclue de toute reconnaissance et de toute réparation alors qu'ils sont prêts à sacrifier leur vie pour la nation.

Le CSFM a-t-il été consulté sur ce décret et quel est son avis sur l'absence de réelle rétroactivité ? A-t-il recensé ce type de situations et envisage-t-il de recommander un mécanisme de rattrapage ? Plus globalement, estimez-vous que la reconnaissance des blessés en mission intérieure doit encore être harmonisée avec celle des opérations extérieures (Opex) et quelles recommandations le CSFM pourrait-il formuler en ce sens ?

M. le major Jean-Philippe. Les militaires ressentent parfois un manque de reconnaissance sur les plans matériels, mais aussi symboliques, à la fois au sein de l'institution, mais aussi de la part de l'ensemble de la société.

Cette reconnaissance doit s'inscrire dans la vie du militaire, lui permettre de « bien vivre » son métier à l'intérieur de l'institution, en se voyant reconnaître des compétences acquises tout au long du parcours militaire, notamment la validation de compétences professionnelles, par des dispositifs de certification.

Nos retours du terrain témoignent d'un manque de reconnaissance « de proximité ». La mise en avant du travail bien fait doit être réalisée de manière plus large et adaptée. Les actions entreprises, aussi bien les actions opérationnelles que celles concernant la vie quotidienne des unités, doivent être valorisées et matérialisées. Par ailleurs, les procédures d'attribution des récompenses sont jugées complexes, fastidieuses et souvent peu lisibles par l'ensemble des militaires.

Ensuite, la reconnaissance passe aussi par une reconnaissance plus pragmatique et plus financière. Le secrétaire du Conseil a déjà évoqué la revalorisation de la rémunération indiciaire, mais aussi l'évolution des dispositifs de protection sociale, par exemple la mise en œuvre du dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) santé entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025 et d'un volet prévoyance de la PSC, dès le 1^{er} janvier 2026.

La reconnaissance du militaire passe également par celle de sa famille, à travers des dispositifs d'accompagnement, pour l'emploi des conjoints, des enfants et d'une politique sociale globale. Le Conseil attend également la valorisation de l'engagement des conjoints des militaires, qui subissent l'ensemble des sujétions de leur partenaire. Le Conseil avait ainsi proposé l'idée de mener une réflexion autour d'un statut de conjoint de militaire, non pas au sens administratif ou légal du terme, mais plutôt une marque de reconnaissance de ces derniers comportant des conséquences pratiques pour leur vie, notamment pour leur retraite. En outre, la reconnaissance du militaire doit également s'exprimer dans la société, à travers par exemple, la valorisation et la mise en avant du port de l'uniforme.

Monsieur le député, vous avez posé une question sur la reconnaissance particulière des militaires et des anciens militaires. Nous nous étions effectivement associés à l'amendement déposé pour la reconnaissance d'un statut de vétéran des armées, à l'image de ce qui peut exister dans d'autres pays. De fait, une fois que le militaire quitte le service actif, il est parfois difficile de l'identifier et il perd toute reconnaissance dans la vie civile.

Enfin, il importe de mettre en place des dispositifs de reconversion adaptés, par exemple au travers d'un accès plus favorisé aux différents métiers de la fonction publique. Par ailleurs, nous sommes particulièrement attachés aux conditions d'accès à la pension à liquidation immédiate et au cumul emploi retraite. Il s'agit aussi de mieux accompagner les militaires après leur départ du service, notamment les militaires blessés qui éprouvent parfois un sentiment d'abandon lorsqu'ils ont quitté l'institution. Le décret qui a rénové l'accès à la médaille des blessés de guerre représente à ce titre une avancée. En revanche, nous pouvons regretter que la rétroactivité que vous avez évoquée ne soit pas prise en compte.

Le Conseil ne s'est pas encore positionné précisément sur la reconnaissance des missions intérieures, mais il mène une réflexion sur un dispositif distinct de celui des Opex. Dans ce cadre, un groupe de travail dédié aux blessés travaille sur ces sujets.

