

**CENTRE D'ETUDES EN SCIENCES SOCIALES  
DE LA DEFENSE**

***LES CONDITIONS DE VIE DES MILITAIRES  
EN EUROPE***

***CONVERGENCES ET DIVERGENCES***

***(Allemagne, Belgique, Espagne, France,  
Pays-Bas, Italie et Royaume-Uni)***

**Françoise PIOTET,  
Vincent PORTERET  
Katia SORIN,  
(Georges Friedmann - Université de Paris I)**

**Christelle FAMECHON-KOUDJIL  
(CURAPP - Université d'Amiens)**

**Mars 2003**

*Ce document constitue le rapport final de l'étude commandée au Laboratoire Georges Friedmann ( Université de Paris. Panthéon Sorbonne – CNRS Délégation Paris A ), par le C2SD.  
CCEP 2000 - 69/SOC. Convention DEF/C2SD/2000 n° 37*

## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>7</b>
<b>CHAPITRE I LES ARMEES EN EUROPE. Leurs transformations et leurs enjeux</b>	<b>15</b>
<b>I. LES ARMEES ALLEMANDES</b>	<b>17</b>
I.1. La fondation de la <i>Bundeswehr</i> : un modèle original	17
I.2. L'après-réunification et la mise en œuvre de missions inédites	19
I.3. La « nouvelle » <i>Bundeswehr</i> : une armée en voie de professionnalisation ?	21
I.3.1. <u>Débats et enjeux</u>	21
I.3.2. <u>Les effectifs</u>	22
I.3.3. <u>Les femmes dans la <i>Bundeswehr</i></u>	24
I.3.4. <u>Les dépenses de défense</u>	25
<b>II. LES ARMEES BELGES</b>	<b>27</b>
II.1. Les restructurations de l'armée belge depuis l'après-guerre	27
II.1.1. <u>La professionnalisation : un processus ancien</u>	27
II.1.2. <u>1994 et la fin du service national</u>	28
II.2. Un processus chaotique	30
II.2.1. <u>La mise en œuvre du plan Delcroix : des ambitions contrariées</u>	30
II.2.2. <u>Les missions de l'armée belge</u>	30
II.3. Perspectives	32
II.3.1. <u>L'armée belge à l'horizon 2015</u>	32
II.3.2. <u>Les femmes dans l'Armée belge</u>	33
II.3.3. <u>Les dépenses de Défense</u>	34
<b>III. LES ARMEES ESPAGNOLES</b>	<b>36</b>
III.1. Les forces armées espagnoles et l'Etat : une histoire particulière	36
III.2. Les armées espagnoles aujourd'hui	38
III.2.1. <u>Principes de la professionnalisation</u>	38

III.2.2. <u>Effectifs</u>	38
III.2.3. <u>Les dépenses de Défense</u>	41
<b>IV. LES ARMEES FRANÇAISES</b>	<b>43</b>
IV.1. La politique de défense des années 80 à 90	43
IV.2. La professionnalisation en 1996	44
IV.2.1. <u>Principes de la réforme</u>	44
IV.2.2. <u>Les effectifs de la nouvelle armée</u>	45
IV.2.3. <u>Les femmes dans les forces armées françaises</u>	47
IV.2.4. <u>Les dépenses de Défense</u>	48
<b>V. LES ARMEES NEERLANDAISES</b>	<b>50</b>
V.1. Une souveraineté fondée sur les alliances	50
V.2. L'après guerre froide et la suppression du service militaire	51
V.3. Le <i>Livre blanc</i> de l'an 2000 et les armées hollandaises à l'horizon 2009	52
V.3.1. <u>Principes</u>	52
V.3.2. <u>Effectifs et objectifs de recrutement</u>	53
V.3.3. <u>Les femmes dans les armées néerlandaises</u>	55
V.3.4. <u>Les dépenses de Défense</u>	56
<b>VI. LES ARMEES ITALIENNES</b>	<b>57</b>
VI.1. Evolution de la structure de l'armée italienne	57
VI.1.1. <u>L'armée italienne depuis l'après-guerre</u>	57
VI.1.2. <u>De la chute du mur de Berlin à 1997</u>	58
VI.2. La professionnalisation des armées italiennes en 2000	60
VI.2.1. <u>Les objectifs</u>	60
VI.2.2. <u>La féminisation des armées italiennes</u>	61
VI.2.3. <u>Les dépenses de Défense</u>	62
<b>VII. LES ARMEES BRITANNIQUES</b>	<b>64</b>
VII.1. La tradition du volontariat	64
VII.2. Les armées et leurs transformations dans l'après-guerre froide	65
VII.2.1. <u>Le <i>Strategic Defense Review</i> de 1998 et les nouvelles missions</u>	66
VII.2.2. <u>La composition des armées</u>	67
VII.2.3. <u>Les dépenses de Défense</u>	69
<b>Conclusion</b>	<b>71</b>

<b>CHAPITRE II. L'ACTIVITE MILITAIRE</b>	<b>73</b>
<b>I. LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>73</b>
I.1. Conditions de recrutement et déroulement de carrière	74
I.2. La reconversion des militaires	84
I.2.1. <u>Allemagne, Hollande et Royaume-Uni : le primat de la formation professionnelle continue</u>	85
I.2.2. <u>La France : importance des aides à la reconversion venant à la fin du service</u>	87
I.2.3. <u>Belgique, Espagne et Italie : priorité au reclassement dans la fonction publique</u>	88
I.3. Le temps de travail : des situations contrastées	91
<b>II. REMUNERATION OU REMUNERATIONS ?</b>	<b>98</b>
II.1. L'Allemagne	98
II.1.1. <u>La solde de base</u>	98
II.1.2. <u>Les compléments de revenu</u>	100
II.1.3. <u>Trois exemples</u>	102
II.2. La Belgique	103
II.2.1. <u>La solde de base</u>	103
II.2.2. <u>Les compléments de revenu</u>	105
II.3. L'Espagne	107
II.4. La France	109
II.4.1. <u>Les rémunérations principales</u>	110
II.4.2. <u>Les primes, indemnités et allocations</u>	110
II.4.3. <u>Les transformations induites par le passage à l'armée professionnelle</u>	113
II.5. La Hollande	114
II.6. L'Italie	114
II.6.1. <u>La rétribution fondamentale</u>	115
II.6.2. <u>Les rétributions accessoires</u>	116
II.6.3. <u>Les rétributions éventuelles</u>	117
II.7. Le Royaume-Uni	119
<b>Conclusion</b>	<b>123</b>

