



Revue trimestrielle de la Saint-Cyrienne - Janvier 2013

N°208

LE CASOAR

1913



2013

- LA CONDITION MILITAIRE -

SOMMAIRE

- 02 - Morts pour la France
- 03 - Editorial du Président

DOSSIER

- 05 - Les enjeux de la condition militaire
(Bertrand Ract-Madoux)
- 06 - La condition militaire (Frédéric Servera)
- 07 - Condition militaire à travers les âges (Stéphane Vanoli)
- 10 - Présentation du HCECM
- 11 - Analyse du 6^e rapport du HCECM
- 12 - L'action sociale, acteur essentiel (Didier Gallet)
- 13 - L'assistant de service social (Charlène Deveille)
- 14 - Le bureau environnement humain (Jean-Paul Robert)
- 16 - Moi, femme, mère et officier (Bénédicte Gerhards)
- 17 - Regard d'une saint-cyrienne
- 18 - Réflexions en vrac
- 19 - Témoignages sur la condition militaire
Vue par les conjoints
- 21 - Et si l'amour donnait des ailes ? (Maÿlis de Tarlé)
Les nouveaux enjeux
- 22 - Vue par les enfants
Témoignage d'une fratrie
- 23 - Fils de militaire : « En écoute radio » ?
(Marie-Angel Carré)
- 25 - Y aura t-il un vainqueur ? (Harold Garrivet)
- 27 - Toi, futur chef (Henri-Jean Fournier)

EN BREF

- 29 - (Jérôme Pellistrandi)

DÉBAT

- 35 - Toi, futur chef ? (Jean Salvan)
- 36 - Le politique, le chef militaire et le juge
(Mathieu Fromaget)

TRIBUNE LIBRE

- 38 - Doux zéphir sur la Barbacane (Jean-Claude Bertin)
- 39 - La judiciarisation et le moral des militaires
(Erwan de Cacqueray)
- 41 - Le Moyen-Orient un an après les « Printemps arabes »
(Jacques Laurioz)
- 43 - Les idiots utiles (Michel Klen)
- 45 - A propos de « betteraviers » (Daniel Roudeillac)
- 46 - Livre blanc, ne pas se payer de mot (Dominique Baudry)
- 47 - « Nul ne sera soumis à la torture... » (fin)
(Bernard Durand)
- 50 - L'association des membres de la Légion d'honneur
(Maurice Schmitt)

TRADITION

- 51 - Des nordiques à Saint-Cyr (Philippe Augarde)

VIE PRO : ACTIVE & CIVILE

- 53 - La Saint-Cyrienne et l'ASCVIC (Ghislain Gomart)
- 54 - Soirée des clubs sectoriels
(Harold Garrivet et Philippe de Montenon)
- 55 - Dîner-débat autour de monsieur Jean-Louis Beffa
(Antoine Gouraud)
- 56 - Cap vers une deuxième carrière !

■ 57 - BIBLIOGRAPHIE

■ 62 - LES POTINS DE LA MALVINA

COURRIER DES LECTEURS

- 64 - Agathe L'Estampille (Ségolène Martinez)

LA VIE DE LA SAINT-CYRIENNE

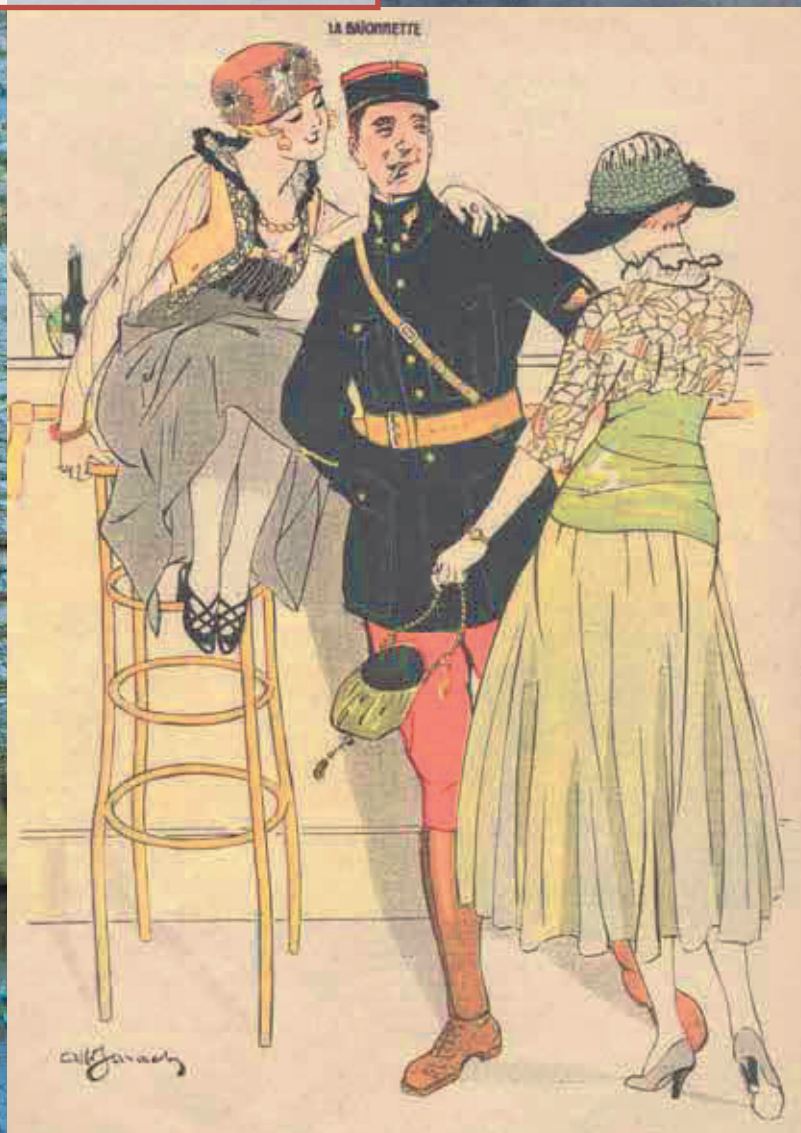
- 69 - Le mot du délégué général
- 70 - Hommage à nos morts
- 74 - Activités du Président
- 75 - Vie de l'école
Liste de la promotion 2012-2015
- 76 - Vie des promotions et délégations
- 81 - Assemblée générale 2013
- 84 - Compte-rendu d'activités de l'association
- 87 - Rapport du trésorier
- 92 - Informations administratives et sociales
- 93 - Nouvelles du musée du Souvenir
- 94 - Nouvelles des familles
- 99 - Lettres électroniques du trimestre
- 103 - Ours
- 103 - Prix Littéraire de La Saint-Cyrienne

PROCHAINS DOSSIERS

- CASOAR 209 : L'état des forces de l'armée de Terre
- CASOAR 210 : La campagne d'Italie



LA CONDITION MILITAIRE



LES ENJEUX DE LA CONDITION MILITAIRE

PAR LE GÉNÉRAL D'ARMÉE BERTRAND RACT-MADOUX, CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE L'ARMÉE DE TERRE - PROMOTION « DE LINARES » (1972-74)

La spécificité militaire tient moins au risque auquel sont exposés les soldats dans l'exécution de leurs missions opérationnelles, qu'au redoutable et exorbitant privilège de pouvoir aller porter la violence à l'encontre d'un adversaire désigné par la Nation.

Dépositaires de la force armée et de la capacité d'en user à tout moment, les hommes qui choisissent cette voie assument donc une lourde responsabilité, assortie, pour que les « armes cèdent à la toge », d'un indispensable encadrement juridique et réglementaire. Celui-ci doit en effet permettre à la fois de préserver la cité du recours abusif à la force et de garantir aux militaires les justes conditions d'exercice de leur métier :

- en définissant, d'une part, les restrictions de droits auxquelles ils doivent être assujettis pour que l'usage de cette force le soit toujours au bénéfice de la Nation ;

- en offrant des contreparties à l'abandon volontaire de certains pans de la liberté individuelle à laquelle chaque citoyen de ce pays a droit

Indépendamment de ces dispositions, pour que cette force armée soit efficace et puisse conduire à la victoire, les hommes qui la composent doivent incarner des vertus individuelles et collectives, autrefois appelées « vertus guerrières », qui sont constitutives de ce que le législateur a défini comme étant l'état militaire. Ce sont notamment la cohésion (forme moderne de la discipline ?), le courage physique et moral, l'esprit de sacrifice (renoncement à ses intérêts les plus éminents au bénéfice de la mission qui est « sacrée »), l'abnégation et la loyauté au chef, à la mission et à la Nation incarnée par l'Etat. Les vertus font, par définition, appel à un effort constant contre les inclinations de la nature humaine. C'est particulièrement vrai des vertus militaires, tandis que les sociétés développées ont mis en recul toutes les formes de souffrance et de contrainte pour faire prévaloir la recherche du bonheur, du confort et de la sécurité. Dans l'ordre des valeurs, l'héroïsme a ainsi cédé le pas à la réussite sociale. Or, la fin de la conscription et l'absence de menace tangible aux frontières ont rendu les questions de défense moins visibles et moins prégnantes pour la majorité de nos concitoyens. Le principal enjeu pour les armées réside désormais dans leur capacité à recruter puis à fidéliser des jeunes qui sont aujourd'hui davantage attirés par le bien-être matériel et moral que par l'incertitude et le danger.

« Bien vivre de son métier pour bien vivre son métier ».

Il serait donc illusoire de compter sur le simple esprit chevaleresque de nos concitoyens pour honorer des impératifs annuels de recrutement qui, exigence de jeunesse oblige, sont particulièrement conséquents. Le métier militaire doit donc pouvoir attirer pour d'autres motifs que les seules missions confiées aux armées, aussi intéressantes soient-elles. De là vient la nécessité d'assortir « l'état militaire » d'une « condition militaire » faite pour le garantir mais aussi pour le rendre acceptable. La condition militaire n'est ainsi ni un privilège, ni un palliatif. Elle répond à ce nécessaire équilibre entre, d'une part, des obligations et des sujétions (devoirs, restrictions de

droits, contraintes) et, d'autre part, la reconnaissance méritée de l'acceptation de ces devoirs, c'est-à-dire des compensations matérielles, sociales et morales. Il y va de la performance mais aussi de la viabilité de l'outil de défense. Les contreparties sont en effet essentielles pour apporter l'attrait nécessaire à un métier de plus en plus éloigné des attentes générales de notre société. Il n'est donc pas fortuit que les chefs d'état-major d'armée soient responsables, vis-à-vis des autorités gouvernementales, tout à la fois de la préparation opérationnelle, c'est-à-dire de l'aptitude à combattre de leur armée, et de la condition militaire de leurs hommes ; la première n'allant, en effet, pas sans la seconde. D'autant que ces questions générales de condition de vie et d'exercice du métier sont au cœur des attentes et peuvent influencer de manière sensible sur le moral des troupes. Ainsi, la lourde transformation des armées initiée en 2008 puis la révision générale des politiques publiques lancée l'année suivante ont notamment eu pour effet de replacer ces questions au premier plan des préoccupations individuelles. Avec la réforme de l'administration générale et des soutiens communs, les régiments ont, en effet, vu disparaître des repères séculaires et inversement se multiplier de nouveaux acteurs, partie prenantes et souvent décisives de la condition militaire par leurs attributions dans la vie quotidienne. Cette multiplication s'est par ailleurs assortie d'une dilution des responsabilités qui aujourd'hui sème le trouble lorsqu'il s'agit d'agir efficacement pour résoudre des difficultés. L'actuelle crise du système de versement des soldes en est un bon exemple, sa résolution ayant rendu indispensable l'intervention des plus hautes autorités du ministère, seules en mesure d'avoir une action coordonnée et efficace sur les nombreux acteurs de ce dossier sensible. La crise économique que traverse notre pays fait également peser son lot de menaces sur certains dispositifs propres à l'état militaire. Il faut donc faire preuve de la plus grande vigilance et, sans cesse, veiller à les préserver des logiques d'économies de court terme. D'autant que certains coins ont déjà pu être enfoncés comme l'application à la communauté militaire, disponible par statut et donc étrangère à toute approche comptable du temps d'activité, de mesures, à l'image de la journée de carence, relevant du droit du travail et de la rémunération horaire.

La condition militaire répond donc à la spécificité de l'état militaire qui n'est pas une coquetterie voulue et préservée par esprit de caste, mais une nécessité ressentie par la Nation et ses représentants qui l'ont définie par la loi. Toute évolution, et à plus forte raison toute remise en cause des fondements de la condition militaire, est donc toujours à lire sous le prisme de la manière selon laquelle la Nation conçoit son armée.



DOSSIER

LA CONDITION MILITAIRE

PAR LE GÉNÉRAL DE CORPS D'ARMÉE FRÉDÉRIC SERVERA, DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ARMÉE DE TERRE
PROMOTION « CAPITAINE DE CATHELINÉAU » (1976-78)

« L'état militaire exige, en toute circonstance, esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité. Les devoirs qu'il comporte et les sujétions qu'il implique méritent le respect et la considération de la Nation. Le présent statut assure à ceux qui ont choisi cet état les garanties répondant aux obligations particulières imposées par la loi. Il prévoit des compensations aux contraintes et exigences de la vie dans les armées... ».

L'article premier du statut général des militaires porte les fondements de la condition militaire, dont l'objectif est de garantir une juste compensation des sujétions liées à l'état militaire.

Elle conditionne donc la relation de confiance qui doit exister entre le chef au sens large (qu'il soit politique ou militaire), et au-delà la Nation, et ses subordonnés ; elle est un gage de cohésion et donc d'efficacité opérationnelle.

Ainsi la condition militaire répond-elle à un enjeu « moral », car elle est la traduction de la juste compensation des obligations et des exigences qui s'appliquent à une population fortement sollicitée et exposée comme le montrent les événements récents⁽¹⁾.

Elle répond aussi à un enjeu que l'on peut qualifier de « vital » pour notre « système d'hommes » car elle participe directement à l'attractivité du métier et donc à la pérennité et à la qualité de notre modèle d'armée de Terre professionnelle.

Comment maintenir cet équilibre pour attirer et conserver une ressource de plus en plus difficile à capter alors même que se creuse progressivement l'écart constaté entre les attentes de la jeunesse dont nos soldats sont issus (confort matériel, sécurité, maîtrise de sa vie personnelle et professionnelle, temps libre et épanouissement) et les exigences de la vie militaire (« précarité » du statut contractuel, risque professionnel et opérationnel, usure physique, éloignement fréquent et prolongé du domicile familial)?

Les études réalisées auprès des jeunes générations de militaires montrent que, si le jeune Français célibataire s'engage dans un élan personnel et pour des raisons souvent peu rationnelles ou peu muries, il reste ou quitte l'institution pour des raisons plus concrètes et pragmatiques incluant des intérêts professionnels et familiaux.

Ce constat montre que la condition militaire recouvre des aspects très différents qui, d'ailleurs, ne relèvent pas tous du domaine des ressources humaines et donc de la responsabilité du DRHAT.

Il montre également qu'elle ne doit pas être envisagée sous un angle strictement catégoriel ou matériel – c'est d'autant plus vrai dans un contexte budgétaire contraint - mais qu'elle doit être abordée selon plusieurs axes complémentaires les uns des autres.

1^{er} axe : Donner du sens à l'engagement.

Car, derrière les motivations affichées, il apparaît évident que la recherche d'un salaire et d'une première expérience professionnelle sous-tendent la plupart des démarches de volontariat à l'engagement.

