

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, des associations professionnelles nationales des militaires (APNM), sur le projet de loi actualisant la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense (n° 2630)..... 2

Lundi

13 avril 2026

Séance de 17 heures

Compte rendu n° 54

SESSION ORDINAIRE DE 2025-2026

Présidence
de M. Jean-Michel
Jacques,
Président



La séance est ouverte à dix-sept heures cinq.

M. le président Jean-Michel Jacques. Dans le cadre de nos auditions sur l'actualisation du projet de loi de programmation militaire (LPM) 2024-2030, nous avons le plaisir d'accueillir les représentants des associations professionnelles nationales de militaires (APNM). Régulièrement auditionnées par notre commission, les APNM sont des instances créées par la loi du 28 juillet 2015, dont l'objet est de préserver et de promouvoir les intérêts des militaires.

Cette audition étant retransmise, les noms des militaires auditionnés ne seront pas mentionnés : ils seront appelés uniquement par leur grade et leur prénom.

Sont présents aujourd'hui : pour l'APNM Marine, qui représente les personnels de la Marine nationale, le maître principal Frédéric et le quartier-maître de première classe Jérémie ; pour l'APN Air, qui représente les personnels de l'armée de l'Air et de l'Espace, le capitaine Lionel et le major Philippe ; pour l'APNM-Commissariat, qui représente le personnel du service du commissariat des armées, le commissaire Clément ; pour France Armement, qui représente les personnels de la Direction générale de l'armement (DGA), l'ingénieur général Nicolas ; et pour l'Association des professionnels de la Défense (APRODEF), qui représente le corps des ingénieurs militaires, l'ingénieur en chef Jean-Sébastien.

Dans le cadre de cette audition, nous souhaitons entendre les remarques de vos associations respectives sur les mesures du projet de loi d'actualisation de la loi de programmation militaire et sur leur incidence sur la condition militaire.

D'un point de vue normatif, cela concerne au premier chef les quatre articles regroupés dans le titre V du projet de loi, qui traite de la singularité militaire. L'article 26 prévoit la possibilité d'octroyer le titre de reconnaissance de la Nation aux équipages des sous-marins nucléaires lanceurs d'engins. L'article 27 vise à transformer le dispositif des emplois réservés en un nouveau dispositif d'emplois de reconnaissance nationale. L'article 28 prévoit la rénovation du régime disciplinaire des officiers généraux de deuxième section. Enfin, l'article 29 vise à modifier les modalités de calcul de l'allocation de chômage pour les anciens militaires involontairement privés d'emploi.

Plus largement, cette audition doit permettre d'aborder toutes les problématiques de ressources humaines (RH) que vous estimerez pertinentes d'évoquer aujourd'hui.

Capitaine Lionel, APN Air. C'est une nouvelle fois avec une grande fierté que l'APN Air a l'occasion de promouvoir la condition des militaires dans le cadre du projet de loi d'actualisation de la loi de programmation militaire 2024-2030.

À travers ce propos introductif, je souhaite partager quelques réflexions qui dépassent parfois le cadre de ce projet de loi. La première concerne l'habitat. Ce sujet peut sembler hors de propos aujourd'hui, j'en conviens. Toutefois, je saisis cette occasion pour attirer de nouveau votre attention sur ce qui constitue désormais bien plus qu'un simple irritant au sein de la communauté militaire. Je parle bien de l'habitat, qui englobe le logement, l'hébergement et le casernement.

Je le réaffirme, le logement et l'hébergement sont des irritants majeurs pour la condition militaire. La situation doit impérativement évoluer. Compte tenu des sommes investies et des multiples constats établis, il est temps qu'une véritable politique se mette en place. Nous constatons un manque de logements, des parcs immobiliers inadaptés et souvent insalubres, des marchés comme Nové qui ne respectent pas les spécificités militaires, ainsi qu'un manque d'hébergement qui nuit à la fidélisation. L'insalubrité est récurrente. Les exemples ne manquent pas, notamment sur la plaque parisienne.

Je n'entrerai pas dans le détail des problématiques de priorités d'attribution opaques, que vous aviez vous-même soulignées il y a quelques mois dans votre rapport parlementaire sur ce sujet. Je ne vous surprendrai pas en affirmant que peu de choses ont changé depuis.

Des mesures de bon sens doivent être gravées dans le marbre. Le commandement local doit être au cœur de la gouvernance de l'habitat, tant pour l'attribution que pour la restitution des logements.

J'ai écouté l'audition de notre chef d'état-major des armées CEMA et j'estime que le principe du « *good enough* » s'applique parfaitement à l'habitat : la communauté militaire préfère disposer de solutions satisfaisantes immédiatement plutôt que de solutions excellentes tardivement.

J'aborde maintenant un point concernant les rémunérations et la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM), qui n'est déjà plus si nouvelle. Nous attendons avec une très grande impatience le bilan qui doit vous être remis, ainsi qu'au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM), en fin d'année.

Si la question écrite du député Frank Giletti sur l'indemnité de garnison (IGAR) est légitime, la question de l'impact de l'inflation sur le caractère entièrement forfaitaire des indemnités se pose avec acuité. En réalité, elle ne se pose pas, elle s'impose, et il n'est pas nécessaire d'être un grand mathématicien pour en constater les effets. Ce risque avait été identifié comme majeur lors des travaux préparatoires. Nous n'avions pas réussi à l'époque à obtenir l'indexation de ces forfaits sur l'inflation. Moins de cinq ans plus tard, que faisons-nous ?

Vous l'avez parfaitement compris et vous le saviez déjà : les deux sujets que je viens d'évoquer sont centraux et déterminants pour la fidélisation des personnels. En ce qui concerne l'armée de l'Air et de l'Espace, que l'APN Air représente, des mesures ont été prises pour améliorer les parcours professionnels, favoriser l'escalier social et dynamiser les carrières afin de fidéliser nos aviateurs. Celles-ci s'appuient notamment sur le rattrapage indiciaire des officiers et sur les effets de la nouvelle politique de rémunération des militaires.

Aujourd'hui, nous sommes ici pour affirmer que, tout comme pour le volet capacitaire où les ambitions sont claires, il doit en être de même pour la condition militaire. Je reprends mot pour mot les propos tenus devant vous par le chef d'état-major des armées à ce sujet : disposer de munitions et de bon matériel contribue à la confiance du militaire, ce qui est indispensable.

J'ajouterai simplement que les hommes et les femmes qui servent aujourd'hui leur pays doivent se sentir bien dans leur famille, dans leur métier et dans leur esprit. Sans cela, l'effort capacitaire ne servira pas à grand-chose. C'est à vous et à nos chefs que revient la

responsabilité d'atteindre cet objectif. Je ne dis pas que rien n'est fait, loin de là. Cependant, je tiens à souligner que dans la dernière Revue nationale stratégique (RNS), la condition militaire ne faisait l'objet que d'un seul article. Dans la présente actualisation, finalement, peu de choses concernent ce sujet. La projection est bien moins ambitieuse que pour le capacitaire.

Concernant la réserve, et nous sommes sur ce point en phase avec nos chefs, le réserviste n'est pas inactif. Il contribue pleinement à l'activité opérationnelle des forces, ce qui est une excellente chose. Je ne répéterai que ce que l'APN Air a déjà exprimé devant vous lors de sa dernière audition : il faut rendre l'engagement des plus jeunes attractif. Sans les indemnités liées à l'absence ou aux activités opérationnelles, la rémunération est bien trop faible.

Quant au service national, les ambitions sont élevées et chacun se met en ordre de bataille pour atteindre les objectifs fixés. Nous n'avons pas d'autre remarque à ce sujet, si ce n'est notre préoccupation de ne pas dégrader les conditions de vie des militaires d'active, qui subissent déjà les contraintes d'un hébergement insuffisant.

Enfin, concernant le dispositif des emplois de reconnaissance nationale, il s'agit d'une forme de reconnaissance. Sans en connaître encore les détails, nous sommes favorables à toute mesure qui va dans le sens d'une plus grande reconnaissance de notre engagement. En conclusion, les personnels militaires sont pleinement engagés et tournés vers la réussite des missions qui leur sont confiées.

Lorsque l'on observe le travail accompli en Jordanie ou aux Émirats arabes unis depuis les toutes premières heures du conflit, il y a de quoi être fier. Cela nous oblige, et cela vous oblige, à préserver et à promouvoir au minimum, avec détermination, la condition de vos militaires. Nous ne faillirons pas à notre tâche, ni nous, ni nos familles. Il vous revient de créer les meilleures conditions pour reconnaître cet engagement total et permettre à nos personnels de servir l'esprit libre.