<b>CHAPITRE III LE HORS-TRAVAIL</b>	<b>125</b>
<b>I. L'ENVIRONNEMENT SOCIAL ET FAMILIAL DES MILITAIRES</b>	<b>126</b>
I.1. Composition et mesures en faveur des familles	126
I.2. Le logement des militaires	131
I.3. Les loisirs	134
<b>II. LA PROTECTION SOCIALE DES MILITAIRES ET DE LEURS FAMILLES</b>	<b>137</b>
II.1. La santé	138
II.2. Les pensions de retraite	141
<b>III. LES LIBERTES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DANS LES ARMEES EUROPEENNES</b>	<b>148</b>
III.1. Essai de typologie	148
III.2. Le modèle nordique	152
III.2.1. <u>L'Allemagne</u>	152
III.2.2. <u>La Belgique</u>	155
III.2.3. <u>La Hollande</u>	156
III.3. Le modèle latin	157
III.3.1. <u>L'Espagne</u>	157
III.3.2. <u>La France</u>	158
III.3.3. <u>L'Italie</u>	159
III.3. Le modèle anglo-saxon	160
<b>Conclusion</b>	<b>161</b>
<b>CONCLUSION GENERALE</b>	<b>163</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>167</b>
<b>ANNEXE I LA CARTE DE L'ETAT EN EUROPE</b>	<b>181</b>
<b>ANNEXE II DONNEES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES</b>	<b>195</b>

LES CONDITIONS DE VIE DES MILITAIRES EN EUROPE.....Françoise PIOTET (dir)

## INTRODUCTION

Cette étude porte sur la comparaison des conditions de vie des militaires en Europe, plus particulièrement les militaires appartenant aux principaux pays avec lesquels la France coopère le plus militairement : l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la Hollande, l'Italie et le Royaume-Uni.

Une telle question s'inscrit dans le contexte d'eupéanisation des interventions militaires (Eurocorps, Euromil, etc.) et plus largement d'internationalisation des opérations extérieures dont l'importance pour les armées contemporaines n'est plus à démontrer, contexte qui donne à cette question un poids particulier. Ainsi, parmi d'autres effets, ces contacts prolongés entre les armées mettent les militaires des différents pays concernés en situation de comparer leurs situations respectives, sans pour autant qu'ils aient une vision globale des dimensions organisationnelles et socioculturelles. Ces comparaisons portent autant sur les armements, les appareils et l'organisation que sur des questions qui touchent à leurs conditions de vie.

Ce dernier terme regroupe une multitude d'indices, de facettes, qui sont autant de voies possibles de recherche et qui toutes se rapportent, en quelque sorte, à la question « comment vivent les militaires ? ». La tentative de définition de cette notion s'apparentera ici plus à un examen des indicateurs pertinents à mobiliser et pour envisager d'autres comparaisons, qu'à une réelle conceptualisation.

Contribue à la polysémie du terme, et à l'intérêt d'une investigation en la matière, le fait que l'on ne puisse parler de conditions de vie des militaires sans évoquer un autre « concept », couramment employé par les observateurs militaires et civils, celui de « condition militaire ». La délimitation conceptuelle de ces deux termes est particulièrement malaisée car ils ne sont pas exempts d'ambiguïtés nourries par les usages croisés des observateurs civils et acteurs institutionnels<sup>1</sup>. La notion de condition militaire, comme le souligne R. Pichon<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup> Une présentation des différents usages du terme condition militaire est dressée dans GENIEYS William, JOANA Jean et SMITH Andy, *Professionnalisation et condition militaire : une comparaison France/Grande-Bretagne*, Paris, Les Documents du C2SD, 2000, pp. 5-8.

<sup>2</sup> PICHON R., « La spécificité dans les statuts et la gestion des personnels militaires aux Etats-Unis, en République Fédérale d'Allemagne et en Grande-Bretagne », in BOENE Bernard (dir.), *La spécificité militaire*, Paris, Armand Colin, 1990.

renvoie à des dispositions mouvantes qui sont censées répondre aux évolutions des besoins des armées. Elles recouvrent aussi bien les changements dans les modes de recrutement (type de contrats, personnels civils, féminisation, ...) que les modes d'avancement des personnels. De façon assez proche, William Genieys, Jean Joana et Andy Smith dans leur étude proposent de définir la condition militaire comme « l'ensemble des dispositifs organisationnels particuliers encadrant les conditions de travail et de vie des personnels des armées »<sup>3</sup>.

Sous cet angle, la condition militaire, est essentiellement perçue à travers sa dimension opératoire. Mais peut-être faut-il aller plus loin. Ainsi pour Bernard Boène, la notion de condition militaire renvoie à un « ensemble de devoirs et de droits qui sont ceux des personnels en uniforme des armées »<sup>4</sup>. Une telle définition, plus « élémentaire » en apparence, appelle un certain nombre de commentaires. Les droits contribuent à la définition d'un statut social : ils incluent aussi bien les rétributions matérielles (les rémunérations immédiates et différées) que les rétributions symboliques (le bien-être social, l'autorité, l'influence, le prestige et la considération). Les devoirs sont quant à eux considérés comme la traduction des impératifs de la fonction à un moment donné : les attentes de rôle et les normes de comportement imposées aux militaires par l'institution et la société (disponibilité, loyalisme, cohésion, intégration, compétence). On peut préciser ici que les droits ne sont pas toujours et partout considérés, comme c'est le cas en France, dans une perspective compensatoire, logique qui contribue à la définition et au maintien de la « spécificité militaire »<sup>5</sup>. Dans un tel ensemble, un choix s'impose.