Mme Corinne Vignon (EPR). La mobilité représente une sujétion importante, qui découle du principe de disponibilité inclus dans la condition militaire. Un militaire et sa famille déménagent en moyenne tous les quatre ans. Le taux de mobilité dans les armées, services et la gendarmerie a augmenté entre 2014 et 2023 passant de 11,8 à 13,8. Cette mobilité bouscule les équilibres familiaux et inquiète particulièrement les jeunes générations. Elle doit être correctement accompagnée, notamment en ce qui concerne le logement.

Ma question portera en particulier sur le logement privé hors caserne. Fin 2020, l'État était propriétaire de 10 700 logements, 20 800 logements étaient réservés auprès des bailleurs et environ 3 300 logements étaient pris à bail auprès de propriétaires privés par des militaires. En 2021, 64 % de demandes de logement ont été satisfaites, toutes régions confondues, selon le site Info-militaire. C'est encore trop peu, sachant qu'une grande majorité de nos citoyens pensent que nos militaires vivent en caserne.

En conséquence, nous organisons avec le général Rondet, commandant de la 11^e brigade parachutiste, une réunion avec vingt-cinq maires de la région toulousaine, afin qu'ils insèrent gratuitement un encart d'une page dans leur revue municipale pour faire savoir aux propriétaires privés qu'ils peuvent louer un bien à leurs militaires. Comment l'État et les bailleurs sociaux peuvent-ils mieux accompagner les militaires et leurs familles dans leur mutation et spécifiquement dans la recherche du logement privé ?

M. le major Olivier. La question du logement, de l'hébergement et de la mobilité constitue un enjeu majeur pour les militaires, leur fidélisation et le bien-être de leurs familles.

L'hébergement présente la particularité de constituer une obligation légale pour les militaires du rang. Le logement est une préoccupation pour les militaires et est identifié comme le premier des irritants. Le contrat Ambition Logement prévoit de passer de 8 300 logements à près de 15 000 logements grâce au concessionnaire Nové, qui dispose d'une concession pour trente-cinq ans. D'ici 2029, Ce contrat aussi prévoit la construction de près de 2700 logements neufs et la rénovation de près de 7500 logements. En 2026, ce sont environ 2600 logements qui

connaîtront des rénovations et en conséquence, 2 600 familles qui devront être relogées de manière temporaire ou définitive.

En 2026, une partie de l'effort sera portée sur l'hébergement, notamment sur les sites de formation et plus particulièrement dans les écoles, où logent de nombreux militaires pendant la période de leurs cours. Le CSFM a porté à l'attention du ministre un document sur l'état de vétusté d'un certain nombre de bâtiments pour cadres célibataires (BCC) en métropole, illustré par de nombreuses photographies.

En dépit de ces perspectives, le ressenti de terrain est plutôt négatif, en raison d'un net manque de visibilité. Dans le cadre du Plan Annuel de Mutation 2025 (PAM), le taux de réalisation pour la mobilité s'établit seulement à 56 %. Le CSFM préconise un chaînage complet pour l'attribution de logement à travers l'instruction 1136, allant de l'ordre de mutation du militaire à l'attribution du logement par les établissements territoriaux du logement (ETL). À ce titre, nous demandons que le militaire muté dispose au moins d'une possibilité de logement lors de sa prise de poste.

Il existe déjà plusieurs dispositifs, comme les logements domaniaux ou les logements dits conventionnés. De fait, localement, les commandants de base et de garnison sont en contacts permanents avec les collectivités territoriales pour développer l'ensemble des alternatives. Nous promouvons une offre de logement dédiée, une refonte du portail Logement pour le simplifier, une prise en compte systématique du revenu réel. Il convient également d'étendre aux conjoints la possibilité d'exercer leur activité lorsqu'ils sont autoentrepreneurs.