Ingénieur en chef Jean-Sébastien, APRODEF. Je vous remercie sincèrement de cette nouvelle opportunité d'échanger avec la commission de la Défense dans le cadre de l'examen de l'actualisation de la loi de programmation militaire 2024-2030.

En tant que président de l'APRODEF, je représente un corps d'officiers ingénieurs de la DGA dont l'expertise est au cœur de la souveraineté technologique et industrielle de notre nation. Je me réjouis tout d'abord de deux avancées concrètes qui constituent des signaux positifs pour le moral de nos camarades : l'abandon de la mesure qui portait le délai de carence à trois jours pour les arrêts maladie, et la promulgation des décrets d'application des nouvelles grilles indiciaires des officiers. Ce sont des gestes attendus.

Ces mesures attestent d'une écoute réelle des préoccupations exprimées par les militaires et contribuent à restaurer un minimum de confiance dans le pacte qui les lie à l'institution et à ses serviteurs.

En ce qui concerne l'actualisation de la LPM, je tiens à formuler plusieurs observations et points de vigilance dans un esprit constructif. Premièrement, l'analyse des documents budgétaires révèle la réalité suivante : les 36 milliards d'euros de crédits supplémentaires sur la période 2026-2030, soit une moyenne de 3,6 milliards par an, sont

presque exclusivement orientés vers les titres III et V. Le titre II, consacré aux ressources humaines, demeure marginal dans cette enveloppe additionnelle.

Or, sans un effort significatif et visible en faveur du capital humain (recrutement, formation, attractivité, fidélisation et reconnaissance des sujétions spécifiques), les investissements matériels risquent d'être privés de l'ingénierie, de la maîtrise d'œuvre et de la projection opérationnelle nécessaires.

Deuxièmement, l'article 29, qui modifie l'article L.4123-7 du code de la Défense, appelle à la vigilance. En supprimant la référence au Code du travail et en renvoyant à un décret en Conseil d'État le soin de fixer le seuil de l'assiette de calcul de l'allocation de chômage, le texte intervient à la suite d'une jurisprudence du tribunal administratif de Châlons-en-Champagne. Celle-ci avait jugé illégale l'exclusion systématique des primes et des indemnités accessoires, telles que l'indemnité d'état militaire ou les primes opérations extérieures (OPEX).

L'étude d'impact, jointe au projet de loi d'actualisation de la programmation militaire, élaborée par le ministère des Armées et transmise au Conseil d'État, reconnaît elle-même un surcoût potentiel de 15 à 35 millions d'euros par an en cas d'application de cette jurisprudence.

Nous comprenons la nécessité de maîtriser les dépenses publiques, mais cette évolution crée une disparité notable avec le secteur privé, où les primes variables sont souvent intégrées dans l'assiette. Elle risque d'être perçue comme une restriction financière qui limite le *turnover* par contrainte plutôt que par une véritable politique de fidélisation. Nous demandons que cette réforme soit accompagnée d'une réflexion plus large sur l'attractivité et la revalorisation globale des carrières militaires.

Troisièmement, l'article 19, qui instaure un dispositif de lutte contre le débauchage étranger, appelle à la plus grande attention. Les personnels disposant d'un savoir-faire critique, notamment ceux ayant exercé en zone à régime restrictif (ZRR), devront déclarer toute activité lucrative auprès d'une entité étrangère pendant cinq ans après la cessation de leurs fonctions, sous peine de sanctions pénales et administratives.

Cette mesure, légitime pour protéger les intérêts fondamentaux de la nation, s'apparente à une clause de non-concurrence étendue. Or, en droit du travail privé, la Cour de cassation subordonne la validité d'une telle clause à quatre conditions cumulatives : l'indispensable protection des intérêts légitimes de l'entreprise, la limitation dans le temps et dans l'espace, et surtout l'existence d'une contrepartie financière.

Le texte actuel ne prévoit pas d'indemnité d'éviction systématique en cas d'opposition ministérielle. Cette lacune peut pénaliser la reconversion des officiers ingénieurs, particulièrement qualifiés dans les domaines de l'armement, du cyber, du nucléaire et de l'aéronautique, vers le secteur privé ou civil français.

Nous demandons expressément que tout refus opposé par le ministère soit systématiquement accompagné d'une compensation financière adéquate, afin de garantir l'équité et d'éviter que la protection de la souveraineté ne se traduise par une entrave excessive à la mobilité professionnelle légitime.

Ces observations ne visent pas à freiner l'effort de réarmement indispensable face à l'aggravation des menaces. Elles ont au contraire pour but d'en assurer la pérennité humaine. Sans un investissement massif et visible sur le volet des ressources humaines, sans une fidélisation fondée sur la justice et la cohérence, et sans des reconversions sécurisées, les ambitions capacitaires de cette actualisation de la LPM risquent de rester lettre morte.

La souveraineté technologique de la France repose sur l'excellence et l'engagement de ses ingénieurs militaires. Nous sommes prêts à y contribuer pleinement, à condition que le pacte de confiance soit toujours rebâti sur des bases solides.

Commissaire Clément, APNM-Commissariat. Je vous remercie de l'occasion qui est donnée à l'APNM-Commissariat de s'exprimer une nouvelle fois devant vous au cours de l'examen de ce projet de loi d'actualisation de la loi de programmation militaire 2024-2030.

Ces dernières années ont été marquées pour l'APNM-Commissariat par une réelle satisfaction concernant les mesures portées en matière de condition militaire, jusqu'aux dernières annonces sur les décrets d'application relatifs aux nouvelles grilles indiciaires pour les officiers.

Néanmoins, l'APNM regrette qu'aujourd'hui, la condition militaire, qui occupait une place significative dans les LPM précédentes et faisait l'objet de nombreux plans ministériels, ne trouve pas un écho plus important au sein de cette actualisation qui fait la part belle au capacitaire. Les différentes sujétions qui portent sur l'état militaire et sur l'engagement de nos forces armées sont aujourd'hui généralement acceptées par l'ensemble des militaires. Néanmoins, l'écart se creuse entre la vie d'un militaire et la norme civile en raison du caractère extraordinaire de la mission qui lui est confiée.

Deux contraintes particulières nous apparaissent comme ayant un impact fort sur la vie du militaire, sa condition et sa famille. La première est la mobilité, subie, avec un rythme de mutations particulièrement important pour les officiers. La seconde est l'éloignement. Cet éloignement, qui était jusqu'à présent limité aux périodes de projection, qu'elles soient opérationnelles, en exercice ou en mission intérieure, se pérennise aujourd'hui avec le rythme des mutations et face à la situation du parc d'hébergement. Lorsqu'un militaire est muté en région parisienne et que le parc de logements pour sa famille est réduit, de plus en plus d'officiers font le choix du célibat géographique.

Ce qui était autrefois accepté pour une mission de quatre ou six mois, le reste de l'année étant passé en famille, se transforme aujourd'hui pour un nombre croissant d'officiers en une séparation de leur famille quasiment cinq jours par semaine. Dans la société civile actuelle, cet écart entre une vie familiale normale et l'absence de vie familiale, avec ce que cela implique en termes de sentiment d'abandon et d'impuissance vis-à-vis du soutien au foyer, devient une charge qui pèse lourdement sur les militaires.

J'abonde dans le sens de mon collègue de l'APN Air sur l'importance de réinvestir dans le parc immobilier, à la fois en hébergement, c'est-à-dire les logements dévolus aux cadres célibataires, mais également en logements pour accueillir les familles en région parisienne. Votre rapport sur l'exécution de la première année de la LPM faisait état d'une « dette grise » importante sur l'infrastructure et sur les plans de logement. Nous y souscrivons pleinement et nous regrettons que ce problème ne soit pas également évoqué dans cette actualisation.

En effet, un militaire qui se soucie de sa famille, des conditions d'hébergement, de l'accès au travail de son conjoint ou de la scolarité de ses enfants, ne peut pas se concentrer pleinement sur sa mission. Soutenir la famille en métropole et permettre au militaire de vivre avec elle, c'est assurer la résilience et la force morale des hommes et des femmes qui sont engagés au profit de la Nation.