Une étude de l'Observatoire Social de la Défense portant sur les conditions de vie des militaires<sup>6</sup> offre un éventail de données statistiques particulièrement étendu : endorecrutement, revenus des ménages, conditions de résidence, cadre de vie quotidien (déplacements, absences), modes de vie (relations sociales, engagement associatif, ...), pratiques de loisirs et vacances, patrimoines, équipements des foyers, ... Si ces éléments permettent sans conteste de caractériser les conditions de vie des militaires, la démarche comparatiste, là

---

<sup>3</sup> GENIEYS, JOANA et SMITH, *op. cit.*, p. 10

<sup>4</sup> BOENE Bernard, « La condition militaire, éléments de comparaison avec l'étranger », *Défense Nationale*, n° 2, février 1992

<sup>5</sup> DABEZIES Pierre, « La spécificité militaire : esquisse d'une approche globale de l'Armée », *Arès*, III, 1980, pp. 77-105

<sup>6</sup> Observatoire Social de la Défense, *Les conditions de vie des militaires*, juillet 1988. Les indicateurs sont ici plus nombreux que ceux retenus par l'I.N.S.E.E. dont les études placent sous l'étiquette conditions de vie le type de logement (maison ou immeuble collectif), le rapport au logement (propriétaire et accédant d'une part, locataire d'autre part) et les biens de consommation possédés (réfrigérateur, congélateur, voiture, téléphone, télévision).



aussi, nous impose certaines limites, tenant à la fois aux sources disponibles et aussi aux risques que présente une trop grande exhaustivité de données.

Nous avons pris le parti, pour orienter la collecte des données, de distinguer ce qui est lié à l'activité militaire (horaires de travail, restrictions des libertés publiques, soldes, indemnités, protection sociale, aides à la reconversion, aides au départ, ...), et ce qui relève de la sphère privée (logement, travail du conjoint, famille, pensions de retraite, etc.), sachant que ces deux sphères sont interdépendantes, qu'elles s'influencent réciproquement. Nous avons donc choisi de présenter les données à travers la distinction travail/hors-travail, sachant cela, il faudra essayer de le préciser au cours de l'étude, que cette distinction, l'utilisation de catégories en usage pour analyser les conditions de vie des ménages ne vont pas de soi dans la mesure où ces catégories ne sont pas automatiquement transposables aux militaires ou aux différents pays.

A partir de là, notre objectif est moins de produire une analyse comparée approfondie et systématique des conditions de vie, que de rendre compte de quelques grands points de convergence et divergence, sur un arrière-plan particulier qui contribue à l'importance des questions touchant aux conditions de vie. Cet arrière-plan revêt en fait trois dimensions qui apparaissent liées entre elles. Il s'agit tout d'abord de la « professionnalisation » des armées européennes dont les effets sont connus notamment en ce qui concerne le profil du « militaire de carrière ou engagés », sur lesquels cette étude est principalement centrée : l'éthique et le rapport des militaires à l'institution militaire se modifient, avec des nuances selon les pays<sup>7</sup>. Vient ensuite le temps de paix dont les effets doivent être pris en compte pour mesurer et comprendre les attentes des militaires – de tout temps, ceux-ci, retrouvant la paix, ont développé des attentes particulières au niveau matériel au détriment de rétributions plus symboliques (encore qu'on puisse se demander si ce n'est pas plutôt la légitimité des « intérêts matériels » qui se trouve accrue). Enfin, dernier aspect, la valorisation générale de la question des conditions de vie, entendues dans un sens très large, dans les sociétés occidentales, que certains chercheurs ont pu

---

<sup>7</sup> Pour un point de vue global et symptomatique de l'optique théorique générale, postulant une banalisation des armées comme conséquence de la « professionnalisation », voir MOSKOS Charles, WILLIAMS John et SEGAL David (eds.), *The Postmodern Military*, Oxford, Oxford University Press, 2000 ; on trouve dans cet ouvrage des indications sur l'Allemagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni qui, parfois, tendent à tempérer la thèse générale. Pour une vision plus nuancée des effets de la professionnalisation, on peut se reporter à VENNESSON Pascal, *La nouvelle armée : la société militaire en tendances, 1962-2000*, Paris, Les Documents du C2SD, 2000.

considérer à travers la montée des valeurs individualistes et hédonistes<sup>8</sup> dans le cadre d'une « culture de la plénitude »<sup>9</sup>, liée au développement de l'Etat-Providence et à la démocratisation du bien-être économique.

Il nous semble possible, à partir de ces trois éléments, d'aborder la question des conditions de vie des militaires sous l'angle de la « citoyenneté sociale », telle que l'a définie Marshall. Avant d'en préciser les contours, on peut déjà remarquer qu'une telle approche devrait permettre de cerner le domaine d'investigation. Cette optique offre également la possibilité de replacer l'étude « militaire » dans le cadre de débats « civils » contemporains portant sur la citoyenneté, et plus largement dans le cadre des transformations de l'équilibre « nous-je »<sup>10</sup> et de rappeler que l'étude de la citoyenneté n'est pas possible sans référence au processus de constitution de l'Etat dans chacun des pays considérés. Ainsi, la question de la citoyenneté peut permettre de penser les questions militaires en les situant dans un contexte socioculturel, politique et historique particulier, sans pour autant occulter les aspects « spécifiquement militaires » de la question.

Dans sa conférence<sup>11</sup>, Marshall a mis en évidence le contexte historique dans lequel le statut de citoyen est apparu et s'est développé. Mettant l'accent sur les droits et devoirs pour définir la citoyenneté, il propose de décomposer ce statut en trois éléments : civil, civique et social. Le premier correspond aux libertés civiles (de parole, de pensée, de croyance, droit de propriété, de passer contrat, d'ester en justice). Le second porte plus particulièrement sur les droits politiques, les droits de participation au pouvoir politique (éligibilité et droit de vote). Quant au troisième, qui nous intéresse particulièrement, il concerne la participation au bien-être économique de la société et le libreaccès à sa protection sociale.

Pour Marshall, les sociétés occidentales auraient abordé successivement ces trois phases, respectivement XVIII<sup>e</sup>, XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles dans le cadre d'un

---

<sup>8</sup> INGLEHART Ronald, *La transition culturelle dans les sociétés libérales avancées* (trad.), Paris, Economica, 1993 (1990). Certains évoquent alors l'entrée dans la postmodernité ; LYOTARD Jean-François, *La condition postmoderne*, Paris, Minuit, 1988 (1979).

<sup>9</sup> SHILS Edward, « Plenitude and Scarcity : the Anatomy of an International Cultural Crisis », in SHILS Edward, *The Intellectuals and the Powers and Other Essays*, Chicago, The University of Chicago Press, 1972, pp. 265-297

<sup>10</sup> ELIAS Norbert, « Les transformations de l'équilibre nous-je », in ELIAS Norbert, *La société des individus* (trad.), Paris, Fayard, 1997 (1987), pp. 205-301. Pour cet auteur, de façon générale, « la structure des sociétés évoluées de notre temps a pour trait caractéristique d'accorder une plus grande valeur à ce par quoi les hommes se différencient les uns des autres, à leur "identité du je", qu'à ce qu'ils ont en commun, leur "identité du nous" » (p. 208).