Nous demandons donc une meilleure visibilité et une meilleure transparence dans l'attribution des logements. Pour répondre plus précisément à votre question, lorsque les ETL ne sont pas en mesure de répondre aux besoins, le recours au logement privé demeure effectivement une possibilité dont il convient de développer les partenariats. Néanmoins, le militaire ne devrait pas devoir rechercher son logement lui-même ; il doit être accompagné, notamment grâce au portail Logement.

M. Arnaud Saint-Martin (LFI-NFP). Je souhaite adresser au nom de mon groupe une pensée émue à la compagnie de fusiliers marins qui assurent la sécurisation du centre de transmission marine de la Lauzette dans l'Aude. A la suite d'une grave collision intervenue sur la route le 24 novembre, le quartier-maître Thilen Manzon-Bonnet a perdu la vie et quatre blessés sont à déplorer. Ce drame nous touche profondément ; nous adressons nos condoléances aux proches du soldat décédé.

Je tiens également à évoquer la disparition d'un jeune militaire du 61^e régiment d'artillerie, Louis Tinard, qui a mis fin à ses jours le 5 juillet 2022 pendant son service et au moyen d'une arme de service. Plusieurs questions restent en suspens. La première est d'ordre juridique. En effet, le suicide du soldat Tinard n'a été reconnu comme accident de service qu'après trente-quatre mois de démarches répétées de la part de sa famille, qui a finalement obtenu gain de cause devant la commission de recours de l'invalidité.

La jurisprudence du Conseil d'État est pourtant sans équivoque à ce sujet : les suicides pendant le service et en lien avec le service sont considérés comme des accidents de service et ouvrent donc accès aux mêmes droits. Savez-vous pourquoi cette reconnaissance n'est pas automatique ? Pourquoi les familles doivent-elles en faire la demande ? Est-ce un sujet dont le CSFM pourrait se saisir ? Ma deuxième interrogation porte sur les causes de ce drame. Sa

survenue atteste que les dispositifs de prévention des risques psychosociaux ne fonctionnent pas de façon toujours optimale. Les soldats interviennent pourtant dans un milieu et dans des conditions où ils sont particulièrement exposés. La commission « Conditions du personnel » s'est-elle déjà penchée sur le sujet ? Quelles seraient les pistes d'action à engager ?

Enfin, ma troisième et dernière question portera sur l'intégration d'une partie des primes dans le calcul des pensions, une revendication de longue date des associations professionnelles, qui constituait un des engagements du plan en fidélisation lancé en mars 2024. Pourtant, le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) ne prévoit rien qui irait dans ce sens. Le CSFM a-t-il été notifié d'une quelconque explication concernant ce report ? S'explique-t-il, selon vous, par des considérations autres que budgétaires ?

M. le major Sébastien. L'intégration de certaines primes dans le calcul de la pension et qui avait été annoncée par le ministre Lecornu demeure une forte attente du personnel, mais son financement n'apparaît plus dans les textes budgétaires. En effet, le taux de remplacement des pensions militaires reste inférieur à celui des autres forces en uniforme. Pour l'instant, malheureusement, nous ne pouvons pas vous répondre plus en détail.

M. le contrôleur général des armées Arnauld Chérel de la Rivière. Le Conseil supérieur de la fonction militaire n'est absolument pas compétent dans le cas d'un accident ou d'un suicide par arme de service sur les lieux de travail. Il n'a pas connaissance à la fois des circonstances de ce drame et des suites juridiques qui lui sont données. Il n'a pas été saisi formellement dans le cadre de sa fonction consultative de projets de texte traitant de ces situations.

M. Guillaume Garot (SOC). Je suis heureux que notre commission porte attention à la question sociale dans l'armée. Dans son rapport, le rapport du Haut comité d'évaluation de la condition militaire avait pointé un contexte préoccupant avec le recul du vivier de recrutement, la dégradation des conditions de santé et des conditions de logement, et les aspirations des nouvelles générations à mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle.