Ainsi, l'APNM-Commissariat défend une approche globale de la condition militaire qui ne se limite pas à la simple compensation des sujétions pesant sur le soldat, le marin ou l'aviateur, mais qui intègre pleinement son environnement familial. Nous insistons pour que la scolarité, l'emploi du conjoint et l'hébergement soient considérés à leur juste valeur comme de véritables leviers de la condition militaire.

Ingénieur en chef Nicolas, France Armement. Je suis très honoré de pouvoir intervenir aujourd'hui devant vous et de contribuer humblement et modestement aux travaux de la représentation nationale.

France Armement compte environ 90 membres, représentatifs des officiers du corps de l'armement, c'est-à-dire les ingénieurs de l'armement et les ingénieurs des études et techniques de l'armement. Notre association ne se fixe pas d'objectifs de croissance et n'ambitionne pas de participer au Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM).

L'actualité du ministère est marquée par le retour de la guerre en Europe, le choc puis la difficulté à comprendre les ressorts de la guerre en Ukraine, les nouveaux théâtres de conflictualité (espace, cyber, fonds marins) et l'émergence des technologies de rupture comme l'intelligence artificielle (IA) et le quantique.

Les corps des officiers de l'armement évoluent, avec la réforme des carrières pour les ingénieurs de l'armement et le projet « Ambition IETA » pour les ingénieurs des études et techniques de l'armement. La DGA se transforme pour devenir une DGA dite « de combat », en consolidant le projet précédent « Impulsion ». L'industrie de défense s'adapte à une économie de guerre pour devenir une industrie de combat. L'Organisation du traité de l'Atlantique nord (OTAN) se transforme, et la relation entre les États-Unis et l'OTAN évoluera encore, sans que l'on puisse prédire comment.

L'Europe de la défense se construit, et le réarmement est une réalité dans tous les pays de l'Union européenne, qui sont eux-mêmes conduits à remettre en cause de nombreuses convictions concernant leur défense et leur sécurité.

C'est dans cet environnement de bouleversements et d'incertitudes que s'inscrit l'audition d'aujourd'hui. Il est parfois possible de mener une démonstration en isolant une variable, en s'appuyant sur l'assertion « toutes choses étant égales par ailleurs ». Ici, rien ne semble égal par ailleurs, ce qui rend l'analyse plus délicate.

Le premier élément de cette actualisation concerne les budgets, les marches et les surmarchés. L'ensemble du ministère ne peut que s'en réjouir, mais nous sommes aussi des contribuables et savons que nous devons garantir la meilleure utilisation de chaque euro accordé.

Un budget plus important, associé à de nouvelles orientations et devant couvrir plus de domaines, conduira à plus de projets, plus de munitions, plus d'équipements qui devront

être définis, spécifiés, achetés, conçus, fabriqués, qualifiés, livrés, stockés, entretenus et maîtrisés par un entraînement soutenu.

La transformation de la notion de défense européenne, de souveraineté européenne ou au moins d'autonomie stratégique européenne implique un renforcement de la participation à la conduite des opérations d'armement dans un cadre international et au pilier européen de l'OTAN.

Le rôle de la DGA est également d'accompagner la base industrielle et technologique de défense (BITD) dans cette transformation pour accélérer l'intégration des innovations, raccourcir les cycles de développement, augmenter les cadences, sécuriser les chaînes d'approvisionnement, équiper et soutenir les forces avec les équipements et les munitions dont elles ont besoin pour assurer à la fois la supériorité technologique et la masse.

Le second point de cette actualisation concerne les effectifs du ministère. L'actualisation consolide l'objectif à l'horizon 2030. Il n'y aura donc pas d'augmentation d'effectifs, mais un effort de rattrapage conduisant à une augmentation des objectifs de recrutement.

Des travaux ont été conduits pour renforcer l'attractivité et la fidélisation, comme cela a déjà été évoqué : NPRM, revalorisation des rémunérations, plan Famille, mesures en faveur de l'emploi des conjoints. Ces éléments seront favorables à l'atteinte des objectifs.

Parmi les autres points de cette actualisation, je souhaite évoquer la journée de mobilisation et le service national. Les mots ont un sens : l'utilisation du terme « mobilisation » pourrait faire réagir, mais un recentrage sur les enjeux de défense paraît adapté à la situation internationale. Cette journée de mobilisation permettra de faire connaître les nombreuses filières de recrutement du ministère, ainsi que ce nouveau service national.

Là encore, le vocabulaire et la valorisation de ce temps consacré à la défense dans le parcours des jeunes concernés nous projettent quelques années en arrière, quand la conscription concernait une part importante d'une tranche d'âge, principalement masculine. Ici, l'ambition reste modeste, avec 6 000 jeunes la première année et 10 000 en 2030. Il faut monter en puissance progressivement, sans risquer de détourner une partie des recrutements actuels vers ce nouveau dispositif. La journée de mobilisation favorisera les recrutements et lancera le service national, qui confirmera des vocations pour permettre d'atteindre les objectifs d'effectifs.

D'autres mesures concernant les blessés, les anciens combattants, les cessions immobilières, les réserves ou l'allocation chômage sont également importantes.

Enfin, la modification de la gouvernance de l'École polytechnique permettra de se rapprocher du modèle de fonctionnement qui fait ses preuves dans d'autres écoles et de dynamiser les transformations nécessaires pour que l'École reste la grande école dont la Nation a besoin.

M. le président Jean-Michel Jacques. J'avais d'ailleurs déposé une proposition de loi sur ce sujet pour l'École polytechnique et je suis satisfait que cela aboutisse. Vous avez raison de le souligner.

Quartier-maître JérémY, APNM Marine. Au nom de l'APNM Marine, je vous remercie de nous accorder la parole dans le cadre de vos travaux consacrés à la condition du militaire. Notre propos s'inscrit strictement dans ce champ. Il ne nous appartient pas de commenter les choix capacitaires ou opérationnels. En revanche, il est de notre responsabilité de rappeler une réalité structurante : la performance des armées repose avant tout sur la condition de celles et ceux qui les servent.

Dans un contexte stratégique profondément dégradé, la France fait face à un environnement de plus en plus instable. Dans ce cadre, le chef d'état-major de la Marine nationale a clairement indiqué devant votre commission la nécessité d'une remontée en puissance des effectifs, condition indispensable pour soutenir l'activité opérationnelle. Or, cette ambition repose sur une condition simple et déterminante : on ne reconstruit pas un format d'armée sans fidéliser durablement ses militaires.

Dans un premier temps, je parlerai du temps de repos et des permissions non prises, qui restent une tension persistante dans les armées. La question du repos demeure aujourd'hui centrale et nous souhaitons rappeler que nous avons déjà attiré l'attention de votre commission sur ce point l'an dernier, sans que la situation ne connaisse d'évolution significative.

Les travaux du HCECM mettent en évidence un volume significatif de jours de permission non pris, particulièrement dans la Marine nationale. Cette situation se traduit par une réalité opérationnelle, comme vous le voyez actuellement, ainsi que par une densité de missions et des tensions sur les effectifs qui limitent concrètement l'accès au repos.

Le paradoxe est clair : l'engagement opérationnel augmente sans que les capacités de récupération ne soient garanties. Le projet de compte épargne permission (CEP), illustre ce décalage. Ce dispositif aurait permis de préserver un droit fondamental, celui de disposer effectivement de son temps de repos. Des pistes existent : la monétisation des jours non pris, leur conversion en droits à la retraite ou des mécanismes compensatoires adaptés.

Enfin, je parlerai de la fidélisation, plus largement dans la Marine nationale. La remontée des effectifs annoncée est une nécessité stratégique, mais elle ne pourra être atteinte sans traiter également la question de la fidélisation. Former un marin représente un investissement long et exigeant. Chaque départ prématuré désorganise les équipages et augmente la pression sur ceux qui restent, d'autant plus qu'un marin commence souvent sa carrière par un métier et la termine par un autre.

Il est essentiel de rappeler ici un principe fondamental. La ressource humaine est la première richesse des armées, et en particulier de la Marine nationale. Or, aujourd'hui, cette ressource est fragilisée par un effet cumulatif : intensité opérationnelle, contraintes familiales accrues, pression du coût de la vie, notamment énergétique comme nous pouvons le voir actuellement, et incertitudes sur les perspectives de carrière.

La Marine nationale porte aujourd'hui vos grandes ambitions au regard des missions qui lui sont confiées dans un environnement stratégique en durcissement constant. Pour cela, elle dispose de moyens financiers adaptés, mais il lui faut aussi des outils législatifs et réglementaires en matière de ressources humaines, et surtout des leviers concrets, lisibles et efficaces pour agir sur la fidélisation.