<sup>11</sup> MARSHALL Thomas H., « Citizenship and social class » (1949), in *Class, Citizenship and Social Development*, Chicago, University of Chicago Press, 1977, pp. 72-134 (1965)

développement « harmonieux » et complet de chacune de ces étapes. Une telle perspective évolutionniste apparaît fortement inspirée par la situation britannique de développement de l'Etat-providence<sup>12</sup>. Elle occulte les luttes importantes qui se sont développées autour de la définition et de la mise en pratique de la citoyenneté<sup>13</sup>, luttes sociales et politiques qui ne furent pas seulement rhétoriques et qui firent que le développement de la citoyenneté ne fut pas aussi inexorable et continu que peut le laisser penser la typologie de Marshall. Bien plus, celle-ci ne doit pas conduire à ignorer ce fait important qui est que, dans certains pays, la Prusse par exemple, la citoyenneté sociale a précédé l'acquisition de la citoyenneté politique<sup>14</sup>.

Ces dernières décennies, les importantes mutations économiques, sociales et culturelles connues par les pays occidentaux ont fait naître de nouvelles revendications portant essentiellement sur la citoyenneté sociale, et particulièrement sur les « droits-créances », développés parallèlement à la formation de l'Etat-providence (droits à la protection sociale, à la santé, ...), au détriment relatif des « droits libertés » (qui renvoient plutôt aux dimensions civile et civique de la citoyenneté et aux droits de l'individu « contre » l'Etat), bouleversant l'équilibre entre ces deux aspects<sup>15</sup>. Se sont ainsi multipliées les attentes vis-à-vis de la puissance publique et de son intervention dans le domaine social.

L'importance prise par la dimension sociale de la citoyenneté renvoie également aux effets de la construction européenne. Celle-ci, avec toujours l'objectif de mettre sur pied une véritable entité politique, a jusqu'à présent plutôt porté sur les domaines économiques. Dans ce cadre, face aux questions posées par les conditions d'exercice des pratiques démocratiques au niveau européen, alors que la citoyenneté européenne n'est pas encore indépendante de la citoyenneté nationale<sup>16</sup>, certains prônent une « nouvelle citoyenneté », l'Europe étant censée

---

<sup>12</sup> Pour une présentation critique de l'analyse de Marshall, voir BIRNBAUM Pierre, « Sur la citoyenneté », *L'Année sociologique*, « Nation, nationalisme, citoyenneté », vol. 46, n° 1, 1996, pp. 57-85.

<sup>13</sup> Pour le cas français, on peut se reporter aux travaux d'Yves Déloye ou à ceux d'Alain Garrigou ; DELOYE Yves, *Ecole et citoyenneté. L'individualisme républicain de Jules Ferry à Vichy : controverses*, Paris, Presses de la F.N.S.P., 1994 ; GARRIGOU Alain, *Histoire sociale du suffrage universel en France 1848-2000*, Paris, Seuil, 2002.

<sup>14</sup> Cf., par exemple, HASSENTEUFEL Patrick, « L'Etat-providence, ou les métamorphoses de la citoyenneté », *L'Année sociologique*, « Nation, nationalisme, citoyenneté », vol. 46, 1, 1996, pp. 127-150.

<sup>15</sup> SCHNAPPER Dominique (en collaboration avec Christian Bachelier), *Qu'est-ce que la citoyenneté ?*, Paris, Gallimard, 2000, p. 102 sq.

<sup>16</sup> Les droits politiques reconnus aux ressortissants de l'Union européenne ne concernent que la vie politique locale. En mettant l'accent sur les droits politiques, l'élaboration d'une citoyenneté européenne, transposition de la conception « nationale » de la citoyenneté, implique la formation

inventer une nouvelle forme d'organisation politique, plus économique et sociale : la pratique démocratique est ici « participative » et concourt toujours à l'intérêt général, politique et économie étant moins opposés. Dans cette optique, les droits-créances sont appelés à devenir les véritables droits politiques. En fait, il ne s'agit pas à proprement parler d'une invention, mais de la prise en compte du fait que la participation économique et sociale est devenue la dimension principale de la vie collective des Européens dans une société conçue comme essentiellement productive et économique. On assisterait alors, dernière expression de l'utopie saint-simonienne<sup>17</sup>, à un changement de conception du politique désormais plus orienté vers le champ industriel, alors même que projet économique et projet politique ne sont pas nécessairement, et n'ont pas toujours été, antagonistes que l'on songe par exemple à l'action de l'État-providence, au sortir de la Seconde Guerre mondiale, pour assurer un contenu concret aux droits-libertés, garantissant, une démocratie plus « réelle » et non simplement formelle, par l'assurance pour chaque citoyen d'avoir des conditions de vie dignes de son état de membre du souverain et garantes de son indépendance, condition *sine qua non* de la citoyenneté<sup>18</sup>.

Parallèlement à ces réflexions théoriques, on constate au niveau des pratiques que « de plus en plus, les droits sociaux apparaissent comme l'équivalent des droits politiques et la "citoyenneté économique et sociale" passe [...] pour la forme authentique de la citoyenneté moderne »<sup>19</sup>, indice de ce que Dominique Schnapper analyse comme la « démocratie providentielle »<sup>20</sup>. Il reste à savoir si les droits économiques et sociaux sont devenus les véritables droits politiques ou bien si, quoique très développés, ils demeurent des conditions de l'exercice des droits politiques. Ainsi, l'exclusion sociale croissante « renvoie aussi à une rupture dans l'identification citoyenne et dans les attributs statutaires de la citoyenneté : privés de droits sociaux les exclus le sont aussi, le plus souvent, de fait des droits politiques »<sup>21</sup>. Exclusions politique

---

d'un espace public européen, où les membres des sociétés européennes se reconnaîtraient comme citoyens. Cf. WITHOL DE WENDEN Catherine, *La citoyenneté européenne*, Paris, Presses de la F.N.S.P., 1997 ; pour un point sur les différentes situations nationales et les rapprochements potentiels entre elles, voir WEIL Patrick et HANSEN Randall (dir.), *Nationalité et citoyenneté en Europe*, Paris, La Découverte, 1999.