2^{ème} axe : Offrir des conditions de vie et d'exercice du métier optimales.

Car le soldat que l'armée de Terre recrute est un volontaire, un professionnel qui doit trouver satisfaction dans l'exercice de son métier au quotidien. Elle est fondée :

- En premier lieu sur la qualité des relations humaines et du style de commandement. C'est la raison pour laquelle la formation au comportement militaire (FCM), dispensée dans les écoles et les centres de formation initiale des militaires (CFIM), est placée au cœur de la formation de l'armée de Terre ;

- En second lieu sur la mise à disposition des moyens humains (effectifs) et matériels (disponibilité technique opérationnelle des équipements, espaces d'entraînement, journées de préparation opérationnelle) suffisants pour remplir la mission confiée (formation, entraînement, engagement opérationnel) ;

- En troisième lieu sur la réalisation de conditions générales de vie personnelle, familiale et sociale, garantissant la préservation d'un moral élevé et solide dont dépend directement la capacité opérationnelle. Le « paternalisme » du commandement militaire, aussi soucieux du bien-être de ses soldats que de leurs familles, repose aussi sur la conscience du lien étroit entre le « moral de l'arrière » et celui de l'avant.

3^{ème} axe : S'adapter aux engagements opérationnels d'aujourd'hui.

Dans ce domaine, et pour répondre à l'intensification et à la dureté des engagements récents, l'armée de Terre a progressivement mis en place depuis 2009 un dispositif global d'accompagnement social et psychologique du combattant et de sa famille : création d'un dispositif de soutien psychologique en zone de combat, mise en place du sas de fin de mission à Chypre, amélioration des conditions d'hébergement en Ile-de-France des familles de blessés hospitalisés, dispositif interarmées externalisé auprès de l'Institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR) au bénéfice des familles et proches des militaires.

(1) Au 11 novembre 2012, 15 soldats français sont morts pour la France depuis le 11 novembre 2011.

4^{ème} axe : La reconnaissance des mérites et des potentialités individuels.

La politique de promotion interne mise en œuvre dans l'armée de Terre depuis toujours permet de capitaliser sur la compétence et l'expérience des meilleurs. Elle offre à chacun, s'il s'en donne la peine, la possibilité de s'élever par l'effort et d'accéder à des responsabilités supérieures au sein de l'institution ; *in fine*, elle assure au soldat, quel que soit son grade, une position sociale honorable qui participe non seulement à son moral mais aussi à la confiance que le citoyen place dans le défenseur de la cité.

Au-delà de cet aspect, la notion de reconnaissance recouvre beaucoup d'autres aspirations individuelles ou collectives dont la question, souvent centrale, du juste niveau de rémunération. Dans ce domaine, les mesures prises ces dernières années ont permis des avancées notables sur les volets indemnitaires et indiciaires. Néanmoins, s'il est judi-

cieux d'inscrire cette revalorisation dans une logique comparative de positionnement par rapport aux fonctionnaires ou aux autres corps habillés, il serait préférable qu'elle s'inscrive dans une logique d'appréciation de la spécificité réelle du métier militaire. Lorsque dans son dernier rapport, le HCECM affirme que le niveau de rémunération des militaires par rapport aux agents de l'état se maintient uniquement grâce aux primes, dont ce n'est pas la finalité, il met finalement en évidence une certaine forme de déni de la spécificité militaire.

Or, la notion de condition militaire est étroitement liée à la notion de spécificité militaire ; elle n'a de sens qu'à partir du moment où il est communément admis que le métier militaire revêt un caractère exceptionnel. C'est la raison pour laquelle notre premier souci consiste certainement à en éviter toute banalisation.



CONDITION MILITAIRE À TRAVERS LES ÂGES : LA PETITE HISTOIRE DANS LA GRANDE HISTOIRE.

PAR LE LIEUTENANT-COLONEL STÉPHANE VANOLI - PROMOTION « CHEF DE BATAILLON DE COINETET » (1991-94)

L'histoire de la condition militaire n'est pas linéaire. Elle est faite d'avancées et de replis lesquels ne sont d'ailleurs pas systématiquement en phase avec les succès ou, a contrario, avec les revers des armées. Le seul élément de continuité semble être le sentiment de perpétuel décalage ressenti par le militaire vis-à-vis du reste de la société.

La France entretient un lien historique, patrimonial, culturel et charnel avec ses armées. Leur passé souvent glorieux, parfois tourmenté, est intimement associé à l'Histoire de notre pays. De Bouvines à Valmy, de Wagram à Bir Hakeim mais aussi d'Azincourt à Sedan, l'Histoire chahutée de la France résonne des voix de ses grands chefs militaires et du feu de ses canons. Ces épisodes, où nos armées furent en premières lignes, eurent des répercussions politiques souvent considérables. La France est le fruit d'une Histoire démographique, sociale, culturelle et bien souvent militaire.

Mais il existe une autre histoire au sein même de la « Grande » Histoire. Celle plus intime de la famille du militaire, celle de ses humeurs - en version actualisée de son moral, celle de sa considération et de son rang, celle du quotidien de la « société militaire » décrite par Raoul Girardet⁽¹⁾, en d'autres termes celle de la condition militaire. Son étude réclame une démarche souvent subtile, aussi bien sociologique que psychologique, tant les champs qui la composent relèvent du privé, voire de l'intime. En témoigne le choix des mots qui traduisent une pudeur d'un autre temps dans le recueil *Paroles de Poilus*⁽²⁾. Jules, Gaston, Joseph et autre Maurice évoquent tour à tour une facette de la condition militaire : le rapport à la famille, la dimension psychologique de la guerre, la frustration quant à la reconnaissance de « l'arrière », le dialogue avec le commandement. Autant de dimensions qui constituent aujourd'hui le quotidien des bureaux condition du personnel et environnement humain.

Si elle n'est pas qualifiée comme telle dès les origines, la condition militaire existe néanmoins de longue date. Colbert codifie les pensions des officiers de Marine dès 1673, Louis XIV fait construire les Invalides, Napoléon crée la Légion d'honneur. Elle est indissociable de l'état militaire et du métier des armes.

Pour autant, si l'histoire de la condition militaire est fortement mêlée à celle de notre institution, elle possède toutefois sa propre dynamique. Elle connaît des avancées mais aussi des replis. L'histoire de la condition militaire n'est pas linéaire. Davantage même et de manière contre intuitive, elle n'est pas non plus fonction du succès des armes. A la suite d'un revers, l'armée a parfois vécu une période d'adhésion et d'enthousiasme fort comme après 1870, alors qu'après la victoire de 1918, en dépit du poids des anciens combattants, la période fut marquée par la lassitude⁽³⁾ d'une société démobilisée et peu disposée à préserver la condition de ses soldats.

La remise en perspective historique de la question de la condition militaire permet d'affirmer que malgré la perception actuelle plutôt négative, nous vivons aujourd'hui une période relativement favorisée par rapport à nos anciens.

Schématiquement, au cours des deux siècles passés, la condition militaire a été marquée par deux déclassements brutaux à la Restauration (1815) et à la Libération (1945)⁽⁴⁾. Trois grandes étapes permettent d'en saisir les évolutions :

(1) Raoul Girardet, *La société militaire de 1815 à nos jours*, Perrin, 1998.

(2) Jean-Pierre Guéno (sous la direction de), *Paroles de Poilus : lettres et carnets du front, 1914-1918*, Editions 84, 2003.

(3) Colonel Christian Thiébault, *Deux siècles de condition militaire, essai*, 2009, p. 7.

(4) *Ibid.*, p. 2.

DOSSIER

- Le XIX^e siècle voit la construction progressive de « l'état militaire » ;
- Le XX^e siècle consacre l'effondrement du positionnement social du militaire ;
- Enfin, à partir des années 1970, l'émergence de la condition militaire vise à rétablir le rang social du militaire dans la société.

En réalité, à l'échelle de l'histoire moderne, le militaire n'a qu'épisodiquement trouvé sa place dans la société. C'est une situation de « perpétuel décalage⁽⁵⁾ » qui caractérise le militaire depuis la Révolution.

Or, la condition militaire au sens large permet de définir la position sociale des militaires. Elle est un indicateur précieux pour évaluer le rang social des membres de notre institution au sens où ses dimensions essentielles (rémunérations, reconnaissance, concertation, droit d'expression, protection sociale, retraite) permettent aux militaires de se comparer au reste de la société. Par conséquent, les outils qui permettent d'en observer les évolutions sont des instruments particulièrement sensibles pour le commandement et le politique.

L'évaluation de la condition militaire relève à la fois de données objectives (études⁽⁶⁾ statistiques et sociologiques) et de ressentis d'ordre psychologique (rapport sur le moral). En cela, sur le plan mental, la condition militaire est le produit

d'un ensemble d'invariants anthropologiques qui forment la personnalité humaine: l'avoir (le matériel, les conditions de vie), le paraître (l'image, la reconnaissance) et l'être (les conditions concrètes d'exercice du métier)⁽⁷⁾.

Le désir de reconnaissance est un sujet qui revient invariablement lors de toutes les réunions de concertation⁽⁸⁾. Il ne faut pas s'en étonner. Ce désir est un des ressorts les plus puissants de nos conduites individuelles et collectives. La recherche de la considération est l'un des cimentés de la vie en groupe. L'intensité particulièrement forte de ce sentiment dans nos rangs est à la hauteur de l'engagement souvent extrême des militaires pour la collectivité. Elle s'explique aussi au travers des comparaisons rendues désormais plus aisées par la proximité avec la société civile au moyen d'un accès à l'information sans précédent à ce jour.

Analysée selon une double perspective historique et catégorielle, la condition militaire est ressentie comme un facteur de décalage par rapport à la société civile. La mission des acteurs de la chaîne condition du personnel est d'éviter que ce décalage ne se transforme en décrochage. La réussite de cette mission repose sur l'implication et la vigilance de tous au sein de la chaîne de commandement et dans les organes de concertation.

(5) *Ibid.*, p. 2. - (6) *A l'image des rapports du Haut Comité à l'Évaluation de la Condition Militaire (HCECM)*. - (7) Colonel Christian Thiébault, *Ibid.*, p. 1.

(8) *Journées des présidents de catégorie (JPC) - Journées des Présidents des Officiers (JPO), Journées des Présidents de Sous-Officiers (JPSO), Journées des Présidents de EVAT (JPEVAT) - mais aussi sessions du Conseil de la Fonction Militaire Terre (CFMT) ou Conseil Supérieur de la Fonction Militaire.*

LES RÉMUNÉRATIONS DES MILITAIRES

Le 6^e rapport du haut comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM) a constaté que le niveau de rémunération des militaires par rapport aux autres catégories socio-professionnelles (CSP) se maintenait grâce aux primes. En effet, elles représentent 35 à 50% de la solde brute des militaires. En outre, l'effet des primes opérationnelles⁽¹⁾ est important et représentait en 2010 entre 7 et 15% de la rémunération.

Au final, la comparaison de la rémunération des militaires avec celle des CSP civiles publiques et privées équivalentes montre que les militaires ne subissent ni décalage ni retard.

Concernant les officiers, la troisième tranche de la revalorisation indiciaire a visé exclusivement les officiers supérieurs et est entrée en vigueur le 1er janvier 2011. Cette dernière étape s'est concrétisée avec la parution des décrets n°1234 et n°1235 du 4 octobre 2011.

Les sous-officiers bénéficient de la revalorisation de la grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie B qui a été transposée à l'ensemble des armées en échange de l'allongement de la durée des carrières. L'application du nouvel espace statutaire (NES) s'est concrétisée par la parution du décret n°2012-593 du 27 avril 2012. Applicable au 1er janvier 2012, il revalorise la totalité des indices des sous-officiers, pour les échelons des échelles 3 et 4 du statut actuel.

Une fois la réforme statutaire publiée, un décret indiciaire modifiera chaque année, à compter de 2013 et jusqu'en 2015, les indices de solde de manière à ce que le plan soit achevé au 1er janvier 2015.

Quant aux militaires du rang (MDR), leur rémunération est nettement inférieure comparée aux autres agents en tenue de la catégorie C. Il convient néanmoins de nuancer ce constat, car il est difficile de comparer des corps de fonctionnaires de carrière avec des MDR dont les caractéristiques sont la jeunesse et le statut exclusivement contractuel.

Les armées offrent une rémunération correcte pour des jeunes initialement non qualifiés. Mais, pour les plus anciens d'entre eux, à l'âge où démarre la vie de couple et où le premier enfant arrive, force est de constater que le niveau de salaire évolue peu (1265 euros au recrutement et 1379 euros au bout de six ans de carrière).

Seules les primes liées à l'activité permettent une forme de rattrapage des MDR par rapport aux CSP analogues. Le haut comité recommande de revoir l'ensemble du dispositif des primes des MDR, en particulier les primes d'engagement, en prenant en compte un allongement des carrières qui semble indispensable, et d'étudier la création d'une prime de qualification pour les MDR.

(1) *Primes liées à l'emploi des militaires en opération.*

« POUR QU'IL Y AIT UNE ARMÉE, IL FAUT D'ABORD QU'ELLE VIVE ».

Cette citation attribuée au général Brutin⁽¹⁾ garde toute sa pertinence. Hormis les aspects ressources (équipements, infrastructures, fonctionnement, etc.), il est essentiel que celui sans qui rien ne se fait, l'homme, y trouve son compte. En termes de condition du personnel, le soldat est indissociable de sa famille et inversement ; ce qui a été vécu dans l'hexagone par une génération de cadres entre 1962 et le milieu des années 1990 est désormais vécu par tous, y compris nos militaires du rang, en métropole et en opérations extérieures. Parallèlement on sent monter une volonté croissante de mieux séparer vie personnelle et vie professionnelle.

La politique de condition du personnel de l'armée de Terre conjugue trois efforts afin de préserver les conditions de vie et d'exercice du métier : compenser les contraintes du statut au quotidien, s'adapter aux évolutions sociétales et ministérielles et réduire l'impact de l'engagement opérationnel. La crise économique actuelle incite à la prudence, mais il est évident que l'environnement social, familial et matériel est un facteur clé des choix de notre ressource (les tranches d'âge que l'on voudrait voir rester comme celles que l'on voudrait voir partir).

(1) Inspecteur général des armées en 1997.

LE FARDEAU DU LOGEMENT

Observer les comportements de nos concitoyens face à la mobilité professionnelle permet dans un contexte de crise de l'emploi et d'un marché immobilier tendu de mieux appréhender les difficultés éprouvées par les militaires soumis à cette obligation. Cela permet également de mieux comprendre certains arbitrages familiaux effectués par les militaires, comme le choix du célibat géographique.

La crise du logement et les tensions ressenties depuis plusieurs années sur le pouvoir d'achat accroissent le sentiment des ménages que les dépenses de logement constituent de lourdes charges⁽¹⁾. Les conséquences financières liées au changement de logement freinent les mobilités professionnelles : 70% des actifs français refuseraient une opportunité professionnelle si cela les obligeait à accroître leurs dépenses de logement⁽²⁾. L'espérance d'une amélioration salariale ne semble donc pas compenser la crainte de devoir dépenser plus pour se loger. En effet, un changement de résidence induit de nombreuses dépenses ponctuelles mais surtout un surcoût financier dans un contexte de hausse du coût du logement. Compte tenu de l'évolution des prix à la fois des loyers (à la relocation) et de l'immobilier (achat), il est aujourd'hui financièrement peu avantageux de déménager.

Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que la mobilité soit jugée de plus en plus contraignante par les militaires⁽³⁾ alors que leurs conditions de vie tendent à se rapprocher de plus en plus de celles de leurs concitoyens. Ainsi en 10 ans, le taux d'activité des conjointes de militaires a augmenté sans

Le bureau condition du personnel-environnement humain contribue à ce dossier du CASOAR par un triple éclairage :

- Une remise en perspective historique qui met en évidence le décalage permanent de notre communauté par rapport à la société civile.

- Une approche sociologique de la mobilité, indispensable au fonctionnement de l'armée de Terre comme à la réalisation des parcours professionnels (on doit assumer l'extraordinaire escalier social de notre système). Ce mode de gestion génère toutefois de lourdes contraintes (accession à la propriété, travail du conjoint, scolarités, lien social) qui in fine pèsent sur la condition du personnel, tout comme le célibat géographique qui est avant tout un phénomène de société, que notre mobilité accentue.

- Un point sur les rémunérations qui, sans attendre les problèmes actuels de versement des soldes, constituent dans le système bien rodé de mesure du moral, l'un des trois premiers critères d'importance, mais également le premier critère d'insatisfaction (sur une grille de 30 critères).

pour autant rattraper celui des Françaises : il est passé de 66% en 2001 à 77% en 2010 (contre 82% des Françaises)⁽⁴⁾. La part de propriétaires de la population militaire a également progressé même si elle demeure en deçà de celle des Français (35% de propriétaires de leur résidence principale contre 55% des Français).

Alors que 17% des Français⁽⁵⁾ indiquent éprouver des difficultés financières à faire face aux dépenses de logement, 42% des militaires (locataires et propriétaires) déclarent en avoir⁽⁶⁾. Celles-ci pèsent autant sur les locataires du privé que ceux du secteur « défense ».

Au-delà du seul coût, logement et travail sont étroitement liés : se sentir bien dans son logement, bénéficier d'un confort suffisant, apprécier son cadre de vie sont autant de facteurs qui peuvent influencer positivement la motivation au travail.

Permettre de mieux vivre les nombreuses sujétions militaires (mobilité, OPEX, disponibilité,...) afin de se consacrer à la mission opérationnelle tel est l'enjeu de la condition militaire à travers notamment les aides au logement, les aides au déménagement et l'aide dans la recherche d'emploi pour le conjoint.

Ainsi en matière d'accompagnement de la mobilité, une des missions essentielles de BCP EH consiste à informer le commandement, grâce aux études sociologiques qu'il conduit, sur les aspirations, attentes et préoccupations de toutes les catégories de militaires.



(1) Sondage TNS Sofres pour les « Etats généraux du logement », juin 2011. 76% des Français estiment que la part de leurs revenus consacrés aux dépenses de logement est importante. - (2) Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie, La mobilité professionnelle bridée par les problèmes de logement, juillet 2011. 56% des personnes interrogées indiquent que ne pas être obligé de déménager est un critère « très important » dans le choix d'un nouvel emploi. - (3) DRH-AT/SDEP/BCP-EH/ SOCIO, Vie dans l'armée de Terre : en 2004, 83% des militaires de l'armée de Terre jugeaient la mobilité contraignante contre 87% en 2010. - (4) DRH-MD/SPG-RHMC/SDEP, Les militaires et leur famille, septembre 2010. (5) Sondage TNS Sofres pour les « Etats généraux du logement », juin 2011. (6) DRH-AT/SDEP/BCP-EH/ SOCIO, Logement et hébergement en semaine, 2011.

DOSSIER

PRÉSENTATION DU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE : HCECM

INFORMATIONS RECUEILLIES PAR LA RÉDACTION

Mise en perspective

En 1946, une commission présidée par le général Touzet du Vigier préconisait « à la fois d'assurer une revalorisation des soldes pour tenir compte de la hausse du coût de la vie, et un reclassement des rémunérations des personnels militaires qui avaient le sentiment de ne plus être à leur juste place parmi les grands cadres de l'Etat ». A la fin des années 50, la commission Lainé, nommée par le ministre des Armées, formulait des propositions basées sur une analyse détaillée de la situation du recrutement, de l'organisation des carrières et des rémunérations. Cette approche de la place du militaire dans la société, la prise en compte de son état, des sujétions particulières qui y sont associées, ainsi que les compensations à y apporter contribuèrent à bâtir le concept de condition militaire. Parmi les conclusions de ce rapport, figurait la nécessité d'établir un organisme indépendant chargé d'étudier de manière objective les composantes de la condition militaire et leur évolution.

La profonde évolution des armées, conséquence de la professionnalisation, a conduit à l'adoption, en 2005, par le Parlement du nouveau statut général des militaires. Conscient de la situation nouvelle ainsi créée qui engendre *de facto* une place nouvelle pour le militaire dans la société, il apparaissait donc indispensable de mettre en œuvre cette recommandation de la commission Lainé.

Evaluation de la condition militaire

Créé par l'article 1er de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, le Haut Comité a pour mission d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire.

- Le Haut Comité est un organe collégial indépendant (9 membres nommés pour 4 ans).
- Le Haut Comité n'est pas une instance de décision mais traite des problèmes généraux de la condition militaire.
- Le Haut Comité étudie objectivement les différents aspects de la condition des militaires en étant également à l'écoute des militaires de tous grades et de toutes les armées et services.
- Le Haut Comité établit annuellement un rapport public dans lequel il formule des avis et peut émettre des recommandations. Ce rapport est remis au Président de la République et transmis au Parlement.

Fondés sur les données élaborées par l'INSEE, les travaux du Haut Comité lui permettent de porter une appréciation objective sur la condition militaire sous trois aspects principaux : le niveau général des rémunérations, la compensation de la mobilité et l'influence, sur la communauté militaire, des évolutions en cours dans la fonction publique et au sein de la société française.

Rapport 2012, suivi des recommandations

Le rapport remis au Président de la République le 16 octobre de cette année comprend une revue annuelle qui a pour ambition d'appréhender la situation du militaire et de sa famille, de son recrutement jusqu'à la période qui suit son temps d'activité. Deux thèmes ont été développés : la condition des militaires du rang ainsi que les rémunérations des militaires.

Au bilan, depuis sa création, 25 des recommandations formulées par le HCECM ont été suivies d'effets, 24 sont en cours de réalisation ou mériteraient d'être concrétisées par des mesures d'une plus grande ampleur, 15 ont fait l'objet d'un choix différent par le ministère. Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire dispose donc aujourd'hui d'une place reconnue au sein de la communauté militaire et par ceux qui sont attachés à mettre en lumière la place des militaires dans la société.



ANALYSE DU 6^{ÈME} RAPPORT DU HCECM

INFORMATIONS RECUEILLIES PAR LA RÉDACTION

Le Haut comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM) vient de remettre son 6^e rapport au Président de la République le 16 octobre. Il est téléchargeable sur son site. Cette année le thème du rapport est double : d'une part à nouveau les rémunérations cinq ans après le premier rapport et, d'autre part, la condition des militaires du rang. Le rapport présente également un tableau de suivi des recommandations effectuées dans les rapports précédents

Pour la première fois depuis sa création, le HCECM se départit un peu du ton lisse et prudent qui caractérisait ses rapports précédents. Il hésite moins cette fois à mettre le doigt sur ce qui apparaît comme des écarts injustifiés en particulier avec le reste de la fonction publique. On notera un effort de pédagogie et de clarté. Des synthèses permettent au lecteur non-initié aux arcanes des ressources humaines d'accéder plus facilement au document et de mieux saisir les enjeux.

Comme chaque année, ce rapport constitue une mine d'informations les plus diverses pour tout ce qui touche à la condition militaire. Certaines sont fournies par le ministère de la Défense ou les armées, mais d'autres le sont par l'INSEE et ne peuvent donc pas être taxées de partialité

S'agissant des rémunérations, l'ensemble est très riche mais deux points méritent une attention particulière. D'abord, le HCECM compare à nouveau les rémunérations des militaires à celles des autres personnels de la fonction publique, exercice difficile tant les statuts sont différents et les correspondances difficiles à établir. Il constate que, globalement, il n'apparaît pas de décrochage net entre civils et militaires mais que cette situation n'est rendue possible que par l'intégration dans les revenus militaires de la totalité des primes, y compris celles spécifiques à leur état ou liées à des contraintes particulières (IA, OPEX, MCD...).

Or, le statut général de 2005, dans la continuité des précédents, précise qu'un juste équilibre doit être respecté entre les sujétions inhérentes au métier militaire (cantonnement juridique, disponibilité en tout temps et en tout lieu, mobilité, etc.) et des compensations qui prennent dans la pratique la forme d'un système indemnitaire pour l'essentiel spécifique. La parité globale constatée entre les rémunérations des civils de la fonction publique et celles des militaires apparaît dès lors comme injuste car de deux choses l'une, ou l'on considère que les indemnités ne sont dans les faits pas payées étant détournées de leur raison d'être pour combler l'écart des rémunérations civils/militaires ou l'on admet qu'elles sont effectivement payées mais on ne peut alors que constater un écart de rémunérations civils/militaires qui correspond à leur montant.

A cet égard, il est intéressant de noter que les Britanniques ont défini ce qu'ils appellent un « facteur X » regroupant au sein des rémunérations la part des indemnités censée compenser les contraintes spécifiques à l'état militaire. Ce facteur fait l'objet d'une évaluation conduite au plus haut niveau de l'Etat. Il est révisable chaque année. Dès lors, toutes les comparaisons établies entre civils et militaires le sont hors « facteur X ». Le ministère de la Défense pourrait avantageusement s'inspirer d'un tel système.

Le deuxième point concerne le niveau de vie annuel moyen des ménages dont la personne de référence est un militaire. Le constat est sans appel et s'explique essentiellement par la contrainte de mobilité qui pénalise le travail du conjoint. Mesurée à l'aune de critères INSEE, la différence de pouvoir d'achat entre familles de militaires et familles équivalentes de fonctionnaires de la fonction publique d'Etat est de près de 18% en défaveur des militaires ce qui bat en brèche le sentiment d'autosatisfaction qui transparaît en ce domaine dans le discours officiel du ministère de la Défense

Après dix ans de professionnalisation (la montée en puissance a pris fin en 2002), le HCECM a estimé utile cette année d'effectuer un point de situation. Selon lui, la professionnalisation, conduite sur une période très courte alors que les armées conduisaient simultanément des opérations extérieures très importantes et assuraient la continuité de leur fonctionnement et de leur missions, est un indéniable succès et qu'elles sont en droit d'en éprouver une légitime fierté. Mais, après ces dix années, le Haut Comité s'interroge sur le statut actuel des militaires du rang qui a peu évolué depuis 1997, celui élaboré à l'époque étant d'ailleurs pour une large part inspiré directement de statuts précédents conçus en des temps et dans des contextes très différents du monde d'aujourd'hui. Là également, la comparaison n'est pas favorable aux militaires du rang qui, outre qu'ils se plaignent dans des termes très mesurés de la considération dont ils font l'objet, évoquent la précarité de leur sort, les incertitudes qu'elle entraîne et la modicité de leurs revenus dès qu'ils font le choix de fonder une famille.

Un véritable statut du soldat dans une armée professionnelle moderne et resserrée mettant en oeuvre des moyens d'un très haut niveau technologique dans un environnement complexe reste encore à inventer. Des recommandations sont faites et quelques pistes sont ouvertes en ce sens.

A l'heure où il semble envisagé d'ajouter une nouvelle réforme à celles qui sont en cours dans un contexte de graves difficultés financières et où l'on parle de « remettre à plat » le système indemnitaire propre aux militaires, les rapports du HCECM constituent une base incontournable pour les travaux à venir. A ce titre, et bien que leur lecture soit un peu ardue, ils méritent d'être lus, bien sûr par ceux qui sont en charge des ressources humaines, mais aussi par tous ceux qui se préoccupent de l'avenir de nos armées.



DOSSIER

L'ACTION SOCIALE, ACTEUR ESSENTIEL AU BIEN-ETRE DE LA CONDITION MILITAIRE

PAR MONSIEUR DIDIER GALLET - SOUS-DIRECTEUR DE L'ACTION SOCIALE DES ARMÉES

On pourrait être tenté de résumer la condition militaire en peu de mots : mobilité, disponibilité, dangerosité... Derrière chacun d'eux, toutefois, se cache une multitude de réalités parfois difficiles à gérer seuls par les personnels et les familles. C'est pourquoi l'action sociale du ministère de la Défense, esquissée dès la Grande Guerre, s'attache depuis lors à être, pour eux, un acteur essentiel du service du bien-être de la condition militaire.

Si *Le Rôle social de l'officier* de Lyautey (1891) est bien connu de la tradition militaire, on ignore souvent que les assistants de service social (métier aujourd'hui également masculin) ont fait leur apparition sensiblement à la même époque, dans les usines d'armement de la Première Guerre mondiale. C'est dire si cette préoccupation sociale du bien-être du soldat et du soutien de la condition militaire a été prise en compte en France voici déjà bien longtemps ! Et cette préoccupation ne s'est jamais démentie, *a fortiori* au temps présent, où la population militaire et ses familles, tout en acceptant des sujétions particulières, aspire à vivre autant que possible de la même manière que le reste de la population nationale. Fini le temps, en effet, où les militaires étaient exclusivement des hommes, où leurs épouses demeuraient à la maison pour veiller sur une famille souvent nombreuse, où l'on n'accédait à la propriété qu'en toute fin de carrière...

L'action sociale a ainsi pris depuis longtemps la mesure de ces enjeux : permettre à chacun de concilier au mieux sa vie familiale et sa vie professionnelle, c'est lui permettre d'être plus disponible pour répondre aux exigences opérationnelles de son métier. Cette dimension, d'une certaine façon « stratégique », justifie l'ampleur des moyens financiers et humains mis en œuvre dans le cadre de l'action sociale du ministère de la Défense : un budget de près de 78 M€, et un réseau social de 655 conseillers techniques et assistants de service social.

Une forte présence sur le terrain est, en effet, voulue dans cet accompagnement de la condition militaire, avec des assistants implantés au plus près des unités, et tout particulièrement des unités opérationnelles. Le ratio pour ces dernières est ainsi d'un assistant pour environ 500 personnels, au lieu de un pour 1 000 ailleurs. Avec sa dimension interarmées, la nouvelle organisation territoriale mise en place en 2012 par la direction des ressources humaines de la défense (DRH-MD) privilégie également la proximité avec les ressortissants et souhaite raccourcir les délais de délivrance des prestations. Seule la Gendarmerie nationale a conservé son organisation en « directions locales » ; les autres armées se sont en quelque sorte « mutualisées » au sein des « pôles ministériels d'action sociale » (PMAS). Enfin, la pierre angulaire de cet ambitieux dispositif est, bien entendu, l'assistant de service social lui-même, par sa disponibilité, son écoute et ses divers savoir-faire ; et ce, en toute priorité au service des personnels militaires les plus soumis aux contraintes opérationnelles et de leurs familles. C'est, du reste, ainsi qu'un réseau particulier d'une trentaine

d'assistants est mis en place dans les hôpitaux militaires, avec bien sûr une attention toute spéciale pour les blessés de retour d'OPEX.

Concrètement, tous ces moyens humains et cette organisation originale permettent la mise en œuvre de nombreuses prestations complémentaires au dispositif national et au dispositif interministériel et de répondre aux besoins spécifiques, liés aux sujétions particulières de la condition militaire.