À cet égard, la prochaine loi de programmation militaire constitue une opportunité structurante. À cela s'ajoute une dimension essentielle : la reconnaissance.

La reconnaissance institutionnelle et nationale de l'engagement militaire constitue un levier majeur de fidélisation. L'évolution du titre de reconnaissance de la Nation ou la réflexion autour du statut de vétéran sont des pistes pertinentes. Ces dispositifs participent directement au lien armées-Nation en donnant une visibilité à l'engagement militaire dans la société.

Je parlerai aussi de la NPRM, donc de la forfaitisation et de l'inflation. Cela mène à une érosion structurelle que nous devons aussi soulever ici. La nouvelle politique de rémunération des militaires repose en partie sur une logique de forfaitisation des primes. Dans un contexte inflationniste marqué notamment par la hausse du coût de l'énergie, cette logique produit un effet mécanique : une érosion progressive du pouvoir d'achat.

Un indicateur est très parlant : combien d'échelons de la grille indiciaire sont en dessous du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ? C'est le gage d'une pension de retraite famélique. Le plateau du tassement indiciaire s'allonge inexorablement.

Nous ferons aussi un focus sur l'indemnité de garnison (IGAR), qui est une spécificité de la Marine nationale et qui, conçue pour compenser les sujétions liées à la mobilité, est aujourd'hui fragilisée par sa fiscalisation. Les effets observés sont concrets : diminution du gain réel, effets de seuil fiscaux et perte de lisibilité du dispositif. Des marins demandent même à ne pas percevoir l'IGAR.

La compensation des militaires en poste à l'étranger, l'indemnité d'État militaire (IEM), est aussi désormais un frein à ce type d'affectations.

Enfin, l'annonce de la prise en compte de certaines primes dans le calcul de la retraite a suscité de fortes attentes. Or, aujourd'hui, ces annonces restent sans traduction concrète visible, ce qui crée une incompréhension et une difficulté à se projeter dans la durée, interrogeant également la parole publique. Parallèlement, des difficultés structurelles persistent depuis plusieurs années et demeurent sans réponse satisfaisante.

Je pense aux problèmes endémiques d'habillement, aux conditions d'hébergement parfois indignes, à un recrutement qui reste fragile et à des difficultés de gestion des ressources humaines.

Pour conclure, les enjeux que nous avons évoqués (repos, fidélisation, reconnaissance, rémunération, perspectives de retraite) conditionnent directement la capacité opérationnelle de la Marine nationale. Dans un contexte stratégique explosif, il est impératif de veiller à ce que l'ambition capacitaire ne se fasse pas au détriment de la condition militaire.

M. Yannick Chenevard, co-rapporteur. J'adresse un petit clin d'œil aux marins concernant l'article 26 de ce projet de loi, qui doit évidemment leur évoquer quelque chose. Il s'agit d'un amendement qui avait été rédigé par le président Jacques, que j'avais cosigné, pour permettre l'obtention du titre de reconnaissance de la Nation pour ceux qui effectuent des missions à bord des sous-marins nucléaires lanceurs d'engins (SNLE). Cela est désormais dans le texte, et il me paraît important de le souligner.

Vous avez évoqué plusieurs facteurs, notamment en matière de rémunération, de conditions de vie, de parcours de carrière et de maintien de compétences dans certaines spécialités. Dans ce contexte, comment appréciez-vous aujourd'hui la capacité des armées à fidéliser, sur la durée, les profils nécessaires au regard des objectifs fixés par la LPM ? Nous disposons d'un certain nombre d'indicateurs qui montrent que cela fonctionne.

J'évoque aussi l'effet de la modification des grilles indiciaires, un amendement que votre serviteur avait déposé dans la précédente LPM et dont nous avons vu la concrétisation pour les officiers le 15 décembre de l'année dernière, alors que pour les sous-officiers et les militaires du rang, cela était déjà fait. J'aimerais vous entendre sur ce point, pour savoir si vous ressentez au sein des forces que cela permet effectivement de fidéliser un peu plus

Par ailleurs, le problème du logement, notamment en région parisienne, qui induit du célibat géographique, est un sujet dont nous avons tous conscience. Je pense que nous aurions besoin de vous entendre sur ce sujet-là exclusivement, et je propose cela à M. le président pour une autre occasion.

M. Jean-Louis Thiériot, co-rapporteur. Vous avez noté que dans cette actualisation, il n'y avait pas grand-chose sur la condition militaire. C'est un peu dans l'ordre des choses, puisqu'il s'agit de l'actualisation de la LPM en cours, et non d'un nouveau texte.

Ce que vous avez dit concernant le logement est évidemment un point dont tout le monde est conscient. Un soldat n'accomplit bien sa mission qu'à partir du moment où il est bien dans son logement, bien dans sa vie et bien dans sa famille. Cela donne sa liberté d'esprit. Cette « dette grise » s'élève à plusieurs milliards, et ce sujet doit être absolument traité, avec ses conséquences comme le célibat géographique.

Je voudrais savoir, de votre point de vue de militaires, comment vous percevez les deux manières de produire du logement : soit par l'investissement patrimonial, soit par la gestion déléguée. Nous savons que la gendarmerie a tenté la gestion déléguée à travers les baux emphytéotiques notamment, et qu'elle est en train de s'en retirer, car cela représente un coût supplémentaire. Or, comme le logement est un logement de service lié à la condition de gendarme, c'est la gendarmerie qui règle la totalité des loyers, ce qui n'est pas le cas pour les autres armées.

J'aurais donc souhaité savoir si, de votre point de vue, le fait que les logements soient en patrimoine ou en gestion déléguée change quelque chose, et quel serait votre regard sur les évolutions nécessaires.

Enfin, je voulais revenir sur le nouveau service national. Vous savez que ceux qui effectueront ce service ne pourront pas être engagés hors du territoire national, ni notamment en mer. Est-ce que, pour vous, le fait d'avoir des appelés dix mois par an qui ne pourront être ni projetés ni engagés en mer vous paraît problématique pour la cohérence de l'ensemble de l'appareil militaire ?

Capitaine Lionel. Comment apprécions-nous la capacité des armées à fidéliser ? Aujourd'hui, pour ce qui touche à l'armée de l'Air et de l'Espace, je ne pense pas que le chef d'état-major que vous recevrez demain après-midi dira le contraire. Les divers sujets, qui ont commencé par la NPRM puis par le rattrapage indiciaire des officiers, ont permis de repenser la dynamisation des parcours professionnels. Un accent a été mis sur l'escalier social, avec

des mesures de gestion associées qui ont consisté à lever le principal frein à cet escalier social pour la population des militaires du rang vers les sous-officiers, à savoir la mobilité.

Des efforts ont été faits pour garder les personnels, pour les fidéliser, pour leur dire : « Prenez cet escalier social, car peu d'institutions vous le proposent, et c'est une bonne chose de le faire ». Cela fonctionne.

Les parcours des personnels sous-officiers ont été dynamisés en parallèle pour leur permettre d'évoluer plus rapidement dans leur carrière, avec la NPRM et les différentes balises comme la prime de parcours professionnels des militaires (3PM), qui prend tout son sens dès lors que l'on utilise correctement ce dispositif, qui est bon dans sa mise en œuvre.

Enfin, en s'appuyant sur le rattrapage indiciaire des officiers, il ne s'agit pas d'une nouvelle grille, mais bien d'un rattrapage. Les personnels officiers n'avaient pas été revalorisés depuis 2008. Ils ont été plus que revalorisés, leur situation a été rattrapée. On a donc repensé la manière de rémunérer les officiers dès lors qu'ils avaient réalisé une carrière dynamique, ce qui est une bonne chose. Les parcours ont donc été adaptés au sein de l'armée de l'Air et de l'Espace pour permettre aux officiers de s'y inscrire, et cela est positif.

Cela étant, ce qui nuit principalement à la fidélisation aujourd'hui est la partie logement et, au-delà, la question de l'habitat dans son ensemble. Nous sommes confrontés à des problématiques de logement et d'hébergement. Cet ensemble nuit à la fidélisation.

Commissaire Clément. Effectivement, la problématique de l'habitat est fondamentale dans la condition militaire aujourd'hui. Je pense qu'il faut aussi se poser la question des raisons pour lesquelles un militaire choisit le célibat géographique. Quelles sont ses attentes lorsqu'on parle d'habitat ? À mon sens, trois critères prévalent : le prix, la qualité et l'environnement. Ce dernier critère inclut non seulement l'emplacement, mais aussi la distance par rapport au lieu de travail, l'accessibilité à l'emploi du conjoint et l'accès à l'éducation des enfants.