<sup>17</sup> BIRNBAUM Pierre, *La fin du politique*, Paris, Grasset, 1995 (1975)

<sup>18</sup> ROSANVALLON Pierre, *Le sacre du citoyen. Histoire du suffrage universel en France*, Paris, Gallimard, 1992

<sup>19</sup> SCHNAPPER, *op. cit.* (1994), p. 191

<sup>20</sup> SCHNAPPER Dominique, *La démocratie providentielle. Essai sur l'égalité contemporaine*, Paris, Gallimard, 2002

<sup>21</sup> HASSENTEUFEL, *art. cit.*, p. 144

et sociale se renforcent ainsi mutuellement, ouvrant de nouveaux horizons au schéma classique et à l'intervention politique de l'Etat.

A partir de cet angle d'approche, il nous semble bon de rappeler en préalable que la compréhension des mesures relatives à la « condition militaire » renvoie à des logiques militaires, mais aussi politiques et socio-démographiques<sup>22</sup>. Ainsi, le type d'Etat, variable selon son processus d'émergence, l'histoire nationale plus ou moins ancienne, les guerres menées par le pays, peuvent éclairer la place plus ou moins prestigieuse de l'Armée et des militaires dans la société considérée, leurs rôles, ... De même, la tonalité des rapports sociaux, la densité de la population, la prépondérance plus ou moins marquée de la population urbaine, ... peuvent avoir une influence sur les conditions de vie des militaires, sur leurs perceptions en la matière, dans la mesure où elles dépendent aussi de ce qu'ils perçoivent des conditions de vie des civils, et donc de ceux qu'ils côtoient.

Pour répondre à ces questions et conformément au mandat de recherche, l'étude qui suit a essentiellement une base documentaire. Un tel choix pose naturellement un certain nombre de problèmes : essentiellement quant à la collecte des documents et quant à leur contenu.

Sur le premier point, comme nous l'avons signalé en comité de pilotage, la difficulté à laquelle nous avons dû faire face tout au long de l'enquête a été l'obtention de données. Les premiers contacts auprès des ambassades ayant été peu fructueux, pour la majorité des pays, nous avons choisi de multiplier les sources d'information :

les sites internet du ministère de la défense, des syndicats, de l'ambassade et des centres de recherches des différents pays étudiés ;  
les officiers de liaison en poste en France, par exemple à l'Eurocorps ;  
des chercheurs étrangers spécialisés dans les questions de défense.

Sur le second point, les indicateurs retenus pour notre étude ne font pas nécessairement l'objet d'investigations dans les différents pays (ou alors les enquêtes disponibles sont confidentielles et ne peuvent être divulguées). Il fallait aussi que les données obtenues soient du même type pour chaque pays afin que le travail de comparaison soit le plus complet possible, le plus difficile étant d'obtenir des données statistiques. S'ajoute une difficulté supplémentaire relative à la chronologie des sources utilisées. Les données analysées ici, exception faite du chapitre I où la perspective temporelle est plus large, offrent, si l'on peut dire, une photographie à un moment donné de la situation des

---

<sup>22</sup> Nous présentons un certain nombre de données à ce propos en annexe.

armées considérées. Ainsi, les sources essentielles datent des années 2000, 2001 et du début de l'année 2002. Il est possible que des modifications soient intervenues depuis. Pour autant, on peut penser que ces dernières n'ont que peu, voire pas du tout affecté les tendances que nous avons pu discerner.

Dans les deux cas, si la diversification des sources d'informations a porté quelques fruits, on ne peut cacher une certaine frustration face aux manques dans l'ensemble des données collectées, manques qui constituent la principale limite de cette enquête, avec celle de leur interprétation rendue parfois difficile par la langue utilisée. Ces limites, assumées, nous conduisent à voir dans cette recherche un travail exploratoire, une première étape avant d'autres travaux, peut-être plus monographiques.

L'étude se décompose en trois chapitres. Le premier d'entre eux est consacré à la présentation du contexte militaire de l'enquête à travers les transformations récentes des armées concernées en soulignant les éléments de convergence et de divergence. Vient ensuite un chapitre traitant de l'activité militaire et de ses contraintes et un chapitre dont l'objet est de présenter, à travers plusieurs indicateurs, différentes dimensions du « hors-travail » des militaires. Dans les deux cas, il s'agira de présenter la situation de chacun des pays, les éventuelles transformations et leurs enjeux et de tenter de mettre en évidence des éléments de convergence et de divergence, principalement entre militaires.

## CHAPITRE I

### LES ARMEES EN EUROPE LEURS TRANSFORMATIONS ET LEURS ENJEUX

L'étude des conditions de vie, nous l'avons dit en introduction, a pris une importance nouvelle dans le cadre du « déclin de l'armée de masse », mais aussi du fait du contexte de paix dans lequel se trouvent les pays qui nous intéressent. Nous voulons donc ici, à partir des documents que nous avons pu rassembler et d'études plus générales sur les armées concernées, esquisser à grands traits leurs transformations les plus récentes (environ dans la dernière décennie) ainsi que les perspectives d'évolution les concernant (en matière de politique de défense, d'effectifs, de moyens budgétaires, etc.) en mettant en avant leurs temporalités propres.

Les développements qui suivent ne doivent pas être considérés comme une présentation exhaustive des situations militaires des pays en Europe mais plutôt comme un préalable, avons-nous dit, à la compréhension du traitement de la question des conditions de vie des militaires. Cela devrait déjà nous permettre de discerner certains éléments de convergence et de divergence entre les armées en nous aidant de la grille de lecture proposée par les travaux sociologiques consacrés aux transformations des armées qui font porter l'attention sur la question des relations entre armées et société et ce pour chercher à savoir si les armées se « rapprochent » de la société, se « civilianisent » pour reprendre l'expression de Morris Janowitz<sup>23</sup>.