Le rapport indique que le pouvoir d'achat des militaires a accusé une baisse de plus de 3 % entre 2021 et 2023. Quelle est votre lecture de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) et de la refonte profonde du régime indemnitaire ? Notre groupe regrette que la clause de revoyure prévue en 2026 pour évaluer ce nouveau régime ne soit plus inscrite. Quels sont les impacts de cette incertitude ?

Enfin, je souhaite mentionner la prise en charge des militaires blessés, en particulier leur « retour à l'emploi », pour prendre un terme civil. Quelles sont vos recommandations dans ce domaine et quel bilan vous tirez du plan Blessés existant ?

M. le caporal-chef Madi. S'agissant de la NPRM, le CFSM rédige actuellement une fiche à destination de la ministre. La réforme est globalement bien accueillie, mais génère néanmoins des frustrations et des inégalités évidentes.

Si le travail au sein du Conseil n'est pas finalisé à ce jour, nous pouvons cependant évoquer quelques éléments, qui doivent encore faire l'objet d'approfondissements. D'abord, la forfaitisation des primes et indemnités, déterminées antérieurement à la période de très forte inflation qu'a connue la France depuis 2021, a entraîné une perte de pouvoir d'achat depuis la mise en place de la NPRM. La fiscalisation plus large des primes a renforcé cette perte de

pouvoir d'achat par une augmentation de l'impôt sur le revenu et les familles avec enfants ont subi la diminution des prestations sociales ou l'augmentation des tarifs des prestations communales consécutive à l'augmentation du revenu fiscal de référence.

Pour rappel, la NPRM a été conçue à une époque où était étudiée en parallèle la mise en place du système universel de retraite (SUR), qui prévoyait l'intégration des primes dans les calculs de la pension militaire de retraite. Or, l'abandon du SUR a gommé les effets attendus de la fiscalisation des primes.

Certaines indemnités sont calculées en fonction du foyer fiscal. En revanche, les couples de militaires ne perçoivent chacun que la moitié de l'indemnité d'état de militaire (IEM). Or, en matière de sujétions, les contraintes pour les couples de militaires s'additionnent, les conséquences financières se multiplient. À ce jour, les militaires déplorent le gel du montant du complément de l'IEM depuis 2002 et ont demandé sa réévaluation à de nombreuses reprises.

M. le major Jean-Philippe. Le plan Blessés est ambitieux. L'annonce des mesures suscite de fortes attentes de la part de la communauté militaire en général, particulièrement la communauté des blessés. Le plan regroupe 120 mesures dont 80 % sont réalisées ou en cours de réalisation. Le Conseil a proposé un certain nombre de mesures, dont une partie a été intégrée dans ce plan, et a décidé la création d'un groupe de travail dédié à la mise en œuvre dudit plan.

Mme la ministre Alice Rufo a rappelé récemment devant vous l'intérêt qu'elle portait à ce plan et à son achèvement. Parmi les mesures déjà mises en œuvre, il faut citer le maintien, la poursuite et le développement du dispositif des maisons Athos. Nous tenons d'ailleurs à signaler l'investissement et le formidable travail des personnels œuvrant au sein de ces maisons.

Je pense également à d'autres initiatives emblématiques, telles que la mise en œuvre du Village des blessés ou de la Journée des aidants dans les zones de défense. Il existe d'autres dispositifs visant à simplifier et améliorer les droits à réparation, comme l'instauration d'un formulaire unique et simplifié pour les demandes de pension militaire d'invalidité (PMI), l'allègement des pièces nécessaires à l'instruction, la possibilité de recours aux expertises par téléconsultation ou sur pièces, ainsi que la mise en œuvre de la réparation intégrale.

Toutefois, ce plan est évolutif, et il est parfois difficile de distinguer les mesures déjà effectuées de celles en cours de déploiement ou celles toujours à l'étude. Un effort de communication doit donc être conduit, afin que l'ensemble des acteurs bénéficie d'une vision juste et actualisée du plan, assurant aux blessés le bénéfice d'un accompagnement de premier ordre.