C'est bien sûr, avant tout, le cas dans le domaine des OPEX. L'action sociale a ainsi mis en place depuis près de deux ans un dispositif externalisé de soutien psychologique aux familles de militaires en opérations en Afghanistan, tant avant le départ que durant et après les opérations. De même, l'action sociale a-t-elle mis en place, notamment avec la CNMSS⁽¹⁾, une procédure dématérialisée visant à améliorer la réactivité et la coordination des acteurs susceptibles d'apporter des aides au blessé et à sa famille : le « dossier unique blessé en opération » permettant aujourd'hui à l'ensemble des acteurs (action sociale de la Défense, UNEO, AGPM, GMPA, ONAC, associations en relation avec les cellules d'aide aux blessés, ...) de suivre simultanément chaque dossier et d'étudier la complémentarité des aides à délivrer. L'action sociale, au demeurant, participe également au soutien des associations œuvrant au profit des militaires.

L'action sociale est, de même, nécessairement présente dans le domaine de la mobilité, avec notamment le prêt mobilité et l'aide à la reconnaissance d'une nouvelle affectation, mais aussi, bien sûr, avec un engagement très marqué pour les questions de logement. Divers prêts ont ainsi été conçus pour faciliter l'accession à la propriété des militaires, pour lesquels la notion d'« unique propriété » prend du reste le pas sur celle de « résidence principale ».

L'action sociale a aussi développé une très importante politique de soutien à la petite enfance. La question de l'accueil des jeunes enfants est en effet l'une des préoccupations principales des parents soumis aux contraintes de la condition militaire. Les structures de tous types (crèches, haltes-garderies, jardins d'enfants...) créées par la Défense sont nombreuses, et l'on peut citer des cas récents d'ouverture de structures d'accueil : La Valbonne, voici deux ans ; Canjuers, voici un an (en milieu opérationnel) ; Ginoux, dans Paris ; la crèche de la gendarmerie d'Issy-les-Moulineaux... Et les projets ne manquent pas : trois crèches à Brest, pour la marine ; une crèche à Avord ; trois crèches à Balard, une à la caserne d'Artois de Versailles... A ces structures « en dur » s'ajoutent les nombreuses conventions de réservation de berceaux conclues par le ministère de la Défense avec des partenaires

(1) Caisse nationale militaire de sécurité sociale.

externes (crèches municipales, associatives, privées, ...). Ce sont ainsi quelque 1 500 places par an mises à la disposition des familles, ce qui, concrètement, correspond à près de 5 000 enfants accueillis pour un budget de 13 M€.

A tout ceci s'ajoute les actions conduites dans le domaine de la protection sociale complémentaire avec la participation financière (18M€) du ministère au bénéfice des adhérents aux mutuelles référencées (UNEO pour les militaires) et aussi l'effort produit par la défense dans le domaine des vacances et des loisirs, où l'Institution de gestion sociale des armées (IGeSA) opère pour le compte de l'action sociale. Bien sûr, chacun connaît les centres de vacances de jeunes (CVJ) et les maisons familiales de l'institution – près d'une centaine d'établissements en tout –, mais certaines prestations particulières méritent là encore d'être soulignées au service du soutien de la condition militaire. Citons tout d'abord les « stages d'oxygénation » des sous-marinières de retour de campagne, mais aussi, et plus encore, cette semaine de vacances en famille offerte par l'IGeSA aux militaires de retour d'opérations en Afghanistan.

Pour conclure sur ce large panorama de l'engagement de l'action sociale au service du soutien de la condition militaire, on ne saurait oublier de souligner que l'ensemble de cette politique est construit et suivi dans la concertation, entre l'administration et les représentants du personnel militaire et civil. Par-delà les travaux du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) où les diverses catégories de personnel militaire ont la liberté de s'exprimer devant le ministre de la Défense, les réflexions et les attentes exprimées au sein des comités sociaux alimentent au plan national les propositions sociales faites au ministre par le conseil central de l'action sociale ; une manière de procéder que l'on retrouve du reste dans le fonctionnement du conseil de gestion de l'IGeSA.

Ce dispositif au service du soutien de la condition militaire demeure ainsi un dispositif vivant et, quelles que soient demain les contraintes budgétaires, l'action sociale veillera toujours à préserver l'accompagnement social, les prestations dites de « cœur de métier » (secours et prêts sociaux notamment) et l'écoute particulière indispensables aux militaires les plus soumis aux contraintes opérationnelles.



L'ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL

PAR MADAME CHARLÈNE DEVEILLE, ASSISTANTE DE SERVICE SOCIAL - ÉCHELON SOCIAL DE PROXIMITÉ DE MONTLHÉRY

De par son rôle et ses missions l'assistant de service social est pleinement ancré dans la vie d'un régiment. Aux côtés du commandement, notre rôle d'expert social n'est plus à prouver. Nous sommes écoutés. Notre avis, nos orientations, sont entendus et sont respectés.

Nous sommes régulièrement conviés aux diverses manifestations, aux moments de cohésion et de convivialité, parce que c'est aussi ça la vie d'un régiment.

Cependant, notre rôle prend toute son ampleur, et toute sa spécificité, durant des événements graves.

Lors d'un décès, qu'il soit survenu en opération extérieure, ou non, l'assistant de service social accompagne le commandement dans les différentes phases d'accueil et de soutien des familles, et des camarades.

Mais, par-dessus tout, l'assistant social met en œuvre toute sa déontologie spécifique au profit des familles, dans le respect de leur intimité, de leurs souhaits et tout au long de la période de deuil.

Que ce soit dans des moments douloureux, ou lors de sujétions spéciales, telles que les OPEX ou les restructurations, l'assistant social permet le lien entre les familles et les différents services du régiment et de la Base de défense. Nous sommes amenés à organiser des actions de prévention. Cela est mis en place de manière systématique pour préparer le départ puis le retour d'OPEX. Mais cela peut également être mis à la disposition des personnels civils et militaires et de leur famille dans le cadre d'un projet particulier (prévention budgétaire, soutien à la parentalité, accession à la propriété, ...).

Nous écoutons l'homme, ou la femme, le père ou la mère, présent derrière l'uniforme.

Cela signifie que nous ne prenons pas seulement en compte le métier de militaire, mais aussi tout ce que cela implique au quotidien, dans l'organisation familiale, dans la gestion administrative et budgétaire.

De plus en plus, avec l'allongement de la durée des missions, nous sommes confrontés à un volet psycho-social, de plus en plus complexe, parfois douloureux, toujours sur le fil.

Au regard de la spécificité du théâtre afghan, et des nombreux décès et blessés, le ministère de la Défense a souhaité proposer des mesures au profit de l'environnement familial du militaire. En 2011, l'institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR) a été retenu pour mettre en œuvre ce dispositif national interarmées de soutien psychologique des familles de militaires en opération extérieure en Afghanistan.

Les assistants de service social des régiments projetés organisent et coordonnent des séances de sensibilisation collectives auprès des familles avant le départ et quelques semaines avant le retour des militaires. L'intervention du psychologue clinicien s'adapte aux informations et aux analyses du contexte transmises par l'assistant de service social référent.

De fait, nos pratiques d'assistants de service social doivent sans cesse s'adapter, s'approfondir, dans l'analyse des situations, dans l'accueil de la parole.

Nos fonctions, nos missions, ont toujours besoin, bien que reconnues, d'être précisées, à chaque PAM, à chaque changement de commandement.

Assistant de service social au ministère de la Défense, dans un régiment opérationnel, nécessite des capacités d'adaptation constantes, de la disponibilité et de la diplomatie, afin de pouvoir être au service des familles et des militaires et de pouvoir proposer des expertises pertinentes et cohérentes au regard d'un contexte en perpétuel mouvement.



DOSSIER

LE BUREAU ENVIRONNEMENT HUMAIN (VOLET SOCIAL)

PAR LE MAJOR JEAN-PAUL ROBERT, BEH DU 27^{ÈME} BCA

Le rôle social du BEH s'applique prioritairement sur la condition du personnel.

La condition du personnel prend en compte l'ensemble des facteurs participant à l'épanouissement professionnel et personnel du militaire et du civil du Bataillon en lui conférant une place dans la société qui correspond à son engagement au service de l'Etat. Elle se développe autour de cinq axes principaux :

- la place du militaire et du civil de la défense dans la société (statuts, garanties, rémunérations...);
- les conditions de vie professionnelle (hébergement, alimentation, cadre de vie, temps d'activité...);
- les conditions de vie familiale et sociale (logement, action et soutien social, cercles mess, clubs loisirs, emploi des conjoints, accession à la propriété, études des enfants, garde des jeunes enfants...);
- le retour à la vie civile (indemnités de départ, retraites, reconversion...);
- la concertation pour les militaires et le dialogue social pour les civils.

La condition du personnel concourt ainsi pleinement à l'attractivité, à la fidélisation, au développement de relations humaines fondées sur la confiance, à l'efficacité opérationnelle ainsi qu'au rayonnement du Bataillon.

Placé sous l'autorité du chef de corps, le chef du BEH est l'officier condition du personnel. En charge de la mise en œuvre des politiques sociales et de condition du personnel du Bataillon, il participe à ce titre au grand rapport. Il a pour mission de diriger, coordonner et contrôler les actions dans tous les domaines qui concourent à l'environnement socio-familial des militaires et du personnel civil. Sous l'autorité du chef de corps, l'officier condition du personnel est chargé d'organiser les commissions participatives, les élections des présidents de catégorie, le renouvellement du comité social, la mise en œuvre du rapport hiérarchique dans les compagnies. Correspondant du Conseil de la Fonction Militaire Terre (CFMT) il s'assure de la préparation et de la participation des membres de la commission participative du corps (CPC) aux travaux des réunions régionales préalables aux sessions du CFMT. Il fait appel aux candidatures pour le renouvellement par tirage au sort des membres du CFMT.

Le personnel civil, militaire du Bataillon et leurs familles directes (conjoint et enfants) sont les cibles privilégiées du Bureau Environnement Humain.

La cellule Environnement Humain constituée d'un sous-officier assisté d'un militaire du rang (appelée souvent cellule familles) anime les actions collectives réalisées au profit du personnel et des familles de la garnison. Elle constitue donc le pivot des actions concourant à l'aménagement général de l'environnement social de la garnison et agit en concertation étroite avec l'assistant de service social. Dans ce cadre, elle participe à l'intégration et à l'installation des familles, facilite l'accès aux structures de garde des jeunes enfants, soutient les familles du personnel

envoyé en opérations, maintient un lien dans la durée avec les familles du personnel blessé ou décédé en service, organise des actions de prévention. Toutes ces actions sont particulièrement ciblées, notamment sur les informations des capteurs essentiels que sont les présidents de catégories.

Elus parmi leurs pairs, les présidents de catégorie exercent leur rôle vis-à-vis de ceux-ci et du chef de corps. Ils sont des conseillers dans les domaines professionnel, social et moral. Acteurs essentiels de la concertation au sein du Bataillon, les présidents de catégorie sont en particulier responsables, pour leur catégorie, de l'intégration des militaires nouvellement affectés. A ce titre, le président des sous-officiers (PSO) et le président des engagés volontaires (PEV) constituent l'ossature de la cellule « accueil information », placée sous la responsabilité du chef du BEH. Relais de communication, ils contribuent à la compréhension et à l'appropriation par leurs pairs des décisions du commandement. Ils participent au grand rapport, aux conseils d'orientation ou de notation ainsi qu'à certaines commissions.

Leur place leur confère donc un rôle central en terme de condition du personnel.

Annexe 1 Rôle du BEH dans le cadre d'une projection



Arbre de Noël, mot du chef de corps

Pour ce faire, le travail commence longtemps à l'avance et le type de projection nous oblige à mener une véritable MEDO afin de cibler les effets à obtenir.

Prenons la dernière projection en Afghanistan du bataillon.

Annoncée pour novembre 2011,

AVANT

- séances d'information aux militaires et à leurs familles
- soirées débats afin de préparer le départ
- création de la base de données constituée principalement des 450 fiches OPEX
- recherche auprès du théâtre des bonnes informations concernant le cadre de vie, les moyens de joindre les familles

- édition d'un fascicule récapitulatif des adresses, précisant le dispositif de base arrière ainsi que les contacts permanents offerts aux conjoints et familles de militaires
- création d'un accès particulier sur le site Internet des familles
- diffusion d'information en « live » sur le « blog des familles » créé pour l'occasion.

PENDANT

- organisation d'une après-midi familles chaque mois, où, l'occasion était donnée à tous les conjoints et familles de se retrouver afin de visionner les dernières images envoyées par l'officier communication et profiter d'un goûter pour les enfants
- diffusion d'informations avérées afin de « tempérer » les effets d'annonces journalistiques ;
- Proposition d'activités spécifiques enfants pendant la projection
- 3 soirées d'échanges avec un psychologue
- Soirée débat : « Gérer l'absence ».



Soirée débat "Gérer l'absence"

APRES

- suivi des blessés
- propositions de soirées débats
- grâce aux présidents de catégories, continuer l'accompagnement
- tarifs négociés pour les activités loisirs, réductions chez les enseignes locales.



Annexe 2

Fiche de l'assistant de service social au 27^e BCA

Les assistant(e)s de service social constituent l'un des éléments de la politique d'action sociale de défense.

Ils/elles ont pour mission d'aider les militaires et civils de la Défense ainsi que leurs familles à maintenir un équilibre dans leur vie professionnelle, personnelle, familiale et sociale.

L'assistant(e) de service social attaché(e) à une formation de l'armée de Terre, telle le 27^e BCA, doit donc adapter son intervention aux exigences professionnelles propres aux métiers de militaire, qui réclament disponibilité et mobilité géographique, avec la prise en compte de risques spécifiques, tels ceux liés aux opérations extérieures.

Au 27^e BCA, l'échelon social de proximité (ESP) est implanté dans les locaux du BEH. Deux assistantes de service social se répartissent les unités.

Les personnels et leurs familles ont un libre accès à l'échelon social.

La spécificité des missions de l'AS au 27^e est donc étroitement liée aux départs en OPEX ou MCD (mission de courte durée).

L'AS s'inscrit dans les actions d'intérêt collectif avec les autres acteurs du bataillon afin d'informer les personnels et accompagner les familles (Préparer le départ OPEX, gérer l'absence, préparer le retour).

Pour optimiser son action, l'AS doit être en capacité :

- de connaître les départs OPEX,
- de prendre en compte les absences de longue durée sur l'exercice de la parentalité,
- de développer des actions de prévention pour mieux compenser l'absence,
- de participer aux cellules de crise,
- d'être très réactive en cas de problématiques au niveau de la cellule familiale ou en cas d'événements particuliers sur le théâtre d'opérations. L'AS a la mission de soutenir et d'accompagner les familles en cas d'événements graves, et ce, dans la durée.

L'assistante de service social travaille en partenariat avec le commandement, les cellules du BEH, le CMA, le groupe ressources humaines, les commandants d'unité, les présidents de catégories... tout en respectant l'obligation du secret professionnel.



MOI, FEMME, MÈRE ET OFFICIER

PAR LE LIEUTENANT-COLONEL BÉNÉDICTE GERHARDS - PROMOTION « MARÉCHAL LANNES » (1993-96)

Je ne pensais pas en intégrant l'Ecole spéciale militaire de Saint-Cyr en 1993, devenir la maman de trois enfants. Mener une carrière de cadre dans l'institution militaire tout en étant mère de famille me paraissait tout à fait incompatible. Or me voilà dix-neuf ans après mon entrée à la Spéciale, lieutenant-colonel, en poste de responsabilités et mère de trois enfants qui ont onze ans, trois ans et huit mois.