De nombreuses études ont ainsi été conduites dans cette voie<sup>24</sup> qui, analysant les transformations internes (effectifs, principes d'organisation, type de missions) rapportées aux caractéristiques de la société que l'Armée étudiée est chargée de défendre, nous laissent penser que la question des conditions de vie ne peut être considérée indépendamment du processus de professionnalisation

---

<sup>23</sup> JANOWITZ Morris, *The Professional Soldier. A Social and Political Portrait*, New York, The Free Press, 1971 (1960)

<sup>24</sup> Entre autres, VAN DOORN Jacques, « The Decline of the Mass Army in the West », *Armed Forces and Society*, 1 (2), 1975, pp. 147-157 ; plus récemment, BURK James, « The Decline of Mass Army and Compulsory military Service », *Defence Analysis*, avril 1992, 8 (1), pp. 45-59 ou HALTNER Karl W., « The Definite End of the Mass Army in Western Europe », *Armed Forces and Society*, 25 (1), 1995, pp. 7-36.

des armées, à l'œuvre dans tous les pays, au-delà de la suppression du service militaire, et que l'on peut définir comme « le processus de spécialisation et de qualification des rôles résultant de la technicisation progressive »<sup>25</sup>.

Nous avons pris le parti de présenter successivement les différents pays dans de brèves monographies. Cette présentation devrait permettre de préserver et de mettre en évidence la « logique » des transformations que les armées connaissent sur plusieurs plans : politique de défense, effectifs, organisation et effort budgétaire en faveur de la Défense.

---

<sup>25</sup> BOENE Bernard, « Métier, profession et professionnalisme », in BOENE Bernard et DANDEKER Christopher (dir.), *Les armées en Europe*, Paris, La Découverte, 1998, p. 172. L'auteur parle de professionnalisation (I) à ce sujet et de professionnalisation (II) comme son aboutissement : « L'élimination des derniers amateurs soumis à l'obligation citoyenne, aux fonctions plus ou moins interchangeables, et le passage à l'armée de *métier* [...] et qui renverra de manière neutre à un choix d'insertion sociale dont on attend au minimum ses moyens de subsistance » (*Idem*).



## I. LES ARMEES ALLEMANDES

Nous voulons ici donner les principales caractéristiques des forces armées allemandes en distinguant, autant que possible, trois périodes. La première va de la reconstitution de la Bundeswehr en 1956 à la fin des années 1980. La seconde couvre les années 1990-1998. La troisième s'ouvre en 1998 : s'y accentue la volonté de voir l'Allemagne jouer un rôle politique sur la scène internationale et non plus simplement un rôle économique. Les principes fondamentaux qui présidèrent à la fondation de la *Bundeswehr* sont maintenus par la suite alors qu'elle est confrontée à deux profondes restructurations.

### I.1. La fondation de la *Bundeswehr*: un modèle original

Comparant les systèmes militaires français et allemand, autour de l'opposition forgée par Charles Moskos entre modèle institutionnel et modèle industriel<sup>26</sup>, Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Gilles Robert expliquent que « le système allemand est de type libéral et démocratique ; [...] il vise à garantir l'intégration de l'armée dans l'Etat et la société. Il permet ainsi aux individus de protéger leurs droits et de préserver leur capacité d'action collective, par exemple au travers des groupes de pression. D'où un fonctionnement proche du modèle civil de la négociation »<sup>27</sup>.

La situation allemande ne peut pas être comprise sans être reliée aux objectifs fixés lors de la reconstruction de la *Bundeswehr*, après sa dissolution en 1945, à partir de 1956. Il s'agissait avant tout d'éviter de voir resurgir le militarisme allemand, jugé responsable, pour partie au moins, de l'arrivée au pouvoir d'Hitler et de ses conséquences. Il s'agissait donc de rompre nettement avec le passé d'une institution qui avait marqué, dès le XVIII<sup>e</sup> siècle, l'histoire nationale et contribué tant au rayonnement de l'Allemagne qu'à la méfiance à son égard, ce qui n'exclut pas certains éléments de continuité<sup>28</sup>.

Les gouvernants allemands ont alors voulu « rendre au militaire une conscience civique, éventuellement critique, en tout cas toujours vigilante. [...] Ils fixent

---

<sup>26</sup> Voir de cet auteur, entre autres, « La banalisation de l'institution militaire. L'armée américaine : du modèle institutionnel au modèle industriel » (trad.), in THOMAS Hubert-Jean-Pierre (dir.), *La dialectique des légitimités*, Paris, Addim, 1994, pp. 39-48 (le texte date de 1977).

<sup>27</sup> BARRERE-MAURISSON Marie-Agnès et ROBERT Gilles, *Métier et service public France-Allemagne – L'exemple du système militaire*, Paris, La documentation française, 1994, p. 73. Pour une optique plus large, on peut se reporter à l'étude de Christophe Pajon qui offre un éclairage complet et riche de l'insertion de la *Bundeswehr* dans la société allemande sans, toutefois, aborder la question des conditions de vie des militaires ; PAJON Christophe, *Forces armées et société dans l'Allemagne contemporaine*, Paris, L'Harmattan, 2001.

<sup>28</sup> PAJON, *op. cit.*, pp. 83-136

trois principes fondamentaux : l'information comme devoir, le militaire comme citoyen à part entière, et la vie militaire aussi démocratique que possible »<sup>29</sup>. Ils s'appuient pour cela sur les concepts de « citoyen en uniforme » et d'*Innere Führung* (discipline intérieure). Le but est d'intégrer l'Armée dans la société démocratique, de soumettre les militaires à un certain nombre de mécanismes de contrôle pour s'assurer du respect des principes constitutionnels<sup>30</sup>. La formation des officiers, le nombre des carrières courtes viennent encore renforcer ces intentions.

A partir de là, la question de la représentation se pose de façon particulière en Allemagne. Ici, le droit d'adhérer à des organisations syndicales est inscrit dans la Loi Fondamentale, dans la mesure où les droits reconnus aux citoyens doivent être respectés au sein des armées, le droit de grève restant exclu. La défense collective et la défense individuelle des militaires sont assurées par deux structures originales : « l'homme de confiance » et le médiateur militaire. Le premier intervient au niveau des unités. Son action est prolongée au niveau fédéral par le second, délégué parlementaire à la Défense. Tout militaire s'estimant lésé dans l'exercice d'un de ses droits fondamentaux, peut s'adresser directement à lui, sans passer par la voie hiérarchique.

Ces quelques éléments montrent que, dès l'origine, le militaire fut conçu comme un professionnel, doté du droit syndical, ce qui permet de faire l'hypothèse, renforcée par le primat de la dimension économique de la vie en Allemagne au détriment, notamment, des questions de politique internationale, de l'importance des conditions de vie des militaires, sous la vigilance des syndicats comme organes de défense des intérêts professionnels.