Aujourd'hui, il faut constater que sur les deux premiers critères, le compte n'y est pas. Nous n'y sommes pas sur la qualité, puisque nous avons un parc qui est de plus en plus vétuste, tant en hébergement qu'en logement. Sur le prix, nous constatons un renchérissement d'une partie du parc, notamment celui porté par Nové, puisque le choix de passer par ce marché entraîne une remise à niveau de certains biens et donc une augmentation du coût du parc immobilier du ministère.

Pour ce qui est de la différence entre investissement et gestion déléguée, pour le militaire lui-même, cela importe peu. Ce qui l'intéresse, c'est d'avoir un logement dans lequel il peut se sentir bien et soutenu avec sa famille. Ce choix entre investissement et gestion déléguée est plutôt une question de contraintes budgétaires et de pertinence du modèle choisi.

Maître principal Frédéric. Concernant la NPRM et la clause de revoyure prévue en 2026 (lors de la forfaitisation des primes), les différentes instances de concertation des APNM craignaient que l'inflation n'amenuise les leviers RH prévus pour ces primes. Sans la clause de revoyure qui est prévue, si vous appliquez l'inflation, vous constatez la perte de pouvoir d'achat.

De plus, lors de l'arbitrage pour attribuer certaines primes à des spécialités sous tension ou critiques, d'autres ont été laissées de côté en attendant cette clause de revoyure pour une mise à jour. Je pense notamment aux métiers du numérique ou à la prime de feu pour les marins-pompiers de la flotte dans la Marine nationale. Étant donné que les primes représentent en moyenne un tiers de la rémunération des militaires, l'impact est certain.

Pour le logement, il serait peut-être plus simple pour le ministère de posséder ses propres logements et de décider lui-même de ses règles d'attribution, sans dépendre d'un tiers, d'un contingentement annuel ou d'une rentrée scolaire. Il pourrait ainsi réagir tout au long de l'année en gérant son propre parc et éviter de réserver des logements qui, parfois, ne sont pas occupés parce qu'ils ne se trouvent pas dans la bonne zone.

M. Jean-Louis Thiériot, rapporteur. Pouvez-vous apporter des précisions sur le marché Nové ?

Capitaine Lionel. Le marché Nové a été mis en place avec une grande ambition, mais il a commencé par produire des effets néfastes sur la condition militaire. Par exemple, aujourd'hui, un militaire muté ne bénéficie plus d'un mois de préavis. En effet, il n'est plus lié par un bail avec Nové, mais par une convention d'occupation précaire, ce qui porte le préavis à trois mois.

Nous faisons appel à un prestataire à qui nous demandons de gérer la fonction logement au sein de l'institution, au bénéfice des militaires. La première chose que nous constatons, au détriment des personnes qui s'en sont aperçues elles-mêmes, est qu'elles ne savaient pas exactement à quoi correspondait une convention d'occupation précaire par rapport à un bail. On pourrait me dire que les gens ne font pas suffisamment attention, mais ce n'est pas vrai. Il s'agit d'un prestataire du ministère, que nous avons sélectionné pour une prestation. Si nous le choisissons, nous sommes en droit d'exiger une prestation de qualité, en tant que clients.

Or, aujourd'hui, vous entendez parler de reports de charges, de préavis et d'un manque de compréhension face aux problématiques d'une personne mutée tardivement. Cette situation n'est pas acceptable. Il est nécessaire de repenser ce système, de le revoir et d'imposer des règles, car ce logement est également destiné à compenser la mobilité. Nous ne sommes pas mobiles par plaisir, mais pour des raisons de service. À ce titre, cette mobilité doit être accompagnée convenablement.

M. Franck Giletti (RN). Fidèle à ses principes et toujours au rendez-vous de ce qui fait son honneur et du respect qu'on lui doit, la « Grande Muette » reste silencieuse et digne, mais affectée. Récemment, des conjointes de militaires me confiaient leur désespoir quant à la mise en place de l'indemnité de garnison. Certains me disaient : « C'est une profonde entaille à notre engagement, une mesure qui alimente notre réflexion de quitter l'institution. »

En tant que député du Var, je peux vous dire que les élus de mon département savent mieux que quiconque ce que nous devons aux marins, aux soldats du 54^e régiment d'artillerie, du 21^e régiment d'infanterie de marine, du 519^e régiment du train, du 3^e régiment d'artillerie de marine, du 1^{er} régiment de chasseurs d'Afrique, ainsi qu'aux médecins et soignants, pilotes de l'École de l'aviation légère de l'armée de Terre (EALAT), commissaires et administrateurs, ingénieurs de l'armement ou des infrastructures, et à tous ceux qui les soutiennent.

Mise en place fin 2023 dans le cadre de la nouvelle politique de rémunération des militaires, l'indemnité de garnison visait à simplifier un système de primes devenu complexe et à mieux compenser les contraintes liées aux affectations imposées. Elle devait également renforcer l'attractivité des carrières militaires.

Cependant, lors des déclarations fiscales de 2025, de nombreuses familles ont découvert un effet pervers majeur : cette indemnité étant fiscalisée, elle a augmenté leur revenu fiscal de référence. En conséquence, beaucoup ont perdu l'accès à des aides essentielles comme le chèque emploi service universel (CESU), ou encore certaines aides sociales locales.

Parallèlement, cette hausse du revenu fiscal a entraîné une augmentation du quotient familial, avec des répercussions directes sur les dépenses du quotidien : hausse des tarifs de crèche et de cantine, baisses ou suppressions d'aides comme les bourses, les allocations de rentrée scolaire ou encore les dispositifs liés au handicap. Pour certains foyers, cela représente une perte nette mensuelle allant de 300 à 800 euros.

Cette situation fragilise particulièrement des familles déjà sous tension, où l'un des parents est souvent absent plusieurs mois par an. Les aides supprimées ne relevaient pas du confort, mais bien d'un soutien indispensable à l'équilibre familial. La situation des conjoints est aussi compliquée, souvent incités à travailler, mais désormais privés des moyens de garde nécessaires.

Dans un contexte où l'engagement opérationnel des militaires est très élevé, cette perte de soutien apparaît difficilement compréhensible et renforce un sentiment d'injustice et d'abandon. Je serais néanmoins très intéressé de savoir comment cette nouvelle configuration a été accueillie dans vos rangs.

Ingénieur en chef Jean-Sébastien. Ce sujet de la fiscalité de l'IGAR a été souligné dès le départ par l'APRODEF, car elle permettait de faire baisser les rémunérations de façon plutôt sournoise. Avec l'instauration de la fiscalisation de l'IGAR, vous pouvez identifier tous les perdants de ce mécanisme. Je peux vous affirmer facilement que tous les militaires qui perçoivent aujourd'hui l'indemnité compensatrice perdent de l'argent, car la partie fiscalité n'est pas prise en compte.

Aujourd'hui, lorsque je regarde les officiers de la DGA, les perdants de la mise en place de l'IGAR sont les jeunes officiers en province, qui ont vu leur pouvoir d'achat baisser. L'IGAR est un sujet qui a été évoqué à de nombreuses reprises avec vous, y compris durant les auditions. Sa fiscalité constitue un véritable problème.

Major Philippe. Je profite de l'occasion pour répondre également à votre question concernant les grilles indiciaires. Le regard que portent les militaires, d'une manière générale, sur les nouvelles grilles indiciaires dans leur globalité est plutôt favorable. La raison en est que nous avons retrouvé de la cohérence : aujourd'hui, acquérir des compétences et changer de grade a un sens et se traduit directement sur la fiche de solde du militaire.

Cependant, cet équilibre est précaire, il faut en être conscient. Un militaire en début de carrière est au SMIC, ou à peine plus. Il suffirait d'une revalorisation importante du SMIC pour que nous nous retrouvions immédiatement dans un déséquilibre.

Il ne faudrait pas commettre les mêmes erreurs que par le passé, c'est-à-dire rééquilibrer la situation des plus jeunes de telle manière que ceux qui sont juste au-dessus deviennent mécontents, car leur travail ne se traduit plus sur leurs grilles indiciaires.