Les parcours, professionnel et familial, pour parvenir à cet état de fait n'ont pas été un long fleuve tranquille et la conjugaison de ces trois paramètres demande encore aujourd'hui une gestion claire des priorités, une bonne organisation logistique et un conjoint qui participe naturellement à la conduite de la vie familiale.

Est-ce que cela aurait été plus simple si j'avais mené une carrière professionnelle en tant que cadre dans le civil ? Je ne le pense pas. D'une part, en dehors du fait de pouvoir négocier un temps partiel pour garder les enfants le mercredi, l'institution militaire permet de bénéficier des mêmes dispositifs que le monde professionnel civil : durée du congé maternité, possibilité de bénéficier d'un congé parental, faculté de prendre une disponibilité, etc... A cela s'ajoute, une facilité non négligeable, si votre conjoint est militaire ou fonctionnaire : être géré, en cas de mobilité, en couple. Bien entendu, ce dispositif demande au couple de faire des choix tant du point de vue professionnel que familial : priorité à être mutés en couple et donc à être plus ouverts sur les postes à occuper ou au contraire donner la priorité sur l'emploi tenu, avoir conscience qu'il y aura un leader dans le couple dans le cadre de la prochaine affectation. Cette prise en compte du couple, dans le monde professionnel civil, et ce même dans de grands groupes industriels, n'est pas inscrite dans les règles de gestion des ressources humaines de l'entreprise alors que c'est clairement le cas dans les règles de gestion au sein des armées. D'autre part, lors de conversations avec des cadres féminins en entreprise, à la lecture de la presse spécialisée ou simplement en tapant « être femme au travail et mère de famille » sur les moteurs de recherche d'internet, je m'aperçois que nous sommes toutes, militaires ou civiles, confrontées aux mêmes difficultés : quand programmer nos maternités dans notre carrière, gérer une culpabilité plus ou moins forte d'être mère et de vouloir pour autant mener une carrière, mettre en place une logistique familiale prenant en compte les horaires de travail et les déplacements, faire comprendre à nos pairs et nos supérieurs que « durée de présence au travail en dehors des horaires normaux » n'est pas un gage d'efficacité. Enfin, une spécificité militaire : la disponibilité pour partir en opération. Là aussi, il s'agit de savoir clairement où se trouve la priorité du moment. Choisir de servir dans des affectations moins opérationnelles à certains moments du cursus professionnel est tout à fait possible. En conséquence, dans ces organismes, les propositions de départ ne sont pas systématiques et permettent, par exemple, de laisser le dernier-né grandir un peu, avant d'être à nouveau volontaire pour les départs en opérations.



Une élève à l'école de Saint-Cyr Coëtquidan
Promotion « Bicentenaire de Saint-Cyr » (1999-2002)

En conclusion, un cursus de cadre de la Nation, militaire ou civil, lorsqu'on est femme et mère, demande de savoir gérer un certain nombre de contraintes et ce, dans une société qui, malgré un certain battage médiatique, conçoit encore très profondément que l'éducation des enfants et la logistique qui en découle, reposent presque exclusivement sur la femme et ce, même si cette dernière mène une carrière professionnelle équivalente à celle de son conjoint. Cela fait peser une pression considérable sur les épaules de la femme et empêche finalement l'homme de prendre la part qu'il souhaiterait dans l'éducation des enfants. En effet, comment un homme qui décide de prendre un congé parental est-il considéré dans le monde professionnel aujourd'hui ?



REGARD D'UNE SAINT-CYRIENNE

SOUS ANONYMAT

La condition militaire recouvre l'ensemble des obligations et sujétions propres à l'exercice du métier militaire, ainsi que les garanties et les compensations que la Nation estime nécessaire d'apporter aux militaires.

Or les textes de référence tels que le statut général des militaires insistent sur l'unicité de ce statut, indépendamment du sexe des militaires. Les obligations, sujétions et compensations liées à la condition militaire s'appliquent donc également à l'homme ou à la femme. Ce sujet conduit un officier féminin à un certain nombre de questions et réflexions.

Tout d'abord et près de trente ans après l'intégration des premières femmes à la Spéciale, on peut se demander si l'institution prend suffisamment en compte la présence croissante de cadres féminins en son sein. En effet, la condition militaire est une question d'équité et d'efficacité opérationnelle. Dans ce contexte, la prise en compte par des mesures concrètes de la féminisation mais surtout de la maternité est insuffisante. Elle ne permet qu'imparfaitement aux officiers féminins de mener leur carrière comme leurs homologues de sexe masculin. Ainsi, aucune tenue réglementaire et adaptée n'est prévue pour les femmes qui attendent un enfant. Cela prouve combien les forces armées ignorent encore que l'on puisse être à la fois mère et officier. Certaines initiatives très concrètes permettraient à ces mères de familles de pouvoir concilier plus facilement leur statut de mère et de militaire comme par exemple la présence de crèches sur les lieux de travail. Ces initiatives encore trop rares peinent à se développer, faute de moyens, mais faute hélas également de volonté.

En outre, les compensations liées à la condition militaire ne sont pas toutes objectives et réglementées. En effet, si elles revêtent des aspects statutaires et matériels, elles procèdent aussi de considérations morales (liées notamment à la reconnaissance). Or, si les aspects statutaires et matériels sont incontestables, les aspects immatériels sont beaucoup plus subjectifs et confrontent quotidiennement les officiers féminins à la difficulté de vouloir s'intégrer dans un système dont le socle des valeurs fondatrices les rejette encore.

Pendant plusieurs siècles, les femmes, au même titre que les enfants, étaient exclues du champ de l'affrontement guerrier. Il convenait alors de les protéger de ce déchaînement de violence. Chacun s'accorde d'ailleurs pour reconnaître combien d'enfances ont été brisées par le drame des enfants soldats. Dès lors, il n'y a qu'un pas à franchir pour affirmer que l'ouverture aux femmes des carrières militaires et, plus particulièrement des carrières d'officier, constitue pour leur condition non pas une avancée, mais bien au contraire une régression, une négation d'un "ordre naturel". Cette conclusion pourrait être recevable, mais elle omet cependant de considérer que les femmes sont des êtres doués de raison et que leur engagement, contrairement à l'enrôlement forcé des enfants soldats, est bien souvent le fruit d'une réflexion et d'une vocation profondes qu'elles seront amenées à devoir expliquer et justifier à la plupart des interlocuteurs qu'elles rencontrent. Peut-on parler de reconnaissance de l'institution quand en permanence notre vocation et nos compétences sont remises en causes par nos pairs et nos supérieurs ? Après plus de dix ans passés au sein de l'institution, je dois toujours justifier le bienfondé de ma présence et expliquer si ma condition de mère de famille change ma conception de l'exercice du métier des armes.

En définitive, la condition militaire est bien la même pour les hommes et les femmes. Cependant, ces dernières, lorsqu'elles souhaitent mener une carrière militaire, seront confrontées à des choix et des dilemmes plus nombreux que leurs homologues masculins pour parvenir à concilier leur vie de famille et parcours professionnel. Elles devront également souvent affronter le jugement de leur entourage socioprofessionnel car si l'institution valorise l'ambition chez les hommes, elle s'en méfie chez une femme. Des mesures statutaires ou matérielles pourraient aider les officiers féminins à mieux trouver leur place au sein de l'institution. Cependant, sans doute plus difficile et exigeant un temps plus long, l'évolution de mentalités qui cantonne encore trop souvent les femmes à leur seul rôle de mère de famille, importera davantage.



Couverture de Spectacle du Monde (février 2011)

DOSSIER

RÉFLEXIONS EN VRAC

SOUS ANONYMAT

La condition militaire concerne les hommes et les femmes. Ces réflexions en « vrac » complètent les deux articles précédents et expriment bien des points de vue féminins sur ce sujet

Les absences

L'absence la plus difficile à vivre est sans conteste celle liée au statut de célibataire géographique puisque elle empêche un couple, surtout s'il est jeune, de construire un vrai projet de vie commune. J'ai vraiment ressenti mes deux années de célibat géographique comme une réelle souffrance et je ne sais pas si je serai prête à recommencer.

OPEX

Je n'ai fait qu'une OPEX pendant ma première partie de carrière. C'est une expérience que j'ai beaucoup appréciée et que j'aurais souhaité renouveler. Cela n'a pas été possible et j'avoue que c'est ma principale frustration professionnelle. Lorsque l'on est une jeune femme, et que l'on a choisi de s'engager dans l'armée, qui plus est dans l'armée de Terre, c'est que l'on souhaite être au cœur de l'action, au même titre que nos homologues masculins.

Pourtant, malgré cela, malgré un très bon classement en école (Saint-Cyr et division d'application) et une excellente capacité physique, j'ai été confrontée (ainsi que mes camarades officiers féminin de mon régiment) à des chefs réticents à l'idée de nous projeter sur tel ou tel poste en opération, sous prétexte que le théâtre était trop dangereux. Cet argument n'était bien évidemment pas recevable puisque d'une part notre spécialité nous préservait d'office de cette dangerosité en n'étant pas directement au contact avec la population, les rebelles, etc. et que, d'autre part des femmes moins gradées ou des officiers d'autres spécialités étaient déjà sur ces théâtres (notamment des médecins, infirmières, etc.).

Il est beaucoup plus facile de vivre une OPEX lorsque l'on est projeté que lorsque l'on se trouve dans la position de celui qui attend en métropole.

Garde d'enfants

J'ai simplement pu constater, sur ce point, que l'institution offre peu de solutions pour aider les femmes militaires dans leur garde d'enfant, ce qui est paradoxal puisque notre statut nous impose une forte disponibilité.

L'absentéisme

Il est parfois reproché aux femmes militaires de « tomber enceinte » sous prétexte que cela n'est pas compatible avec leur statut ou leur poste. Ces comportements existent aussi dans le milieu civil mais je pense que ce milieu s'adapte mieux que le nôtre.

L'uniforme féminin

Il est très franchement démodé (notamment la TDF), contrairement à celui des hommes qui est assez intemporel. La veste n'est pas cintrée, nous n'avons pas de chemise à manchettes, et surtout (ce qui me semble véritablement important), notre coiffe (le tricorne) est identique, quel que soit notre grade.

De même, il n'existe toujours pas de manteau, imperméable et blouson en cuir modèle femme.

L'absence d'uniforme de grossesse

Je ne m'étais jamais posé la question jusqu'à ce que je rencontre des officiers féminins américains qui s'étonnaient de me voir en civil. J'y ai donc réfléchi et j'en ai conclu que les deux solutions (avec et sans uniforme) présentent des avantages et des inconvénients.

Les spécificités pour une femme du métier ?

Je pense que la spécificité majeure, surtout pour un officier, réside dans le fait que nous devons trouver et saisir les meilleures périodes pour avoir des enfants.

Les choix précis quand on est une femme militaire mariée à un militaire ?

Il arrive un moment où les impératifs de gestion de la DRHAT et nos aspirations personnelles sont incompatibles et où des choix s'imposent :

- Célibat géographique : sacrifice de la vie familiale au profit de la carrière,
- Demande de congé parental ou demande de disponibilité : sacrifice de sa carrière au profit de sa famille,
- Sacrifier sa carrière au profit de celle de son conjoint : idem,
- ...

La condition militaire en tant que femme ?

Certains de nos chefs (il ne faut pas faire de généralités et cela est spécifique à mon expérience) nous jugent avant même de nous connaître et ne nous gèrent donc pas au cas par cas selon nos capacités, mais en tant que femme. Ce n'est pas ce que nous souhaitons. Comme nous le disons souvent, il faut faire deux fois plus pour prouver que nous sommes capables de faire aussi bien.

Mes dix années passées dans l'institution ont été extrêmement enrichissantes et épanouissantes. Je souhaite simplement que certaines choses évoluent, notamment celles liées à la différenciation qui est parfois faite entre le militaire masculin et le militaire féminin.



TÉMOIGNAGES SUR LA CONDITION MILITAIRE

La condition du militaire concerne de près ceux qui l'entourent, les conjoints et les enfants. Pour la regarder sous un autre jour, nous avons souhaité donner la parole à ces derniers

VUE PAR LES ÉPOUSES

Zoom sur la mobilité

■ Elle ne m'a jamais posé de problème pour l'instant, au contraire. Je me suis toujours dit que c'était une chance de pouvoir voir d'autres choses, rencontrer d'autres personnes... Mais il faut dire que nous avons toujours eu un contact dans notre future ville de garnison... ■ Cette mobilité permanente est usante. Elle ne permet pas toujours d'exercer une activité professionnelle (sauf à consentir un célibat géographique) et limite la possibilité de s'acheter une résidence principale. ■ Nous avons jusqu'ici déménagé tous les 3 ans, mobilité qui nous a permis de découvrir de nombreuses régions et de créer de nombreuses amitiés. Nous avons été toujours très bien accueillis par la communauté militaire. En tant qu'épouse, j'ai particulièrement apprécié l'entraide entre femmes qui permet d'avoir, avant même d'arriver, des contacts et des renseignements (école, garderie, logement, etc.). C'est très rassurant et cela s'est avéré à chaque mutation. Mobilité qui a aussi des points négatifs, dans le fait de devoir à chaque fois tout recommencer : amitiés, réseaux, intégration. Cela met souvent au moins un an. Les enfants souffrent eux aussi de ces déménagements, en particulier avec leurs amis, qu'il faut vite découvrir pour finalement les quitter. ■ Lorsqu'on est seule, un mari en OPEX pour six mois par exemple, ou simplement dans une gestion de famille nombreuse, vous n'avez le droit ni à la grippe ni à un quelconque microbe qui pourrait être le grain de sable dans une organisation millimétrée ! Heureusement, les mutations apportent aussi leur lot de rencontres. Et la grâce m'a été donnée tout au long de ces années de rencontrer des gens de tous horizons. Certains sont passés, beaucoup. D'autres sont restés, et leur amitié précieuse, leur soutien, leur affection ont enrichi ma vie.

Zoom sur l'emploi des conjoints

■ Personnellement, j'ai dû souvent changer mes projets professionnels ou de formation, soit parce que la taille de la ville ne permettait pas de trouver les structures nécessaires, soit parce qu'une nouvelle mutation était annoncée. ■ En ce qui concerne l'emploi du conjoint, si on y renonce, souvent par nécessité quand les enfants sont petits et que le mari est sans cesse absent (comment tout concilier ? la réalité nous rattrape) on a plus de mal à bouger une fois qu'on a repris le travail. D'où des célibats géographiques nombreux autour de nous, et que l'on envisage aussi. ■ Comment travailler lorsque l'on déménage tous les 2-3 ans avec un mari fréquemment absent ? Les employeurs ne sont pas dupes et vous demandent toujours combien de temps vous comptez rester lorsque vous avouez que votre mari est militaire... ■ Il n'est pas impossible mais compliqué de travailler sans interruption quand son mari est très peu présent à la maison (qui assume les enfants sinon ?). Nous ne sommes pas toujours dans des villes développées selon nos compétences professionnelles, et nos horaires ne sont pas toujours com-

patibles avec ceux de notre conjoint. Il n'est pas toujours facile de s'investir dans son travail si l'on sait que nous déménageons prochainement. ■ Pour ma part, une grande déception quant à la présence de l'armée pour aider une épouse qui a un diplôme mais qui cherche à retravailler, et que ce travail soit compatible avec la vie de famille et l'emploi du temps de son mari. Une autre difficulté de travailler c'est de poser des vacances à l'avance car la lisibilité des permissions de nos soldats ne sont pas évidentes.