Les mesures de simplification doivent être poursuivies sur le principe du « dites-le-nous une fois ». Elles doivent permettre une réduction des délais d'instruction des dossiers, comme par exemple le délai de traitement des demandes d'homologation des blessures de guerre qui est jugé trop long.

Le parcours du blessé, jalonné d'actes administratifs et médicaux codifiés, est particulièrement technique. Aussi, afin de garantir une prise en compte optimum et *in fine* de préserver les droits du blessé, il est important d'accroître les dispositifs de formation et de sensibilisation jusqu'au cœur des unités, par la mise en œuvre d'une politique de formation et de sensibilisation qui concerne à la fois le commandement, les acteurs RH, les acteurs de l'accompagnement et plus largement l'ensemble de la communauté militaire. En effet, les premiers actes sont primordiaux dans la constitution des dossiers et permettent par la suite une instruction plus simple, plus facile et rapide, moins complexe pour le blessé.

Concernant l'employabilité du blessé, le Conseil a produit une fiche de propositions à destination de la précédente ministre, Mme Mirallès. Les travaux portent sur un travail de simplification et d'harmonisation des dispositifs de retour à l'emploi et la rédaction d'une politique ministérielle de sécurisation et de retour à l'emploi des militaires blessés. Nous attendons les conclusions des travaux relatifs à une nouvelle évaluation du profil médical des militaires (EVALUSAN), qui devrait permettre de mieux adapter le profil médical du militaire à l'emploi qu'il détient.

Les travaux du Conseil concernent également les dispositifs d'employabilité dans le civil, notamment une optimisation des dispositifs de reconversion et une évolution demandée des dispositions de l'article L4139-3 du code de la défense portant sur les emplois réservés. Ces dispositifs doivent être rénovés, afin de permettre à nos militaires blessés un accès simplifié et valorisé dans les emplois de la fonction publique. Enfin, il est nécessaire d'établir un parcours du réserviste blessé, afin d'assurer une meilleure information sur les modalités de prise en charge de cette catégorie de militaire particulière.

En conclusion, nous devons toujours garder à l'esprit l'objectif de placer le blessé au cœur de son parcours et de sa reconstruction, afin qu'il ne se sente jamais abandonné, avec pour ambition de garantir une prise en charge immédiate, durable, adaptée et bienveillante à tous les blessés. Enfin, le Conseil sera attentif à la prise en compte des demandes formulées devant vous par les associations du monde combattant, notamment celles concernant la revalorisation du point de PMI et le mode de calcul de cette revalorisation.

M. Jean-Louis Thiériot (DR). Les membres de la commission sont extrêmement conscients de la singularité du métier des armes. Un soldat qui accomplit sa mission, parfois jusqu'au sacrifice ultime, doit s'épanouir bien dans sa vie professionnelle, dans sa famille, dans son logement.

Mes interrogations concernent la mobilité. Que peuvent faire de plus les collectivités locales ? Faudrait-il donner un accès d'office, dans les critères de priorisation, aux logements sociaux ? Faut-il établir une priorisation des crèches beaucoup plus marquée qu'elle ne l'est actuellement ?

Ensuite, le nombre de couples dont les deux conjoints sont militaires est en augmentation croissante. Dans l'hypothèse d'un engagement de haute intensité, il est loisible d'imaginer le déchirement qui pourrait intervenir si les deux membres du couple devaient se trouver engagés simultanément en opération. Le CSFM mène-t-il une réflexion sur la manière de traiter ces situations, qui sont en lien à la fois avec le bien-être moral de toute la communauté militaire, mais aussi avec l'efficacité de la défense de la France ?

M. le major Olivier. L'instruction ministérielle 1 136 sur l'attribution d'un logement est en cours de refonte. Initialement prévue pour l'été, elle a été décalée. Aujourd'hui, nous attendons une meilleure prise en compte de l'activité opérationnelle dans cette attribution. Nous sommes preneurs de toutes les solutions permettant de faire coïncider un logement à chaque mutation.

La prise en compte de l'activité opérationnelle doit également s'appliquer dans le domaine de la parentalité pour l'attribution des places en crèche.