À l'avenir, il faut retenir l'idée du HCECM : à mon avis, il faudra faire l'effort chaque année de réexaminer la cohérence de l'ensemble des grilles indiciaires de toutes les catégories. L'objectif est que l'escalier social ait un sens pour le militaire, c'est-à-dire la valorisation de l'acquisition de nouvelles compétences, de son métier et du changement de grade obtenu par des examens ou des concours.

Enfin, pour terminer et faire le lien avec la NPRM, je rappelle qu'un jeune militaire perçoit une indemnité pour l'état militaire qui représente une différence de seulement trois euros par jour par rapport à un autre jeune occupant un emploi rémunéré au SMIC. Toutes les sujétions, comme monter la garde, avoir des horaires atypiques, porter des armes, assurer la protection ou évoluer dans un milieu à risque, sont compensées par seulement trois euros par jour.

Je pense qu'il faut réellement se poser la question, car, cette indemnité d'état militaire est franchement disproportionnée par rapport aux missions que l'on demande aux plus jeunes.

Je terminerai sur l'aspect de la fidélisation, qui est lié à tout cela. Quand on parle de fidélisation, il faut commencer par le début : les plus jeunes que nous recrutons et dont nous souhaitons qu'ils renouvellent leur premier contrat. S'ils ne souhaitent pas signer un deuxième contrat, vous serez d'accord avec moi, nous sommes dans une situation d'échec. Or, aujourd'hui, un jeune que l'on recrute, quelle que soit sa catégorie, est souvent célibataire et doit être bien hébergé. Si ce n'est pas le cas, il ne restera pas. Tout commence par là. Dès qu'il se mariera, il devra être bien logé. C'est encore plus vrai pour un jeune militaire. L'ancien a déjà été habitué à des conditions plus « spartiates ». Il faut donc commencer par les plus jeunes. Une fois que nous aurons répondu à leurs attentes, je pense que nous aurons résolu une grande partie de la question de la fidélisation.

M. François Cormier-Bouligeon (ENS). Avec cette actualisation de la loi de programmation militaire, le Gouvernement fait le choix d'un effort net et assumé pour accélérer notre réarmement. Cet effort est nécessaire et nous le soutenons. Mais une armée ne tient pas seulement par ses capacités. Elle tient avant tout par les femmes et les hommes qui la servent et par les conditions concrètes dans lesquelles ils servent. C'est pourquoi la condition militaire doit rester au cœur de cette montée en puissance.

Le vrai sujet est celui de l'humain. En effet, nous ne recruterons pas mieux, nous ne fidéliserons pas davantage et nous ne ferons pas durer notre modèle si nos militaires ont le sentiment que les contraintes progressent plus vite que la reconnaissance qui leur est due, plus vite que le soutien qu'on leur apporte et plus vite que l'amélioration concrète de leurs conditions de vie et de service.

Les sujets sont connus, et vous nous en avez rappelé un certain nombre depuis le début de cette audition : le logement, les mobilités, la vie familiale, le pouvoir d'achat, les lourdeurs administratives, la condition du réserviste, l'accompagnement des blessés et des familles. Sur tous ces points, nos travaux sur la condition militaire, effectués ces derniers mois au sein de cette commission de la Défense nationale et des Forces armées, montrent la

même chose : il faut aller plus loin. C'est en effet sur ces aspects que se joue, très concrètement, la capacité de nos armées à recruter, à fidéliser et à durer. Nous devons le faire, tout simplement parce que nous vous le devons.

Cette actualisation de la programmation militaire comporte évidemment des avancées. Elle relève fortement la trajectoire des effectifs, accompagne la montée en puissance du service national universel, renforce les réserves et comprend plusieurs dispositions qui touchent à la singularité militaire. Mais la vraie question, au fond, est simple : est-ce que tout cela améliorera concrètement les conditions de vie et de service de nos militaires ?

Du point de vue des associations professionnelles nationales de militaires, quelles sont aujourd'hui les attentes les plus fortes pour que cette actualisation ne soit pas seulement une montée en puissance capacitaire, mais aussi un progrès réel en matière de condition militaire ?

Major Philippe. La condition du militaire d'active, vous la connaissez bien maintenant, car nous vous en parlons déjà autour de cette table. Celle dont on vous parle moins est la condition du militaire réserviste. La seule instance qui permet aujourd'hui aux militaires réservistes de dialoguer avec l'institution est le Conseil supérieur de la réserve militaire. Le décret qui fixe son fonctionnement stipule bien que ce Conseil doit se réunir au moins une fois par an. Or, il ne s'est pas réuni depuis 2021.

Alors que la LPM met un accent fort sur la réserve en insistant sur la nécessité d'intégrer les réservistes, les seuls qui ne peuvent pas faire remonter leurs problématiques au plus haut niveau sont les réservistes eux-mêmes, par le biais de leur Conseil, puisqu'il ne se réunit plus. Or, les membres du Conseil supérieur de la réserve militaire sont issus des commissions consultatives des réserves opérationnelles de chaque armée et service.

Aujourd'hui, vous avez des membres qui sont désignés par chaque chef d'état-major d'armée ou directeur de service pour siéger à ce Conseil. Ils sont désignés, mais le Conseil ne se réunit jamais.

M. François Cormier-Bouligeon (ENS). Par quelle autorité doit-il être convoqué ?

Major Philippe. Pour moi, il s'agit du ministre.

Ingénieur en chef Nicolas. Au-delà des conditions matérielles comme le logement ou la rémunération, je pense que le lien armées-Nation est également important pour que les militaires se sentent bien dans leur environnement personnel. Ce lien avec la commune, avec le département et avec l'ensemble de la Nation est essentiel. Dans ce cadre, vous avez posé une question tout à l'heure sur le service national universel. Je pense que cela est effectivement un élément de nature à mieux faire connaître l'armée et à améliorer ce lien.

À un moment où l'on parle beaucoup de « mobilisation », il est important de fédérer toutes les énergies autour de ces mouvements. Il est essentiel que les militaires se sentent épaulés, compris et accompagnés dans leurs efforts.

Aurélien Saintoul (LFI-NFP). Merci, en vos grades et qualités, pour toutes vos interventions et pour le temps que vous consacrez à défendre la condition militaire et celle de

vos camarades. Il est important de souligner que le travail que vous fournissez est forcément altruiste, et cela mérite d'être salué.

Je vais revenir sur deux propositions formulées par mon collègue rapporteur, Bastien Lachaud. La première concerne le compte de gestion des jours de permission. Il faudrait savoir comment se positionnent les autres associations à ce propos. Il écrivait dans son dernier rapport : « L'augmentation du rythme opérationnel et d'entraînement des armées, conséquence directe du durcissement du contexte stratégique, exacerbe la problématique des permissions non prises par les militaires. » Vous comprenez bien quel est l'enjeu. Selon vous, s'agit-il d'une bonne option ?

La deuxième proposition faite récemment concerne l'ouverture de la prime de parcours professionnel, qui a fusionné en une prime unique l'ensemble des primes de qualification professionnelle qui existaient auparavant. Mon collègue propose de l'ouvrir également aux militaires du rang après quelques années d'ancienneté. Je crois qu'il a proposé huit ans. J'aimerais savoir comment vous percevez cette proposition. Peut-être faudrait-il l'envisager avant huit ans, le cas échéant.

Ma dernière question porte sur l'évolution que vous avez perçue concernant la création de ce statut de mission opérationnelle. Aujourd'hui, il semble qu'elle se traduise par l'octroi de primes quelque peu différentes, qui ressemblent en réalité à celles des OPEX. Avez-vous identifié là un sujet spécifique pour la condition militaire et pour le niveau de vie des militaires ?

Maître principal Frédéric. Je vais répondre à votre question sur le compte épargne permission. Je pense que cela est une bonne idée, même si nous ne savons pas si ce dispositif sera monétisé ni sous quelle forme.

Il existe une double injustice. D'une part, les marins ne peuvent pas prendre ces jours de permission qui sont destinés à leur récupération, et non pas seulement à des vacances comme dans le civil. Souvent, ils ne peuvent pas les prendre intégralement. Le rapport du HCECM indique la moyenne des jours de permission non pris, ce qui représente un volume considérable sur l'ensemble des marins.

Il y a un deuxième souci. En effet, beaucoup de marins ne servent pas uniquement au sein de la Marine. Ils sont en interarmées et dépendent des règles et du bon vouloir des différentes armées, dont la législation ne s'accorde pas toujours bien avec les règles du corps d'origine. Un marin peut donc bénéficier de règles spécifiques un peu plus avantageuses pour le report de jours de permission, qui n'est pas non plus extensible, mais en étant muté en interarmées, il peut perdre ce bénéfice ou être soumis à d'autres règles de gestion. Il risque ainsi de réintégrer la Marine en ayant perdu des jours.