La mobilité et la scolarité

■ Et plus les enfants grandissent et plus c'est un souci de devoir se battre pour les faire rentrer dans une école qui tienne la route. Car d'une certaine façon pourquoi devraient-ils supporter tous ces déménagements ? C'est à chaque fois un déchirement pour les enfants de quitter leur univers, surtout pour les ados. Parfois même il faut songer à en laisser derrière soi ou les mettre en pension. ■ Nos enfants ont toujours suivi avec enthousiasme mais ils étaient encore petits, mais cela risque de changer pour la prochaine mutation, d'autant plus que nous serons restés plus longtemps au même endroit. ■ Les enfants souffrent eux aussi de ces déménagements, en particulier avec leurs amis, qu'il faut vite découvrir pour finalement les quitter. Au niveau des écoles, nous apprenons souvent les mutations trop tard pour pouvoir inscrire les enfants dans les établissements de notre choix. Idem pour les modes de garde des plus jeunes, dont les dossiers d'inscription arrivent aussi trop tard.

■ Elle est supportable lorsque l'on est jeune et avec de jeunes enfants. Les ados ont besoin de stabilité dans leurs amitiés et leurs lieux d'études (collège, lycées), et les difficultés à trouver un établissement qui nous/leur convient sont assez importantes pour renoncer à bouger une fois que ce dernier est trouvé ! ■ On devrait vraiment avoir des priorités sur des crèches ou structures de garde, ce qui est loin d'être le cas. ■ S'adapter aujourd'hui, cela revient de plus en plus à se battre pour avoir encore le choix. Le choix des écoles. Au primaire, un socle solide pour les premiers apprentissages, mais comment s'assurer des méthodes de lecture ou de calcul ? A partir du collège, on aimerait pouvoir faire une scolarité continue sur un choix de langues étrangères. Au lycée, on pense déjà prépa ou études supérieures, mais où en serons-nous dans deux ou trois ans avec deux ou trois réformes de plus ?

Zoom sur le logement

■ L'Armée a délégué son rôle de gestionnaire, sans obligation de résultat, mais aussi, sans obligation de moyen. Pas assez de logements, une attribution aux critères plus que flous, et à cela s'ajoute une compensation MICM indexé sur quoi au juste ? ■ Quant à acheter une résidence principale, ce n'est pas toujours possible. Ces loyers à fond perdus, c'est parfois un peu rageant. C'est une source d'inquiétude

DOSSIER

de savoir que nous n'avons pas de résidence principale. C'est vrai que nous avons la MICM ; très importante en région parisienne elle peut être ridicule en province et ne compense pas des loyers élevés, parfois autant qu'en région parisienne... Le militaire en début de carrière vit bien, parfois mieux que ses amis civils mais avec les années l'écart s'inverse et s'accroît. Quel dommage que certaines villes comme Nantes ou Montpellier n'accueillent plus de militaire : c'était un parfait compromis pour une famille : madame pouvait trouver du travail, les enfants avaient le choix des écoles, des universités et des activités et tout le monde était heureux dans une ambiance différente que celle d'une garnison...

■ La perte de la MICM pour les propriétaires n'aide pas pour l'accession à la propriété. ■ La MICM est toujours la bienvenue, en particulier pour une mutation à Paris, mais sa suppression en cas d'achat fait hésiter pour sauter le pas. La SNI est une entité très critiquée mais bien gérée ; on regrette néanmoins le manque de logement pour les familles de plus de 3 enfants.

Zoom sur les OPEX et les absences de longue durée

■ La première difficulté, ce sont ces départs, longs, parfois répétés où il n'est pas toujours facile de pouvoir communiquer même si de grands progrès ont été faits. Le temps semble si long pour un enfant et sa tristesse est parfois si forte qu'on ne sait pas comment lui faire comprendre que malgré tout son papa l'aime très fort. La joie des retrouvailles, ce moment si fort et unique fait oublier en un temps record ces moments de solitude, de fatigue, d'inquiétude et de stress ! Lorsque le mari est en OPEX et qu'il est en régiment, on a en général la chance d'être bien entourées, d'être plusieurs à vivre la même situation... Et la solidarité est très présente...

■ Les OPEX, périodes de terrain, les stages de longue durée avec célibat géographique restent les aspects les plus difficiles pour moi dans la vie d'épouse de militaire, tant par les équilibres qu'il faut sans cesse retrouver dans la vie de couple (retrouver chacun sa place, son rôle, gérer la communication à distance, maintenir le lien) que par les manques que ressentent vivement les enfants.



■ Quand un mari est heureux de partir en mission, cela contribue au bonheur de la famille. Bien que ces périodes soient fatigantes, j'ai toujours connu une « base arrière » correcte. Celle-ci était due à la qualité du régiment dans lequel mon mari se trouvait. Le célibat géographique : le peu que nous ayons connu est celui pendant de longs stages. Ce fut l'une des plus mauvaises périodes. Qu'il est usant de faire la girouette, mener sa barque toute la semaine toute seule, le week-end d'être vaillante et en forme pour accueillir son mari, qui lui n'a qu'une envie, profiter de chez lui et nous, de nous aérer. Pour moi, ce rythme est plus difficilement gérable qu'une OPEX. Il use tout le monde et n'apporte rien. Les occasions d'être séparés sont tellement fréquentes que d'en rajouter devient difficile.

Zoom sur le niveau de vie

■ J'ai le sentiment que nous avons un niveau de vie très confortable. S'il semble inférieur à celui de civils ayant le même niveau de responsabilité, il est compensé à mon sens par la sécurité d'emploi, qui reste un point très important à l'heure actuelle. Par contre, les évolutions du montant des soldes en fonction des postes, des villes, est parfois déroutant; les changements de poste avec augmentation de responsabilité ou tout du moins progression, entraînent parfois une diminution du niveau de vie! Le fait que l'évolution des soldes et les paramètres pris en compte soient très opaques gênent la projection dans l'avenir. De ce fait, il est très difficile de pouvoir réaliser s'il y a des erreurs dans le montant qui devrait être versé. Les compétences des services de la trésorerie sont très inégales et il nous est arrivé plus d'une fois qu'ils ne puissent pas répondre à nos questions. En particulier quand un de nos enfants a été « oublié » pour l'indice familial de solde et la MICM pendant un an, et que nous avons fini par nous en rendre compte par nous-mêmes ou quand la trésorerie nous a versé un surplus injustifié pendant des mois et a tout retiré en une fois, sans même nous prévenir (1400 euros sans préavis et pour lesquels nous avons beaucoup de difficultés à obtenir des explications...).

Concernant le système Louvois, comme des milliers de militaires, nous sommes touchés, sans savoir quand ce sera régularisé... Bref, j'aimerais plus de clarté sur ce sujet.

■ Louvois en cours de finalisation, mais beaucoup d'erreurs, d'oublis ou de trop perçu, du coup des rappels affolants ! Pouvoir d'achat très correct, même si les militaires se plaignent sans arrêt. La sûreté de l'emploi peut justifier un salaire parfois inférieur au privé. Et encore, est-il réellement inférieur à celui de beaucoup de cadres ?

Zoom sur l'action sociale et les relations sociales

■ Pour l'OPEX en Afghanistan on s'est vraiment senti aidés par le bataillon (soirées, accès à des psychologues pour les enfants, acheminement gratuit de colis...); on a le sentiment qu'avec le gros rythme des missions il y a eu de grosses avancées... ■ MAIS ce n'est pas du tout le cas quand on se retrouve dans des années où les camps ou manœuvres s'enchaînent et où on peut aussi être noyée (même si la pression est moindre), et on n'a qu'à se débrouiller.

ET SI L'AMOUR DONNAIT DES AILES ?

PAR MADAME MAÏLIS DE TARLÉ

Des déménagements et des mutations à « gogo » ? Si parents et amis m'ont, un jour, prévenu de la grande mobilité de mon mari dans son travail, je suis sûre, à l'époque, d'avoir esquivé le sujet plus d'une fois. A 20 ans, ce petit « détail » de la vie militaire vous semble anodin et notre jeune mariée n'a qu'un seul souhait : suivre son homme tambour battant. Et que vive l'improvisation...

Enfant de militaire, je comptais bien sur mes quelques souvenirs de jeunesse pour gérer au mieux toutes nos pérégrinations. Erreur... Dix ans, six déménagements et cinq enfants plus tard, j'avoue... Je prends cela un peu moins à la légère ! Avec un tel rythme, l'épouse de militaire devient vite « coach en entreprise familiale ». En bonne gestionnaire logistique, elle investit rapidement les lieux. Nouvelle région, nouvelle maison, nouveau cadre, sa priorité ses gamins. Experte en l'art du déménagement, elle se découvre un tas de casquettes au fond du carton... Psychologue, comptable, il faut veiller aussi à la bonne synchronisation des 6 emplois du temps des enfants et mari en se gardant, si possible, un créneau pour chercher du boulot. Et la tâche ne manque pas de piment ! En effet, ce petit monde veut trouver rapidement ses repères et son équilibre afin d'être au mieux dans ce nouvel univers et éviter à tout prix la mélancolie. Ne riez pas, parents et enfants, nous sommes tous pareils. Les 80% d'une mutation réussie, c'est le logement, dit-on ! Pourtant, il faut parfois faire sans ou avec les moyens du bord. Logement civil ou militaire, il y a souvent peu de choix et la fréquence de nos mutations empêche tout accès à la propriété dans ces villes de garnison. La prime à la mobilité donne souvent le coup de pouce qui va bien. Dans le meilleur des cas, elle vous remet à flot sinon, elle part dans vos cautions locatives, c'est comme qui dirait, donnant-donnant... Les écoles des enfants sont aussi parties intégrantes à cette bonne insertion, mais quelle disparité dans nos régions françaises ! Nos bambins font le

grand écart. Ils jonglent avec des niveaux bien différents et perdent parfois pied, traînant des lacunes qui les déstabilisent malgré eux. « Ah, les devoirs du soir... En faire deux fois plus parce que papa et maman ont eu l'idée (saugrenue) de nous mettre dans la super école. Celle-ci conseillée par un tel qui connaît par cœur ce coin perdu où l'on a atterri ». Une grande mobilité dans nos vies de famille, c'est vrai. Mais aussi, avec le recul de ces dernières années, un formidable moyen de rebondir. Une faculté d'adaptation que l'on nourrit par ses rencontres. Une énergie que l'on ne se soupçonne pas et surtout une grande force de confiance dans son couple. Que mon homme soit en missions extérieures, en manœuvres ou tout à son nouveau poste, je garde de toutes ces allées et venues, une foule d'histoires incroyables, d'anecdotes rocambolesques où un « petit bout de femme » s'est frottée à la vie dans des lieux où elle n'aurait jamais mis les pieds. OPEX, accouchements en solo, éloignement de la famille, jamais je ne m'en serais crue capable et pourtant ces petites choses se vivent. Elles vous endurent et dégourdissent en même temps. Tant pis si notre petite maison dans les vignes à Carcassonne n'a toujours pas vu le jour. Ces moments sont devenus des temps forts qui eux, nous construisent. Il paraît que l'amour donne des ailes. Je poursuis aujourd'hui dans le silence et avec foi mes migrations.



LES NOUVEAUX ENJEUX

PAR MADAME A.NONYME

20 ans de mariage, 20 ans de vie commune avec un officier de l'armée française. Une dizaine de villes de garnison, et un regard qui s'affûte avec le temps, les joies, les peines vécues au sein de cette grande famille. Indéniablement, les choses ont changé en 20 ans, indépendamment des échelons franchis.

Première constatation : la vie en garnison est l'héritière de plusieurs générations de familles de militaires où, souvent, le régiment était une base d'accueil essentielle pour les nouvelles arrivantes. On ne peut que constater à quel point il est difficile de remplir aujourd'hui ce rôle à l'heure où les conjointes travaillent, et où les moyens mis à disposition pour celles qui ne travaillent pas ont diminué. Le grand ennemi de l'esprit de famille de militaires est le célibat géographique qui, s'il peut être une solution provisoire, n'en reste pas moins un danger indéniable : trop de mutations successives, précarité du marché du travail pour les conjoints, difficulté d'intégrer les lycées militaires en cours de cycle parce que fils et filles n'y sont pas forcément prioritaires, etc. Autre constatation d'ordre moins matériel et plus général, cette montée en



puissance d'un besoin de revendiquer un mal être souvent vécu par le conjoint soumis au droit de réserve, mais qui exprime par le biais des épouses, le mauvais moral des troupes, le désamour parfois, d'une société qui ne soutient plus ceux qui s'engagent pour sa souveraineté encouragée par une politique qui se méfie de son armée. On pourrait rêver d'une armée qui s'adapte aux difficultés d'aujourd'hui et qui se concentre davantage sur l'épanouissement familial, en facilitant l'intégration des nouveaux arrivants (amélioration des bureaux logement, augmentation du parc immobilier, création d'un cadre juridique pour permettre la réalisation de crèches ou garderie dans l'enceinte d'un régiment, mise en place d'un bureau emploi pour les conjoints), bref recentrer la famille autour du régiment, et donner (ou redonner) à chacun la fierté du sentiment d'appartenance, en suscitant ainsi, chez les générations futures, de nouvelles vocations.

Utopique ?...



DOSSIER

VUE PAR LES ENFANTS

■ Depuis bientôt 18 ans, ma vie a été rythmée par les diverses mutations de mon père, officier de Légion. J'ai donc eu l'occasion de découvrir les régions de France et de m'ouvrir au monde grâce à un extraordinaire séjour en Afrique. On m'a alors souvent demandé si j'étais heureuse en menant cette vie atypique, comment je pouvais m'épanouir tout en sachant que je ne resterais jamais assez longtemps dans la même ville ou encore, si avoir un père militaire ne se résumait pas à vivre avec un homme trop peu présent, retenu de long mois par ses missions... A tous ma réponse reste la même. Vivre une vie de nomade est une chance inouïe. Elle permet une ouverture d'esprit, une vision juste de la réalité, parfois dure à accepter lorsqu'on est confronté à la précarité en Afrique par exemple, ainsi qu'une capacité d'adaptation (plus ou moins rapide certes !) plus simple. Aujourd'hui, j'ai la chance de vivre une aventure humaine incroyable et enrichissante, celle d'être fille de militaire

■ L'un des inconvénients les plus importants a été les départs longs et répétés de mon père. En effet, lorsqu'il partait pour quatre, cinq, voire six mois, l'attente était longue ! Il fallait continuer juste avec notre mère et mes frères et sœurs, en attendant patiemment la prochaine lettre. A n'importe quel âge, qu'on soit petit enfant ou adolescent, ce n'est pas toujours facile à vivre. Il faut aussi, à chaque déménagement, se faire de nouveaux amis et réussir à garder les anciens malgré la distance, changer d'école, de ville, s'habituer continuellement à des niveaux scolaires, souvent différents. Mais, malgré cela, être enfant de militaire, c'est pouvoir découvrir de nouvelles régions,

de nouveaux pays, voire même de nouveaux continents ; pouvoir se faire de nombreux amis ; apprendre à découvrir d'autres cultures, d'autres modes de vie. Etre enfant de militaire, c'est en fait quelques inconvénients, mais surtout de nombreux avantages qui donnent une plus grande ouverture d'esprit.