Sur le plan de la politique de défense, l'Allemagne, alors la R.F.A., est insérée dans l'O.T.A.N., alors que la R.D.A. était membre du Pacte de Varsovie. La principale menace a longtemps été censée venir de l'Est et la *Bundeswehr* a reçu comme mission principale la défense du sol national ou des alliés de l'Allemagne, principe inscrit dans la Constitution, ce qui expliquera, plus tard, les débats autour de la participation des forces allemandes à des opérations menées loin du territoire allemand. Sur le plan militaire, si l'intégration européenne, la participation de l'Allemagne à plusieurs forces européennes (Eurocorps<sup>31</sup>, brigade germano-hollandaise, ...), et surtout la chute du Mur de

---

<sup>29</sup> BARRERE-MAURISSON et ROBERT, *op. cit.* p. 86

<sup>30</sup> Christophe Pajon parle à ce titre du militaire allemand comme d'« un militaire sous contrôle et un citoyen comme un autre » ; PAJON, *op. cit.*, pp. 245-282.

<sup>31</sup> HAINE Jean-Yves, *L'Eurocorps et les identités européennes de défense : du gage franco-allemand à la promesse européenne*, Paris, Les Documents du C2SD, 2001

Berlin tempèrent quelque peu cette situation, le partenaire principal de l'Allemagne en matière de sécurité est les Etats-Unis.

Au niveau organisationnel, la *Bundeswehr* est fondée sur la conscription mais, là encore l'histoire nationale vient en quelque sorte perturber les choses dans la mesure où le principe de l'objection de conscience est reconnu dès 1949 dans la Constitution soit avant la mise en place du service militaire en 1956. Le nombre d'objecteurs n'a cessé de croître depuis cette date, sous l'effet, par exemple, des débats autour de la guerre du Vietnam dans les années 1970, des missiles américains dans le courant des années 1980 et enfin de la réunification : on passe ainsi de 6 000 objecteurs dans les années 1960, à 35 200 en 1973, puis à environ 55 000 autour de 1985 pour atteindre 151 000 en 1991 (Allemands de l'Est inclus). Depuis 1995, ce chiffre s'est stabilisé autour de 155 000. A en croire Paul Klein et Jürgen Kuhlmann, la figure de l'objecteur s'est modifiée tout au long de la période pour arriver, après la réunification à un individu qui, ni plus ni moins centré sur lui-même, ni plus ni moins anti-militariste que par le passé, tend à considérer la défense comme un service public<sup>32</sup>.

Les nombreux objecteurs effectuent un service civil (*Zivildienst*) qui est un véritable « cheval de Troie de la politique sociale allemande »<sup>33</sup> dans la mesure où les objecteurs sont affectés pour remplir des fonctions dans le secteur social dont tout porte à croire qu'elles seraient supprimées si elles étaient soumises aux lois du marché leur coût étant trop élevé, à moins de mettre en place un système de service social universel.

## **I.2. L'après-réunification et la mise en œuvre de missions inédites**

La modification de la situation politique au début des années 1990 a conduit à reconsidérer certaines des caractéristiques de la *Bundeswehr* : celle-ci apparaît alors à la recherche de son identité<sup>34</sup>. La réflexion engagée à ce moment se traduit dans le *Livre blanc* de 1994 et un document ministériel sur « l'adaptation des forces armées, de l'administration militaire territoriale et du stationnement » de mars 1995. Ce document présente la nouvelle structure de la *Bundeswehr* qui devait lui permettre de contribuer, en sus de la défense du sol national, de la défense au sein de l'Alliance en dehors de l'Allemagne et à prévenir les conflits dans un cadre international. Pour ce faire, l'Armée fut subdivisée en forces de réaction aux crises, forces principales de défense et organisation militaire de

---

<sup>32</sup> KLEIN Paul and KUHLMANN Jürgen, « Coping with the Peace Dividend : Germany and its Armed Forces in Transition », in KUHLMANN Jürgen and CALLAGHAN Jean (eds), *Military and Society in 21<sup>st</sup> Century Europe*, Londres, Transaction Publishers, 2000, p. 220

<sup>33</sup> *Ibid.*, pp. 220-223

<sup>34</sup> *Ibid.*, p. 195-197

base. Les effectifs devaient être amenés à 370 000 originellement, ce chiffre passant à 330 000 par la suite. Une telle réduction revenait à une importante restructuration des armées sur fond de remise en cause des missions traditionnelles de la *Bundeswehr*.

Déjà, la guerre du Golfe, après la réunification des deux Allemagnes et de leurs armées, avait suscité un certain nombre d'interrogations. Sur la scène internationale, certains redoutaient une résurgence du militarisme allemand. Puis, après la guerre du Golfe, à laquelle les troupes allemandes ne participèrent pas, ces mêmes pays demandèrent à l'Allemagne une participation accrue dans le cadre des opérations internationales. Cela provoqua de nombreux débats en Allemagne : la participation à des opérations hors du territoire de l'OTAN, dans le cadre de l'ONU, ... rompait avec l'inspiration de la Constitution. La solution trouvée par la majorité d'alors fut de poser que les opérations de maintien de la paix étaient compatibles avec la Constitution au nom d'une conception plus étendue de la défense pour une « nouvelle Allemagne ».

Le déploiement de militaires allemands en Somalie, en août 1992, produisit une véritable rupture y compris pour ceux-ci qui, défenseurs de la Loi fondamentale, ne devaient obéir qu'à des ordres dont la nécessité leur apparaissait clairement, alors même que cette participation avait des bases légales fragiles. Finalement, cette situation produisit un effet relativement inattendu avec l'apparition d'une demande, de la part de certains militaires, d'une éthique propre, militaire et non civile<sup>35</sup>.

Les engagements suivants (contrôle des vols aériens au-dessus de la Bosnie, de l'embargo de l'ex-Yougoslavie) accentuèrent les tensions autour de la nouvelle politique de défense allemande au point que le parti social démocrate demanda l'avis de la Cour constitutionnelle. Rendu en juillet 1994, il était favorable à l'orientation prise par le gouvernement : la participation des forces allemandes à d'autres missions que la défense du sol national était possible à condition de s'effectuer dans le cadre de traités de défense collective signés par l'Allemagne et que la majorité des parlementaires votent une résolution autorisant cette participation. La participation des troupes allemandes pouvait donc continuer y compris sur le terrain humanitaire mais devaient conduire, du fait des difficultés rencontrées dans la pratique de ces missions, à envisager une nouvelle réforme de l'appareil militaire.