Concernant votre deuxième question sur les primes, nous pensons qu'il s'agit d'une excellente chose pour fidéliser les personnels d'équipage. Vous parlez bien des primes de parcours professionnels de la 3PM, donc la première et la deuxième balise. Cela peut être une bonne mesure. Nous y sommes favorables, car la population des équipages est particulièrement fragile et subit souvent des revalorisations salariales inférieures à celles des autres catégories de personnel, étant donné qu'ils sont au niveau du SMIC. Cela permettrait donc de les différencier, mais à la condition de maintenir un écart indiciaire pour qu'il y ait une cohérence entre la rémunération d'un quartier maître, d'un second maître et d'un maître.

Le tassement indiciaire est un vrai problème, que la nouvelle grille indiciaire a légèrement corrigé. Cependant, avec l'affaiblissement des primes et l'inflation, ce tassement revient et réduit la visibilité. Un marin qui prend des responsabilités le voit moins sur sa solde, ce qui n'est pas très cohérent et constitue un véritable frein à la fidélisation.

Major Philippe. Concernant le compte épargne permission, ce terme avait été choisi par le ministre des Armées de l'époque. En reprenant les travaux qui ont été faits en 2015 et proposés au Conseil supérieur de la fonction militaire, on constate qu'à la majorité, ce sont les militaires eux-mêmes au sein du Conseil qui n'avaient pas souhaité ce dispositif.

Je pense que les choses ont évolué en dix ans et qu'aujourd'hui, il suffirait de reprendre les travaux tels qu'ils avaient été proposés à l'époque, sans créer une usine à gaz. Il faudrait renégocier de manière normale avec la direction des ressources humaines du ministère et faire des propositions raisonnables de part et d'autre, sachant qu'aujourd'hui, nous ne sommes pas encore dans une logique de monétisation facile à mettre en œuvre dans le contexte économique actuel.

Il s'agit peut-être de prévoir la monétisation, mais aussi, quand ce n'est pas possible, d'envisager d'autres dispositifs. Cela pourrait se faire naturellement. Il suffirait de remettre ce sujet sur la table avec le ministère et de formuler une proposition sérieuse.

Un dernier détail : il ne s'agit pas d'épargner des jours sans raison. Ce sont bien des jours que les militaires n'arrivent pas à prendre pour des raisons opérationnelles, après avoir épuisé tout l'arsenal administratif permettant de les compenser l'année suivante. Je pense qu'on pourrait trouver une solution assez intelligente, sachant que, bien entendu, ces militaires ne volent personne. Parfois, ils perdent des dizaines de jours de congés. Ces jours leur sont dus et ils les perdent. On ressent alors un véritable sentiment d'injustice envers l'institution quand on les perd sans aucune contrepartie.

Mme Anna Pic (SOC). Mon interrogation porte sur les dispositions de l'article 29, déjà abordées dans vos prises de parole liminaires, qui prévoient une redéfinition du salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'allocation de chômage des anciens militaires. Concrètement, cet article supprime l'actuelle référence au Code du travail pour renvoyer exclusivement à un décret en Conseil d'État la définition exhaustive et limitative de l'assiette de calcul de l'allocation.

Une telle modification autoriserait donc le ministère des Armées à continuer de déterminer l'allocation chômage sur la base de la solde de base, de l'indemnité de résidence et, le cas échéant, du supplément familial de solde. Ainsi, à la différence de la réglementation applicable aujourd'hui aux agents publics civils, l'assiette servant de base de calcul à cette allocation exclurait pour les militaires toutes les primes et indemnités accessoires.

Bien que présentée comme une mesure de fidélisation, il nous semble que le véritable objectif de cette mesure est plutôt de réduire, comme vous l'avez dit, voire d'éteindre les nombreux recours précontentieux devant la commission des recours des militaires et, par conséquent, les recours devant les juridictions administratives.

À la suite d'un jugement du tribunal administratif de Châlons-en-Champagne du 18 mars 2022, celui-ci a considéré qu'en excluant les primes et les indemnités accessoires de la base de calcul, le ministère introduisait une restriction non prévue par le législateur à

l'article L.4123-7 du même code, du fait du renvoi aux dispositions applicables du Code du travail. Cette situation me fait d'ailleurs penser à un autre cas qui m'est régulièrement remonté, celui des régimes d'invalidité, où l'on peut constater qu'en cas d'accident de service, les militaires sont trois fois moins indemnisés que les fonctionnaires civils des trois fonctions publiques.

Ainsi, quel regard portez-vous sur l'article 29 précisément et, plus globalement, sur les différences de traitement dont sont l'objet les militaires par rapport aux fonctionnaires civils, en faisant référence à ces indemnités ?

Ingénieur en chef Jean-Sébastien. Vous avez tout dit. Il n'y a pas besoin d'insister davantage. Il existe un décalage cruel de traitement entre le militaire et le monde civil. Cette loi impacte lourdement la condition militaire. Comme je l'ai indiqué dans mon propos liminaire, c'est un sujet sur lequel l'APRODEF demande, bien sûr, que l'on revienne.

Mme Catherine Hervieu (EcoS). Mon intervention portera sur trois axes. Premièrement, la question des réserves opérationnelles, que vous avez largement développée. Leur montée en puissance est au cœur de la trajectoire fixée par la programmation militaire, mais cette ambition soulève des enjeux très concrets : attractivité, fidélisation, disponibilité des réservistes. Au-delà de la convocation du Conseil supérieur de la réserve que nous venons d'évoquer, pouvez-vous nous préciser quels sont, selon vous, les besoins les plus urgents en matière d'équipements, de formation et de soutien ?

Deuxièmement, le rapport entre la réserve et les forces d'active mérite une attention particulière. La complémentarité entre ces deux composantes est essentielle. Elle suppose une doctrine d'emploi claire, une interopérabilité réelle et une reconnaissance mutuelle. Constatez-vous des difficultés d'intégration des réservistes au sein des unités d'active ? Existe-t-il, à l'inverse, des bonnes pratiques qu'il conviendrait de généraliser ?

Troisièmement, maintenant que le service national universel a été lancé, quels sont vos premiers retours ? L'articulation entre la réserve et le service national reste encore largement à construire. Quel regard portez-vous sur les passerelles existantes ou envisagées ? Et comment assurez-vous la cohérence entre l'augmentation de la réserve et la garantie de recevoir correctement ces volontaires en termes d'infrastructures, de ressources humaines, d'équipements et de missions ?

Au-delà de ces trois axes, je souhaite souligner l'importance des conditions de vie et de travail des militaires, qu'ils soient d'active ou de réserve, sur lesquelles nous avons bien échangé. La programmation militaire ne saurait se limiter à des volumes budgétaires ou à des capacités techniques. Elle doit aussi garantir la soutenabilité humaine de notre modèle d'armée.

Je veux revenir sur la question du logement, car vous avez souvent évoqué l'exemple de la région parisienne sur la qualité de celui-ci. Je peux témoigner que dans ma circonscription, et je sais que c'est assez général sur l'ensemble du pays, il existe des conditions de logement véritablement indignes, que ce soit chez les gendarmes ou les militaires. Cela concerne aussi bien les logements que les bureaux, et ce n'est absolument pas digne de ce à quoi nous sommes confrontés dans le cadre de l'effort de défense et de la relation armées-Nation.

Major Philippe. Concernant l'intégration des réservistes, je pense que celui qui a le mieux décrit le futur est le chef d'état-major des armées avec ses trois cercles : les militaires d'active, la réserve opérationnelle et, derrière, le service national universel. Il faut que les trois s'imbriquent. Je pense que nous sommes en train de vivre une modification des mentalités, déjà au niveau de la réserve.

Le réserviste d'aujourd'hui n'est plus là, comme avant, pour effectuer un travail que les autres n'avaient pas le temps de faire. Nous sommes davantage dans une logique où il vient remplacer le militaire d'active qui doit partir en OPEX.

Automatiquement, cela va modifier beaucoup de choses au niveau de la formation. Cela signifie que les mentalités vont évoluer, que l'emploi du réserviste va changer, et donc que la condition du réserviste va également se transformer. En effet, si l'on augmente le nombre de réservistes, il faudra aussi, pour certains, les héberger. On vient donc puiser dans un parc déjà contraint, auquel on va encore ajouter la pression des réservistes, sans même parler du service national qui rajoute une strate supplémentaire.