■ La vie d'enfant de militaire n'est pas toujours facile : à chaque déménagement, il faut faire le déménagement (!), quitter ses amis, trouver une nouvelle école, s'y intégrer, se faire de nouveaux amis ; une fois au lycée, ne pas trop espérer être pris dans l'école sympa près de la maison, parce que toutes les places sont déjà prises. Mon père partait très souvent en OPEX, alors nous attendions pendant 4 mois qu'il revienne, ce qui est dur, à n'importe quel âge. Lorsque j'ai commencé mes études supérieures, je n'ai pas eu le choix de les faire près de chez mes parents, partis en séjour à l'étranger. J'ai dû alors apprendre à me débrouiller, à tout faire (ce qui n'est pas le cas lorsqu'on habite chez ses parents), à ne pas compter sur eux pour les questions matérielles... bref, à être adulte. Néanmoins, les avantages sont nombreux : les déménagements à répétition m'ont appris à m'adapter facilement à de nouveaux milieux, à lier des amitiés avec toutes sortes de personnes, à aimer des cultures différentes de la mienne, à avoir une ouverture d'esprit. Cette condition m'a permis de voir des endroits magnifiques, de connaître une bonne partie des régions de France, et de vivre sur un autre continent. Finalement, je n'échangerais pas ces années contre une autre vie !



TÉMOIGNAGE D'UNE FRATRIE

Nous sommes quatre filles et un garçon, nés au gré des mutations, qui avons posé nos cartons un peu partout dans les camps militaires de l'Est de la France et nous sommes là aujourd'hui pour témoigner qu'être enfant de militaire n'est pas de tout repos : les avantages et les inconvénients ne manquent pas.

L'intense mobilité géographique que nous avons pu connaître (9 mutations en 18 ans !) en est un. En effet, être toujours les petits nouveaux lors de la rentrée des classes et passer sa première récréation tout seul ne sont pas des moments toujours très agréables ; être considérés comme des étrangers parce qu'on n'a pas le même accent que les autres est aussi courant.

Il nous faut bien souvent nous adapter à un nouveau rythme et à un niveau scolaire qui est plus ou moins bon selon les établissements et les pays (je pense notamment à ceux qui partent ou reviennent d'outre-mer). Et lorsqu'enfin nous avons pu trouver nos marques et s'être fait de bons amis il est grand temps de refaire les cartons.

Par ailleurs, la disponibilité permanente de notre papa auprès de l'institution est parfois pesante. Ne pas voir son papa, souvent retenu par des obligations de dernière minute est difficile à vivre surtout à la veille de notre départ en vacances pour l'Espagne ! Mais là, il faut rendre un grand hommage à notre maman qui a toujours su gérer de manière efficace les imprévus et a su pallier ses absences.

Alors oui tout n'est pas toujours rose mais cette vie là m'a comblée et ne me laisse que de bons souvenirs. Car pour moi, chaque nouvelle mutation (même au fin fond d'un camp champenois) était synonyme d'une nouvelle aventure, d'un nouveau défi. Découvrir un nouveau pays, une nouvelle région ou une nouvelle ville, de nouvelles personnes était à chaque fois passionnant et très enrichissant tant sur le plan culturel que humain.

Il faut préciser que lorsque nous avons des amis, enfants de militaire eux aussi, nous savions qu'au gré des mutations nous nous retrouverions. Nous devenions incollables en géographie ou presque ! A ce sujet, une petite anecdote : nous résidions à Strasbourg et papa nous a annoncé qu'il était muté à Nîmes. Dans nos têtes d'enfants nous pensions que c'était outre-mer (beaucoup de nos amis y étaient déjà allés). Grande désillusion, c'est dans le Sud de la France, bien en-dessous de Grenoble, où l'un d'entre nous est né. Cela nous a donné une grande ouverture d'esprit auprès des gens et une capacité d'adaptation bien utile dans notre vie d'adulte.

Nos meilleurs amis sont des enfants de militaire comme nous ou des civils. Enfin, deux d'entre nous sont devenus des femmes de militaire.

La condition militaire n'est pas seulement vécue par les adultes qui la choisissent, mais aussi par les enfants à qui elle est imposée et souvent acceptée malgré les inconvénients et peut-être à cause des avantages qu'elle procure.

Enfin et surtout, nous avons toujours été très fiers du métier de notre papa. C'est un métier pas comme les autres, exigeant, dur parfois, mais qui est passionnant, jamais routinier, qui rassemble de belles valeurs comme l'honneur, le sens du service et du devoir et nous devons reconnaître qu'auprès de nos petits camarades, cela faisait beaucoup d'effet !



FILS DE MILITAIRE : « EN ÉCOUTE RADIO » ?

PAR LE FRÈRE MARIE-ANGEL CARRÉ, PRÊTRE, AUMÔNIER DU 8^{ÈME} RÉGIMENT DE TRANSMISSIONS ET DE LA DIRISI (1)

Maxime Le Forestier a donné le ton, en mi mineur, de la mélodie du bonheur et du malheur de chaque enfant en ce monde : « On choisit pas ses parents, on choisit pas sa famille, on choisit pas non plus les trottoirs de Manille, de Paris ou d'Alger pour apprendre à marcher ».

Il est peu de familles d'ouvriers dans lesquelles certains chants populaires n'aient pas été entendus. Ouvrier chez Renault dans les années 1975, un ami me disait que presque chaque dimanche l'électrophone chantait :

« C'est la lutte finale, groupons nous et demain l'internationale sera le genre humain! ».

Il est peu de fils d'officiers qui n'aient pas entendu, dans son milieu les chants d'écoles, la musique de la galette ou de l'arrivée du Père Système ; mais plus encore, semble-t-il, en interrogeant les gamins, la voix basse et brûlante de Jean Pax Mefret. Guillaume aujourd'hui 30 ans, officier et fils d'officier, se souvient à l'aube de ses 13 ans, de la toute première cassette écoutée en boucle : « *L'enfant du flic, l'enfant du soldat, c'est celui qu'on montre du doigt, l'enfant du flic, l'enfant du soldat, il porte en bandoulière le képi de son père ...* ». C'était mon hymne à moi, déclare t-il.

Nostalgique, j'écoutais moi-même les mélodies de ce chanteur journaliste, coqueluche du milieu des fils d'officiers dont je faisais partie. Regardant par la fenêtre la neige tombant sur le quartier Bulle du 7^e Bataillon de chasseurs alpins, l'adolescent que je devenais, acquiesçait à ces paroles avec la colère intérieure qui est cousine de la vérité. En effet, certains collégiens de Bourg Saint Maurice savaient reconnaître « les marmots du bataillon de fer et d'acier » nouvellement arrivés... et leur faisaient payer cher de n'être venus que pour une mutation de leur père. Une affectation de trop ? Une réputation toute faite de ce képi en bandoulière ? Le blues du fils de bidasse ?... simplement la vie qui me façonnait et qui n'épargne finalement, au-delà des catégories socioprofessionnelles, aucun petit d'homme en ce monde. Fils de militaire, fils de roi, de clochard ou de philosophe, il me faudra apprendre que « *le temps est assassin et emporte avec lui les rires des enfants* ».

Les amis complices de la rue Ravel et de la place Gounod laissés quelques mois plus tôt sur les landes magiques des écoles de Coëtquidan, paradis des enfants de militaires, laissèrent mon cœur en combattant isolé. Je faisais l'expérience douloureuse que la vie changeante d'une famille d'officier m'obligerait toujours à un détachement de mes affections naturelles.

Mais une tartine a toujours deux côtés. Et, l'un d'eux est celui qui baigne de beurre et de miel. Si le passé a ses sentiers d'épines réservé aux fils de militaires, il expose plus encore au mémorial des histoires diversifiées, la richesse offerte à ces gosses d'hommes qui ont choisi de défendre la France. Richesse dont est fier le jeune Antoine actuellement fils de sous-officier dans une unité d'élite. « *Papa, me rapporte toujours un morceau de sa dernière mission : cailloux du désert, corne d'un animal, monnaie du pays, drapeau brûlé par des rebelles... et il m'explique toujours la situation du pays. J'en sais plus que tous mes camarades, et de l'inédit !!* ». Jérémie

a grandi à la caserne de sapeurs pompiers dans le 17^e arrondissement de Paris : « *Mon père m'a donné l'exemple de la rigueur ; elle est ancrée en moi ; l'amour du travail bien fait est ancré en moi. Il faut juste que je réapprenne à sourire un peu plus à mes camarades, j'ai trop pris le côté sérieux de mon père quand il rentre d'intervention* ».

Moi-même, je réentends aboyer un chien policier tenu en laisse par un vopo armé... un mirador éclaire la fine poudre blanche tapissant les trottoirs. C'était un soir d'hiver 1974 dans le *no man's land* de Berlin, nous passions le mur en famille. Après avoir dormi dans un baraquement de la police, nous sommes repartis au petit matin... les images de cette époque vécue, aujourd'hui revisitées, sont des richesses personnelles intérieures que nul ne pourra me ravir. Ces heures historiques que je dois au métier de mon père, saint-cyrien de la promotion « serment de 14 » laissent coaguler la certitude du privilège d'avoir été associé aux mouvements spectaculaires de ce siècle.

Le militaire vibre toujours à l'actualité puisqu'il appartient « au bras armé » du politique. Or, ces vibrations ne peuvent pas ne pas rejaillir sur ses enfants.

Afghanistan, Kosovo ou Liban embrasé, l'enfant qui voit son père partir en opération extérieure n'a d'autres forces que celles de la fierté paternelle et de l'intérêt porté aux conflits de ce siècle. L'enfant qui voit les collègues de son père accompagnés pour un dernier adieu n'a d'autre refuge que celui des prières aux soldats morts pour la France. Septembre 2002, l'explosion qui vient de faire périr cinq sapeurs fait une forte impression sur les enfants de la caserne. Tous sont marqués par l'entraide et la compassion. A une époque massacrée par l'individualisme et l'athéisme militant, les morts au champ d'honneur sont toujours, dans les familles de militaires, des éclairs de tendresse et d'instant privilégiés au cours desquelles les mères ont accès au cœur de leur enfant peiné.

Enfin, l'enfant qui cherche un sens à la vie aura accès, dans ce monde particulier, à un langage rassurant où les mots de « parrain de promotion », « filleul et frère d'arme », « camarades de promotion », lui donneront l'œil serein sur les amitiés de ce milieu qui se constituent pour construire une fraternité véritable. Quel fils d'officier n'a pas entendu un soir, une promotion chanter sur le Marchfeld ce qu'aucune école de formation ne peut se permettre ? : « *Mon Dieu, Mon Dieu donne moi, la souffrance... et puis la gloire au combat* ». Quel fils n'a pas retenu ces paroles, semblables à celles d'un rite initiatique, qu'accompagne un gestuel que bien peu d'écoles de la vie oseraient affirmer ? : « *A genoux les Hommes, debout les officiers !* ».

Des mots structurants, des gestes graves, des regards déterminés, l'enfant d'officier écoute, regarde, ressent, goûte et touche ce qui fera aussi de lui un homme. Parce que cette « cause exemplaire » qui entre par les sens de son intériorité

(1) Direction Interarmées des Réseaux d'Infrastructure et des Systèmes d'Information de la défense.

DOSSIER

est orientée vers un absolu, elle saura peu à peu lui murmurer la « cause finale », celle du but de toute vie. Cette « cause exemplaire » ne servira pas seulement le garçon ; elle édifiera la fille de militaire qui sera en vis-à-vis d'un modèle masculin loin du « 3^e sexe » chanté par le groupe Indochine. A prendre ou à laisser.

Mais à l'enfant qui grandit reviendra de défricher les mythes dont on ne peut pas se nourrir indéfiniment. A l'adolescent qui s'affermir reviendra de dénoncer les superficialités des traditions qui ne sont pas le réel. A l'homme devenu résolu reviendra de prendre du recul pour ne pas faire de ses propres enfants les clones de ses rêves inachevés ou des « soldats continués ». Une famille n'est pas un bataillon et un fils d'officier n'est pas en « écoute radio » !!! « *Je m'en fous qu'il se risque à « s'instruire pour vaincre », mais il n'a qu'à se risquer juste à un peu de tendresse dans ma vie qui en crève* » dit pudiquement V... 14 ans, essuyant ses yeux. Une vérité qui gicle d'un cœur d'enfant.

Un dernier flash me revient, c'est celui de deux garçons fils d'officiers. Nous étions partis pour une retraite en abbaye. Ce jour là de Mars 1980, j'ai entendu l'appel non pas à être officier mais à suivre celui que certains aumôniers militaires fréquentés au gré des garnisons s'étaient employés à me faire connaître : Jésus Christ. J'ai dit à mes camarades que Dieu m'appelait à le suivre. Trente-deux ans plus tard, nous

sommes tous les trois prêtres. Je revois encore aujourd'hui tel ou tel qui raclait sa culotte de peau sur les mêmes bancs d'école. Nous avions sept ans.

Mais, la mémoire du disque dur contenant les données principales des fils et filles d'officiers saint-cyriens en particulier, ne vient pas de l'armée. Preuve en est que celle-ci n'est pas autarcique. Mon ancien instituteur de CM2 directeur de l'école à Saint Raoul a vu passer plus de fils et filles d'officiers qu'il ne saurait en dire. Que dis-je des générations... et il me raconte encore et toujours l'actualité parfois rocambolesque de mes amis d'autrefois. Plus subtile encore, il connaît au fil de ces trente et quelques années les variations de température du climat officier et « dame d'officiers » ! Le jour de ma prise d'habit monastique, il était là... presque 15 ans après.

La vie d'un fils de militaire n'est pas si terrible que cela au regard rapide de mon analyse ; elle semble savoir garder le meilleur par delà les épreuves du temps. C'est d'ailleurs avec ce dernier qu'on discerne la force d'une amitié et d'une vraie famille. L'Armée en est-elle encore une ?



L'auteur a publié :

- *Du feu de Dieu* - 2008
- *Les canailles aussi ont une âme* - 2010
- *Gyrophare éthique pour soldats de crise* - 2011



Une famille de militaires normale

- Capitaine marié 2 enfants sans prime de qualification affecté en province avec une indemnité de résidence à 0, échelon 3, sans MICM: 2 876,88 € (source application Picasso)
- Lieutenant-colonel 3 enfants sans prime de qualification affecté en province avec une indemnité de résidence à 0, échelon 3, sans MICM: 4 072,63 € (source application Picasso)
- Colonel 2 enfants sans prime de qualification affecté en province avec une indemnité de résidence à 0, échelon 3, sans MICM: 4 455,24 € (source application Picasso)

En résumé, ces profils sont virtuels.

Y AURA-T-IL UN VAINQUEUR ?

CONDITION MILITAIRE VS CONDITION CIVILE

PAR HAROLD GARRIVET - PROMOTION « BICENTENAIRE DE SAINT-CYR » (1999-2002), MEMBRE DE L'ASCVIC

Quelles sont les différences majeures entre la condition militaire et la condition « civile » ? Je vais essayer de répondre à cette question en vous faisant partager mon expérience d'une reconversion début 2008 alors que j'étais capitaine. Je tiens à préciser que ce RETEX illustre la transition entre une situation de jeune officier de carrière et un statut de salarié du privé. D'autres témoignages concernant la reconversion d'officiers plus anciens, le statut de chef d'entreprise ou de profession libérale pourraient apporter un éclairage complémentaire.