M. le caporal-chef Madi. L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est crucial pour le moral au sein des unités. Le ministère doit intensifier son soutien aux familles et répondre à leurs besoins spécifiques avec des services adaptés, tels que des crèches aux horaires étendus et des offres de loisirs compétitives.

L'institution de gestion sociale des armées (IGESA) est le seul acteur proposant ce type de services au sein du ministère. Or les remontées du terrain soulignent que ces offres sont jugées insuffisantes. Il convient donc de les renforcer et les perfectionner, afin d'améliorer le quotidien de près de 300 000 militaires et de leurs familles et de fidéliser ces derniers. Ensuite, le CSFM ne s'est pas encore saisi de la problématique des couples de militaires dans le cas d'un conflit de haute intensité. Elle sera abordée dans les groupes de travail.

Le CSFM a émis des préconisations concernant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle : enrichir l'offre d'accompagnement social, mener une réflexion autour de l'activité de militaire, l'accompagnement de la parentalité et l'assouplissement des règles concernant la concession de passage gratuit (CPG) pour les ultramarins. Le CSFM avait à ce titre produit une fiche à destination du ministre concernant les CPG.

M. le contrôleur général des armées Arnauld Chéreil de la Rivière. Je confirme que le Conseil n'a jamais été saisi de la question de l'emploi simultané en opérations des couples de militaires. Jusqu'à présent, ce sujet était traité dans le cadre d'un accompagnement, au titre des projections en opérations extérieures ou en missions intérieures, par un dialogue entre employeurs et/ ou les gestionnaires dans le cadre d'une mobilité géographique, soulevé soit par le militaire concerné, soit par ses chefs qui ont conscience de sa situation. La logique consistait ainsi à assurer une forme de succession et non une simultanéité de l'engagement en opération ou en mission.

À ce stade, je ne peux pas m'exprimer au nom de l'état-major des armées, qui vous répondra le plus directement possible, à partir de ses propres réflexions. Ce sujet pourrait être abordé à l'occasion de l'exercice Orion, qui mobilise massivement les soutiens, les unités opérationnelles. Enfin, je ne dispose pas de statistiques sur les couples dont les deux conjoints sont militaires, mais il est fort probable qu'ils ne relèvent pas tous deux du même gestionnaire ou du même employeur.

M. Jean-Michel Jacques, président. Nous recevrons le DRH-MD lors de futures auditions ; nous ne manquerons pas de lui poser la question.

Mme Delphine Batho (EcoS). Ma question concerne les descriptions que vous avez formulées concernant les logements, dont certaines peuvent correspondre à la définition légale du logement insalubre ou indécent, que la législation a souhaité éradiquer dans notre pays. À la

lumière de cette définition, quelles sont les estimations les plus récentes du nombre de logements concernés ?

J'ai par ailleurs entendu vos propos sur la problématique des programmes de travaux qui entraînent une augmentation temporaire du nombre de militaires à reloger. Pouvez-vous évoquer les principaux points bloquants ?

M. le major Olivier. Le plan Ambition Logement prévoit plus de 2 800 constructions neuves, pour atteindre un total de 15 000 à l'issue du contrat avec la société Nové. L'ensemble des rénovations prévues tient compte des problématiques écologiques. En revanche, le Conseil n'est pas aujourd'hui en mesure de se prononcer sur celles-ci.

Il existe deux modalités pour les 2 600 familles concernées par la question du relogement. La première est temporaire, en attente de l'achèvement de la rénovation du logement concerné. La seconde est celle d'un relogement définitif. Dans ce dernier cas, le militaire sera prévenu six mois à l'avance, en sachant que le délai est plus court pour les logements temporaires.