Le capitaine a parlé précédemment de l'hébergement, qui est un domaine vraiment compliqué. Nous ne nous dirigeons pas vers des jours meilleurs. Chaque année, la situation ne fera qu'empirer si nous ne redressons pas la barre très vite, avec des conséquences inévitables sur la fidélisation.

Enfin, n'oubliez pas qu'un réserviste a un souci de rémunération. Je parle d'un jeune réserviste (cible de la LPM), et non d'un ancien militaire. Sa rémunération est inférieure d'un tiers au SMIC.

Ils adhèrent à l'institution, car personne ne viendrait pour être payé un tiers en dessous du SMIC. Cela appelle une réflexion sur le sujet, car il y a une raison : un décalage entre les deux systèmes de référence. Pour le réserviste qui travaille dans le privé et vient 30 jours par an, le système de référence est le SMIC. Pour un militaire d'active, c'est la solde mensuelle. Sans surprise, un réserviste est donc rémunéré au trentième de la solde d'un aviateur, d'un soldat ou d'un matelot.

Capitaine Lionel. Je souhaite revenir sur la question relative au fait que les appelés du service national ne pourraient pas être projetés. Lors des débats sur le service national, qu'est-ce qui a prévalu pour que sa gouvernance soit confiée au secrétaire général pour l'administration (SGA) et non au chef d'état-major des armées, alors même que ce dernier est responsable de l'emploi des réservistes ? Si l'on parle d'emploi, l'autorité compétente est le chef d'état-major, et non le SGA.

M. le président Jean-Michel Jacques. Le SGA est davantage responsable de l'organisation, tandis que le chef d'état-major l'est de l'emploi.

Capitaine Lionel. Quelle en est la raison ? Je comprends le mécanisme, mais pour quelle raison donnerait-on l'organisation au SGA, sans confier l'ensemble au chef d'état-major ?

M. le président Jean-Michel Jacques. Cela s'explique certainement par le fait qu'il s'agit d'un nouvel objet. Pour le mettre en dynamique, c'est peut-être plus simple ainsi. Cependant, de mon point de vue, il serait de bon sens d'aller vers ce que vous dites,

c'est-à-dire de le rattacher ensuite comme tout autre militaire. À ce stade, alors qu'il faut amorcer le dispositif, je pense que l'objet est plus facile à mettre en place de cette manière dans une organisation. Sur le long terme, une fois qu'il sera totalement intégré dans les habitudes, il n'y aura pas de raison qu'il reste détaché, à mon sens. Je ne suis pas maître en la matière, mais cette question est tout à fait légitime.

Capitaine Lionel. Je dirais l'inverse. Pour que le dispositif s'inscrive bien dans les armées, qu'il soit bien intégré, et pour que l'on règle tous ces problèmes de logement, d'hébergement et d'employabilité, pourquoi avoir deux têtes ? Pourquoi ne pas dire directement que cela est confié au chef d'état-major des armées, s'agissant d'emploi ?

M. le président Jean-Michel Jacques. Le point de départ est la politique de la jeunesse. Or, dans une logique plus large et dans un deuxième temps, je pense que votre propos est juste, afin de pouvoir décorrélérer le sujet de la politique de la jeunesse, une fois qu'il sera totalement entré dans les habitudes.

Maître principal Frédéric. Pour le service national, il faut recruter, encadrer, former, nourrir, habiller, loger, payer, employer, donc gérer en RH, et accompagner ces jeunes pendant dix mois. De plus, le contrat n'est pas renouvelable. Dans la liste que je viens de vous présenter, vous avez déjà de nombreux irritants existants, et vous y insérez dix mille personnes. Il s'agit d'une bonne chose : une opportunité pour le lien armées-Nation, et pour que les jeunes viennent voir, et éventuellement décident de rester, comme ce fut mon cas à l'époque. Cependant, il faudra répondre à toutes les questions correspondant à tous les items que j'ai listés.

Mme Geneviève Darrieussecq (DEM). Vous avez mentionné les trois cercles du chef d'état-major : les militaires, les réservistes et les jeunes du service national. J'en ajouterais un quatrième : les organisations syndicales des civils de la défense. Ils représentent des forces importantes, ne serait-ce qu'en soutien, et font totalement partie des besoins de nos armées. Il faut les inclure dans ces forces pour déployer ceux qui doivent l'être en matière de soutien pour les armées.

Je voulais vous poser une question sur les réserves, mais il faut visiblement que nous demandions d'urgence la réunion de ce Conseil supérieur des réserves, afin de régler ces sujets. Je suis désagréablement étonnée qu'il ne se soit pas réuni, car nous avons beaucoup d'attentes envers la réserve. Nous souhaitons tous que la réserve monte en puissance, car elle est nécessaire à nos armées. Si ce Conseil supérieur ne se réunit pas, cela posera un problème. Je n'ai donc pas de question, mais je vous remercie de nous avoir révélé ce point.

Concernant l'hébergement et le logement. Je m'étais occupée de ces sujets, lors du plan Famille 1. L'hébergement est un vrai sujet dans les unités militaires, où des investissements importants ont été faits. Ils doivent certainement être accélérés. Cela ne fait pas partie de cette actualisation de la LPM, mais il y a quand même une part « hébergement » dans la loi de programmation militaire, qui se met en œuvre et continuera de se déployer.

Pour ce qui est du logement lui-même, le marché Nové a été signé en 2022. Ce marché prévoyait la rénovation ou la construction de 15 000 logements, avec un investissement lourd de 2,3 milliards d'euros. Je souhaiterais donc que nous fassions un point sur l'état d'avancement de cette affaire. Cela ne fait que quatre ans, mais je crois qu'il est

essentiel que nous nous posions ces bonnes questions. Je vous remercie d'être venus nous aiguillonner sur ces sujets, afin que nous soyons attentifs.

M. le président Jean-Michel Jacques. Il s'agit effectivement d'un point que nous avons aussi soulevé dans l'évaluation du déploiement de la loi de programmation militaire que nous avons menée avec M. Saint-Pasteur et M. Chenevard.

Major Philippe. Concernant le Conseil supérieur de la réserve, il faut être pragmatique et ne pas multiplier les instances qui ne servent à rien. Une piste d'amélioration serait d'intégrer des réservistes au sein du Conseil supérieur de la fonction militaire. Il y a déjà des retraités, mais ils ne sont pas forcément des réservistes. Il suffirait d'intégrer des retraités réservistes et le problème serait résolu.

Capitaine Lionel. Les personnels civils sont effectivement bien présents et contribuent parfaitement au bon fonctionnement du ministère. Dans le cadre de la LPM 2024-2030, le plan Famille 2 est un plan des familles du ministère. Or, 75 % des mesures sont ouvertes aux personnels civils. Ce n'est pas juste un plan Famille au bénéfice des militaires.

Aujourd'hui, quand on parle de NPRM et de clause de revoyure, le bilan que nous attendons vraiment sur son impact ne doit pas être un vain mot. On a tendance à nous répondre souvent que beaucoup de choses ont été faites : le plan Famille 1, le plan Famille 2. Or, cela n'a pas été fait que pour les militaires, mais pour toute la communauté du ministère, et je pense qu'il est intéressant de le rappeler.

M. le président Jean-Michel Jacques. Merci à tous pour vos réponses.

La séance est levée à dix-huit heures trente.

*

* *

Membres présents ou excusés

Présents. - M. Yannick Chenevard, M. François Cormier-Bouligeon, Mme Geneviève Darrieussecq, M. Frank Giletti, Mme Catherine Hervieu, M. Jean-Michel Jacques, Mme Anna Pic, Mme Catherine Rimbert, M. Aurélien Saintoul, M. Jean-Louis Thiériot

Excusés. - M. Christophe Blanchet, M. Frédéric Boccaletti, M. Manuel Bompard, M. Hubert Brigand, M. Bernard Chaix, Mme Cyrielle Chatelain, M. Moerani Frébault, M. Damien Girard, M. Pascal Jenft, M. Loïc Kervran, M. Abdelkader Lahmar, Mme Nadine Lechon, Mme Isabelle Rauch, Mme Mereana Reid Arbelot, Mme Marie-Pierre Rixain, M. Sébastien Saint-Pasteur, Mme Isabelle Santiago, M. Mikaele Seo, M. Romain Tonussi, M. Boris Vallaud