Evoquons sans tarder le sujet qui intrigue souvent lorsque l'on compare les deux statuts : la rémunération. Elle m'a toujours paru confortable dans l'institution, grâce notamment aux primes de qualification, à l'ICM et aux indemnités perçues presque à chaque pas en dehors du quartier. Cette impression s'est confirmée depuis mon départ de l'institution. J'ai pu m'apercevoir que lorsque j'ai quitté cette dernière au grade de capitaine avant TC, ma solde correspondait à celle d'un lieutenant en 2^e année aujourd'hui. La condition militaire s'est donc nettement améliorée à ce niveau, avec une hausse de l'indice de jeune capitaine de 23%, le point d'indice ayant évolué de 2,5% en 5 ans. Lorsque je suis arrivé dans le privé, j'ai gagné à peu près autant que dans l'institution mais la première année a été particulièrement dure au niveau financier. Que n'avais-je donc pas pris en compte ?

Le pouvoir d'achat. Notion un peu plus complexe à estimer que les éléments de rémunération. Lorsque l'on est soldat, l'institution nous fournit tous les moyens de réaliser notre mission ou presque : des chaussettes au spencer en passant par les slips Petit Bateau, les parkas Gore Tex, le repas du midi gratuit et le coiffeur à 3 €. La réalité est assez différente dans le privé. Il m'a fallu constituer une garde robe assez proche de la T21 mais je n'ai pas pu recycler grand-chose, le repas du midi me coûtait 12 à 15 €, bref la vie me coûtait plus cher. Les impôts ensuite. Lorsque j'étais militaire, le montant imposable était inférieur au montant de ma solde. C'est assez différent aujourd'hui, et cela a nettement accru mon taux marginal d'imposition. Enfin, n'étant pas resté assez longtemps dans l'institution pour bénéficier d'un droit à pension, j'ai dû racheter mes années de cotisations du régime spécial de l'armée afin de les convertir au régime général. Près de 4000 € pour huit ans et demi de service.

Mon rapport à l'argent était différent au sein de l'institution. Je savais qu'il me serait versé tous les mois, qu'il ne ferait que croître tout au long de ma carrière professionnelle, que les banques m'étaient grandes ouvertes pour la souscription de crédits, bref j'étais au-dessus de tout cela. L'argent, c'était un truc de pékin et de commissaire. Je pouvais prendre de la hauteur, penser à l'intérêt de la France, sans trop me soucier des moyens qui pouvaient m'être alloués. Il me semble que c'est une vision quelque peu dépassée actuellement : réformes majeures de l'institution, création des bases de défense, fermeture de régiments, graves problèmes dans le versement des soldes et des indemnités, programmes d'armement à bout de souffle, budgets de soutien, d'instruction et d'entraînement réduits à peau de chagrin, externalisation d'une partie du MCO... On touche du doigt la problématique de rentabilité de l'outil de défense, notion chère au secteur privé.

Rentable. Un état d'esprit, une philosophie de l'entreprise privée. Une des différences majeures entre mes deux vies professionnelles. Avant le téléphone me servait à donner des ordres, réserver des moyens, acheter des fournitures. Maintenant il me sert à décrocher des contrats, obtenir des commandes, faire rentrer du cash. Finies la sécurité, l'assurance de gagner toujours plus. L'entreprise me rémunère en fonction de ce que je lui fais gagner. Si elle ne gagne pas plus, je ne gagne pas plus. Si elle perd de l'argent, je pars. Vous connaissez tous l'analogie entre une entreprise et une montagne.

**SI ON VALIDE ENSEMBLE
QU'UNE ENTORSE DU DOIGT À FORCE
DE CLIQUER SUR LA SOURIS EST MOINS
GRAVE QU'UNE EXPLOSION D'IED,
JE PRENDS MOINS DE RISQUES.**

Aujourd'hui je suis libre. Je peux partir quand je veux, où je veux, c'est à moi de tracer ma route. Enorme différence par rapport à l'Institution. Que je réussisse ou que je rate un examen ou un concours, que je sois bien ou mal noté, que j'obtienne ou pas un précieux « barreau », je n'émettais que des vœux. Je ne choisissais pas, j'espérais, je croisais les doigts, j'attendais le retour de ma FIDEMUT au sujet de ma future garnison et de mon futur poste. J'avais fait tout ce que je pouvais et je subissais. Mais c'était ce que j'avais choisi, je connaissais la règle. Actuellement rien n'est écrit. Mon évolution et ma carrière ne sont pas programmées 30 ans à l'avance. Je peux potentiellement changer de métier, changer de secteur d'activité, changer de zone géographique, gagner plus ou gagner moins.

Libre mais plus seul ? Pas tout à fait. Si les rapports que l'on peut créer au sein d'une promotion de cyrards ou en régiment sont particulièrement denses grâce à l'intensité des situations vécues en commun, j'ai pu retrouver une certaine forme de cohésion dans le privé. De pots d'arrivée en pots de départ, de contrats gagnés en séminaires, se crée également une petite famille dans l'entreprise, qui constituera au gré des parcours des uns et des autres son « réseau ».

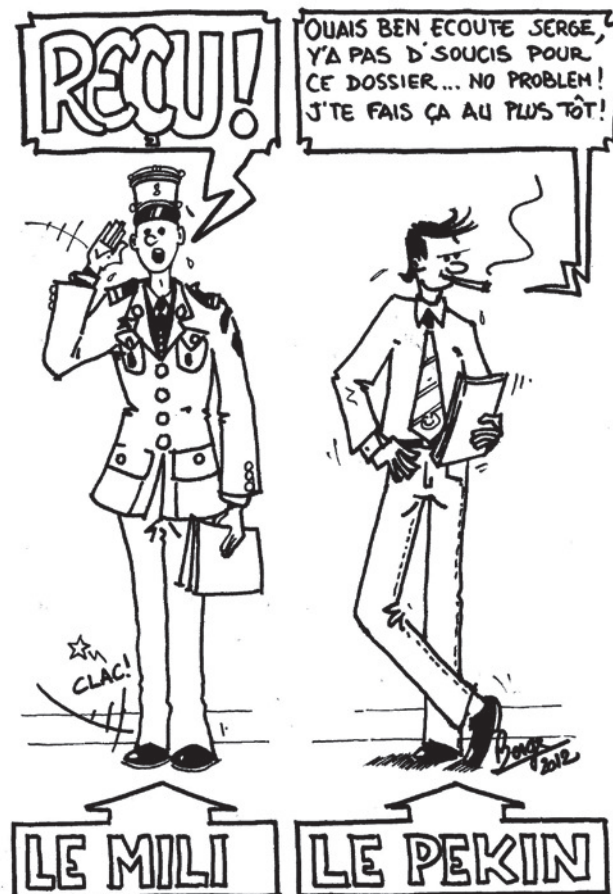
Dans le privé, l'évolution est globalement beaucoup plus flexible. Même si en tant que cyrard il sera difficile d'intégrer le top management d'un grand groupe, on peut s'en rapprocher ou s'épanouir dans une structure plus réduite, reprendre ou créer son entreprise. Vaste champ des possibles, d'autant que c'est dorénavant à moi de devenir le maître de mon destin. Faire

DOSSIER

des choix, prendre du recul, donner une cohérence à mon parcours professionnel. Bien faire et bien le faire savoir. Auparavant mon gestionnaire s'occupait avec soin de ma carrière. Je savais que j'allais alterner périodes opérationnelles et périodes en états-majors ou directions, que j'aurais à choisir une spécialité, préparer des concours, que je serais muté. J'étais comme un chaton lové dans les bras de la DRH-AT. Aujourd'hui c'est à moi de construire mon réseau, d'aller chercher des responsabilités, de me « vendre », en tout cas de vendre mes compétences. Personne ne m'attend nulle part. Si, à la maison.

Car une des autres différences majeures c'est qu'aujourd'hui je ne fais plus d'OPEX. Un peu moins mytho je l'accorde. Si on valide ensemble qu'une entorse du doigt à force de cliquer sur la souris est moins grave qu'une explosion d'IED, je prends moins de risques. Ceci étant, on ne peut affirmer qu'il existe une réelle différence de disponibilité au sens de fréquence des absences du foyer ou amplitude horaire entre un militaire et un civil. Surtout entre un officier et un civil. La carrière d'un cyrard est en effet ponctuée d'absences régulières, plus ou moins longues, mais également de périodes de REMEC pour la famille (séjours, états-majors parisiens ou lillois, affectations en camps,...). Dans le privé, selon que l'on travaille dans un bureau d'étude ou dans le commerce export, la fréquence et la durée des déplacements peut être très variable. Les absences peuvent être plus longues que dans l'armée, même si elles sont généralement plus morcelées. Les journées de travail sont également un peu différentes. On glisse d'une à deux heures dans la journée lorsqu'on passe du mili au civil mais là encore je n'ai pas constaté de différence majeure en terme de volume de travail (si ce n'est les regrettés vendredi après-midi chômés, mais je ne suis pas sûr que ce soit encore le cas partout dans l'armée). Les droits à permissions sont, comme on le sait, assez avantageux au sein de l'institution, mais encore faut-il pouvoir prendre ses congés.

Si je devais établir une synthèse de ces deux conditions, militaire et civile, je dirais que la condition militaire recèle de nombreux avantages, souvent sous-estimés par leurs bénéficiaires. Sécurité de l'emploi, pouvoir d'achat, évolution quasi automatique, travail pour la « Cause », esprit de corps, congés, retraite. Elle induit une responsabilité forte : la possibilité d'être amené à donner la mort, et partage avec d'autres professions (policiers, pompiers, sécurité civile,...) le risque d'avoir à donner sa vie. La condition du salarié du privé est également intéressante, surtout en France, avec un statut relativement protégé, des évolutions qui peuvent être rapides, surtout en début de carrière, et une liberté de manœuvre qui laisse encore la place au rêve. Chacun pourra donc y trouver son compte, l'essentiel m'ayant toujours paru être de trouver un sens à ce que l'on fait.



TOI, FUTUR CHEF, QUE VEUX-TU FAIRE DE TON TALENT ?

PAR LE GÉNÉRAL (2S) HENRY-JEAN FOURNIER - PROMOTION « LIEUTENANT-COLONEL DRIANT » (1965-67)

La lecture du dernier numéro du Casoar m'a profondément intéressé en raison de la place donnée aux points de vue exprimés par de jeunes officiers en activité. J'y ai cependant noté l'apparition d'un phénomène relativement nouveau, au moins par sa fréquence dans les propos tenus : l'hypothèse d'une sortie de l'institution, désormais envisagée comme une voie possible, voire normale, sur le modèle anglo-saxon. Bien que les intéressés, par une pudeur intrinsèque au monde militaire, ne l'évoquent pas directement, il s'agit bien là d'un problème lié aux conditions matérielles d'exercice de leur métier, que l'on appelle généralement la condition militaire

Cela n'a rien d'inquiétant en soi. La vocation de servir son pays peut emprunter des voies diverses. Mais en examinant les raisons qui semblent motiver les éventuels prétendants au chapeau mou, j'ai cru pouvoir distinguer trois catégories :

- les déçus du système militaire, qui veulent aller voir ailleurs. Cela n'est pas nouveau ; il y en a toujours eu qui, selon leurs capacités et leur volonté, ont plus ou moins bien réussi en changeant de voie à temps ;

- les « fanas mili », inquiets de ne plus avoir de missions opérationnelles et donc, de quitter le « terrain de jeu » pour l'austérité des bureaux d'état-major. Ces cas sont désormais plus nombreux, compte tenu de la richesse et de la variété des expériences opérationnelles de ces jeunes officiers, porteurs de « bananeraies » à faire pâlir un « Colo » de la vieille époque. Ceux-là, passionnés de la « chose » mili, sont en même temps inquiets, car ils pressentent bien qu'il leur faudrait replonger dans de fastidieuses études pour obtenir les compétences nécessaires à des emplois civils intéressants ;

- les « ambitieux » (au sens noble du terme), qui se demandent quelle sera leur place dans des forces armées réduites à la taille de grosses entreprises nationales. Ceux-là, qui comptent souvent parmi les meilleurs de leur génération, possèdent généralement les aptitudes, les connaissances et le tempérament nécessaires à un changement de vocation et lorsqu'ils franchissent le pas, réussissent généralement de manière brillante dans le secteur civil.

Si les deux premiers cas se comprennent et s'expliquent aisément car ils ont existé de tous temps, les aspirations de la troisième catégorie sont, en revanche, plus inquiétantes car elles sont nouvelles et conduiraient, à terme, à priver l'armée de Terre en particulier, des élites militaires indispensables à son fonctionnement et à son commandement. Si l'on perd à la fois les meilleurs opérationnels et les mieux câblés, qui assumeront la multitude de fonctions qu'exige l'organisation d'une armée moderne ?

Et l'on comprend l'inquiétude de ces jeunes officiers lorsque l'on constate tout d'abord que, au niveau salarial, l'écart se creuse de plus en plus, à niveau de compétences égales, entre les officiers supérieurs et les cadres civils, alors que le métier militaire exige, en plus, l'acceptation de nombreuses contraintes (dont la mobilité et la disponibilité, par exemple) et d'une certaine prise de risques, car comme le disait un grand ancien, ce métier n'est pas exempt de certains dangers, même aux niveaux élevés.

On constate en outre que de plus en plus de postes de responsabilités propres au fonctionnement des armées, sont désormais dévolus à des fonctionnaires civils, dont le recrutement ne cesse d'augmenter, alors que l'on prescrit aux armées de « repyramider », en commençant par couper des têtes. L'offensive larvée mais constante contre le corps des officiers généraux en témoigne, alors que personne ne s'inquiète de voir augmenter la catégorie des civils « hors échelle » que l'on devra en outre conserver jusqu'aux limites d'âge maximum, soit 65 ou 67 ans, alors que les officiers généraux peuvent être remerciés près de dix ans avant.

Personne ne s'interroge non plus sur l'utilité de continuer à former ces élites militaires par le biais d'études longues et coûteuses, alors qu'ils ne pourront jamais utiliser, au sein du ministère de la Défense, dans les mêmes conditions de « rentabilité » que leurs homologues civils, les compétences ainsi acquises.

Les exemples ne manquent pas, parmi les postes de responsables du monde de la Défense ou les postes de direction des grands services du ministère : ainsi, le poste de directeur de la communication ne pourrait-il pas revenir à un officier général issu de Sciences Po et titulaire d'un brevet de communication ?

A quoi sert de former des spécialistes en ressources humaines si l'on confie la direction des personnels des armées à un civil ou assimilé ?

Pourquoi, à de rares exceptions près, des officiers ne pourraient-ils pas exercer ces fonctions, voire être désignés pour d'autres ministères, comme le sont leurs homologues civils ?

Même le Musée des armées finira bien un jour par être confié à un civil, au nom de l'expertise nécessaire. Mais lorsqu'on a la curiosité de lire le C.V. de ces experts, on s'aperçoit que, dans le meilleur des cas, ils ont effectué sensiblement le même parcours universitaire que nos élites militaires qui, elles, possèdent en outre, l'expérience du commandement des hommes et de l'engagement opérationnel.

Dans ces conditions, on comprend mieux les interrogations de nos jeunes camarades, qui ne sont pas seulement d'ordre métaphysique, mais sont liées, très directement, aux conditions matérielles qui leur sont proposées en contre-partie de conditions de travail particulièrement exigeantes.

Ces doutes se traduisent en fait par une simple question : pourquoi devrai-je consentir l'effort de me former toujours plus, en acceptant les contraintes de la vie militaire et les restrictions financières pour, au bout du parcours, finir sous les ordres du civil que je pourrai, moi aussi, devenir, car j'en ai le talent ?