Mme Lise Magnier (HOR). Je souhaite revenir sur le déploiement du plan Famille et notamment des places en crèche. Je partage votre point de vue : les chefs doivent prendre ce sujet à bras-le-corps. J'ai un exemple très concret en tête, sur les camps de Champagne à Suippes, situés dans ma circonscription. En l'espèce, un projet de micro-crèche est confronté depuis quatre ans à des nombreuses difficultés de procédure et de répartition des compétences entre les collectivités territoriales, les groupements de soutien de base de défense, le régiment, le service des infrastructures de l'armée. Il serait nécessaire de disposer de procédures simplifiées lorsque toutes les volontés convergent sur le terrain.

Je souhaite également évoquer avec vous le sujet des traumatismes sonores, qui sont encore trop nombreux dans nos armées. Ils provoquent trop souvent des dégâts irréversibles chez nos soldats, des handicaps invisibles qui les suivront durant toute leur vie. Les armées françaises sont aujourd'hui les seules armées européennes non encore équipées de protections auditives communicantes. Dans l'exercice de leurs missions, nos soldats ne portent pas toujours leurs protections auditives et s'exposent ainsi à des risques de traumatismes sonores.

Monsieur le secrétaire général, quel est le rôle du Conseil sur ces questions primordiales d'équipement des soldats, qui relèvent pleinement de la prévention et de la santé au travail ?

M. le contrôleur général des armées Arnauld Chérel de la Rivière. Je précise tout d'abord que la commission n° 3 du Conseil supérieur de la fonction militaire s'occupe des conditions d'emploi, d'hygiène, de sécurité et de santé au travail.

Je sais qu'un effort majeur avait été réalisé par les armées pour doter tous les militaires, notamment ceux engagés en opération, de protections individuelles adaptées, mais je ne suis pas en mesure de vous répondre concernant le détail de l'équipement individuel.

S'agissant de la prise en compte des handicaps qui pourraient survenir à titre temporaire ou permanent, je me permettrai de vous renvoyer vers les services chargés des sujets relatifs aux pensions. Le Conseil reste attentif à la qualité de l'instruction des dossiers, à la prise en compte dès l'origine du trauma ou des conséquences de l'accident, ainsi qu'au suivi du

parcours médical du militaire. Il a ainsi déjà été question de la mise en place d'un chaînage complet, associant le commandement, le militaire, et le service de santé des armées, afin d'assurer un accompagnement dans la durée.

M. Yannick Chenevard (EPR). Je tiens à mon tour à adresser mes pensées à la famille et à l'unité du quartier-maître Thilen Manzon-Bonnet. Il faut rappeler que les armées ne valent que par les femmes et les hommes qui les servent.

Vous avez notamment évoqué la NPRM et la revalorisation de la grille indiciaire. Étant à l'origine de l'amendement qui a effectivement permis la modification de cette grille, je me réjouis que les officiers soient également concernés à partir du 15 décembre.

Enfin, je souhaiterais vérifier un certain nombre de chiffres, dans la mesure où les données dont je dispose diffèrent des vôtres. Ainsi, selon mes chiffres, entre 2023 et 2025, 35 % d'officiers marinières sont restés en activité. Vos chiffres s'arrêtent-ils en 2023 ?

M. le major Sébastien. Je tiens en préambule à attirer votre attention sur ce point fondamental du système indiciaire, qui conditionne à la fois l'attractivité, la fidélisation et la cohérence de l'escalier social militaire. Depuis plusieurs années, les mesures successives de revalorisation, en particulier celles de 2023 pour les militaires du rang et les sous-officiers subalternes, ont été totalement absorbées par l'inflation et par les hausses du Smic. Concrètement, les grilles sont à nouveau tassées, conduisant parfois à un chevauchement des indices de militaires du rang avec ceux des premiers échelons des grades de sous-officiers.

Nous connaissons aujourd'hui des situations paradoxales où des premières classes ou caporaux-chefs, revalorisés automatiquement par le Smic, peuvent afficher des indices très proches de jeunes sergents. Cela n'est plus réellement acceptable pour un système fondé sur la montée en responsabilité. Laissez-moi illustrer ce point par un exemple très parlant. Un caporal-chef avec une échelle de solde n° 3 avec quinze ans de service, bénéficiera d'un indice de 376. Un sergent-chef, de même échelle n° 3, mais avec dix-sept ans de service, aura un indice de 379.

Au 1^{er} octobre 2023, afin d'éviter que les deux premiers échelons de sergents soient identiques, un point d'indice a été rajouté par échelon, pour créer artificiellement un écart, en urgence. Ce phénomène remet en cause le principe même de la progression qui fonde notre modèle de ressources humaines. La revalorisation des sous-officiers supérieurs, mise en œuvre fin 2024, a engendré un effet positif. Mais elle met en lumière l'absence de vision globale dans la réforme des grilles.

La modification de la grille indiciaire des officiers présente de réelles avancées, mais certains choix posent malgré tout problème. Les indices des capitaines n'ont pas été revalorisés, alors même que l'inflation a effacé les gains du parcours professionnel carrière et rémunération (PPCR). Ainsi, certains majors en fin de carrière perçoivent une solde égale ou supérieure à celle des capitaines, ce qui décourage effectivement les vocations. Les nouvelles grilles risquent de susciter de fortes déceptions. Les armées ont besoin d'un calendrier lisible et d'effets rapides.

L'escalier social-militaire est ainsi fragilisé, alors même qu'il constitue la clé de voûte de notre modèle. Si nous voulons fidéliser, attirer et permettre à chacun de progresser selon son mérite, nous devons absolument garantir un vrai dé-tassement des grilles, protéger le pouvoir d'achat en revalorisant régulièrement le point d'indice et surtout mener une réforme cohérente,

depuis le militaire du rang jusqu'à l'officier supérieur, sans chevauchement, sans stagnation et en reconnaissant clairement les responsabilités exercées.

Le système indiciaire est devenu une urgence stratégique, qui nécessite une réforme en profondeur pour maintenir l'engagement, la motivation et la stabilité de nos forces. Restaurer l'escalier social-militaire permet de garantir la motivation, la progression et la fidélisation de celles et ceux qui servent.

M. le président Jean-Michel Jacques. Je vous remercie.

*

* *

La séance est levée à dix heures vingt-quatre.

*

* *

Membres présents ou excusés

Présents. - Mme Delphine Batho, Mme Valérie Bazin-Malgras, M. Christophe Bex, M. Christophe Blanchet, M. Matthieu Bloch, M. Hubert Brigand, M. Yannick Chenevard, M. François Cormier-Bouligeon, M. Michel Criaud, M. Yannick Favennec-Bécot, M. Guillaume Garot, M. Frank Giletti, Mme Florence Goulet, M. David Habib, Mme Catherine Hervieu, M. Laurent Jacobelli, M. Jean-Michel Jacques, M. Pascal Jenft, M. Loïc Kervran, Mme Nadine Lechon, M. Julien Limongi, Mme Lise Magnier, M. Sylvain Maillard, M. Karl Olive, Mme Anna Pic, Mme Catherine Rimbert, M. Arnaud Saint-Martin, M. Aurélien Saintoul, M. Thierry Sother, M. Jean-Louis Thiériot, Mme Sabine Thillaye, M. Romain Tonussi, M. Nicolas Tryzna, Mme Corinne Vignon, M. Éric Woerth

Excusés. - Mme Anne-Laure Blin, M. Frédéric Boccaletti, M. Manuel Bompard, M. Bernard Chaix, Mme Cyrielle Chatelain, Mme Caroline Colombier, Mme Alma Dufour, Mme Sophie Errante, M. Emmanuel Fernandes, M. Moerani Frébault, M. Damien Girard, M. Daniel Grenon, M. Bastien Lachaud, M. Abdelkader Lahmar, Mme Alexandra Martin, Mme Natalia Pouzyreff, M. Aurélien Pradié, Mme Isabelle Rauch, Mme Marie-Pierre Rixain, M. Aurélien Rousseau, M. Sébastien Saint-Pasteur, Mme Isabelle Santiago, M. Mikaele Seo, M. Boris Vallaud

Assistait également à la réunion. - M. Jean-Luc Warsmann