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, p. 198

### **I.3. La « nouvelle » *Bundeswehr* : une armée en voie de professionnalisation ?**

#### I.3.1. Débats et enjeux

La réflexion sur la réforme des armées a été menée sur l'initiative du chancelier Schröder rapidement après son arrivée au pouvoir en 1998. Comme dans d'autres pays, l'objectif affiché était de rendre l'Armée plus opérationnelle, plus moderne dans un contexte budgétaire particulièrement difficile, en somme plus à même de remplir les nouvelles missions qui lui sont confiées par le pouvoir politique, l'évolution de ces dernières faisant l'objet d'un accord à peu près unanime. Dans le cadre de ces transformations, c'est, bien évidemment, la question du maintien du service militaire qui s'est posée d'emblée.

Les décisions prises ont été préparées dans le cadre de plusieurs commissions dont les travaux ont largement rendu compte des divergences de vue sur la question centrale du service militaire. Nous n'entrerons pas ici dans le détail de ces débats<sup>36</sup>. Notons simplement les principaux arguments avancés pour ou contre le maintien du service et la solution adoptée.

Malgré l'importance de la réorganisation opérée à la suite de la chute du mur de Berlin, la *Bundeswehr* est apparue avoir un effectif trop important par rapport à sa force réelle, faiblesse révélée par la participation des forces armées allemandes aux missions internationales à l'étranger. Leur multiplication, prévisible, a poussé à reprendre l'ouvrage de 1994. Une commission, dénommée « commission de l'avenir », présidée par l'ancien Président de la République, M. Richard von Weizsäcker, a été chargée en 1999 d'établir un certain nombre de propositions en tenant compte de quatre objectifs : être capable de répondre aux besoins de la politique de défense, selon une formule acceptée par la société dans son ensemble avec un équipement technologique moderne dans un cadre budgétaire approprié. A ce travail se sont ajoutées les réflexions menées au sein du ministère de la Défense et celles des partis politiques.

La « commission de l'avenir » posait que la mission, jusqu'ici principale, de la *Bundeswehr* de défense du sol national, était devenue secondaire. Dans ce cadre, l'effectif militaire et civil devrait connaître une importante réduction, et notamment s'agissant des conscrits : 30 000 pour un service de dix mois (un tiers environ des membres de la commission était favorable à la suspension du service militaire). De son côté, le ministre de la Défense, Rudolf Scharping,

---

<sup>36</sup> Voir MEIERS Franz-Josef, « The Reform of the Bundeswehr : Adaptation or Fundamental Renewal ? », *European Security*, Vol. 10, n°2 (Summer 2001), pp. 1-22

refusait une telle déflation des effectifs. Le nombre des conscrits devrait ici s'établir autour de 100 000, avec l'idée d'un accomplissement flexible du service militaire. Comme pour la commission, l'idée que la *Bundeswehr* pourrait accroître la sous-traitance à l'industrie de certaines de ses activités, est mise en avant.

En juin 2000, la décision a été prise d'engager la réforme de la *Bundeswehr* sur la base des propositions formulées par M. Scharping. Sur le plan institutionnel, le fait que le cadre des missions de la *Bundeswehr* et les caractéristiques essentielles de l'organisation de la Défense soient définis dans le cadre de la Constitution n'a pas été remis en cause. En matière de missions, la référence reste le *Livre blanc* de 1994 et les principales missions des forces armées allemandes sont :

- protection de l'Allemagne et de ses citoyens contre toute pression politique, menaces extérieures
- œuvrer à la stabilité militaire et l'intégration de l'Europe
- assurer la défense de l'Allemagne et de ses alliés
- servir la paix dans le monde et la sécurité internationale, dans le cadre de la Charte des Nations unies
- apporter l'aide de l'Allemagne en cas de catastrophe et de situation de détresse et concourir aux actions humanitaires.

Il s'agit là d'une réforme très importante qui s'accompagne d'une politique ambitieuse en matière d'équipement, notamment s'agissant des capacités de déplacement, sous contrainte budgétaire forte, et qui a d'importantes répercussions en matière d'effectifs.

### I.3.2. Les effectifs

C'est en matière d'effectifs que la réforme a le plus d'impact. En effet, l'effectif des forces armées devrait atteindre, en 2006, date prévue d'achèvement de la restructuration, 277 000 personnels militaires dont 200 000 militaires de carrière et engagés et de 77 000 conscrits (l'effectif prévu dans le Livre blanc de 1994 était, rappelons-le, de 335 000 personnels militaires (à l'origine 370 000) et 140 000 civils). A ce chiffre de 277 000, il faut retirer 22 000 postes de formation et de qualification ce qui établit à 255 000 l'effectif opérationnel.

Cet effectif de temps de paix pourra être augmenté, grâce aux réserves, jusqu'à 500 000 hommes en temps de guerre. S'agissant des personnels civils, la décision a été prise de réduire leur nombre pour atteindre un chiffre compris entre 80 000 et 90 000. La répartition des personnels militaires prévue est la suivante<sup>37</sup> :

---

<sup>37</sup> *Ibid.*, p. 4

	<b>Terre</b>	<b>Air</b>	<b>Marine</b>	<b>Total</b>
<b>Personnels de carrière et engagés</b>	112 000	47 000	19 000	178 000
<b>Conscrits</b>	60 000	13 000	4 000	77 000
<b>Volontaires (service de 10 à 23 mois)</b>	21 000	3 200	2 800	27 000
<b>Service de 9 mois</b>	17 700	6 300	1 000	25 000
<b>Service de 6 mois</b>	21 300	13 000	200	25 000
<b>TOTAL</b>	<b>172 000</b>	<b>60 000</b>	<b>23 000</b>	<b>255 000</b>

Nous disposons de chiffres assez précis concernant les personnels militaires pour le début de l'année 2002<sup>38</sup> :

<b>Officiers</b>	37 332
<b>Sous-officiers</b>	110 918
<b>Hommes du rang</b>	39 951
<b>Appelés</b>	83 132
<b>Volontaires</b>	22 022
<b>TOTAL</b>	<b>293 355</b>

Une bonne partie de la réduction des effectifs a donc déjà été accomplie, quoique de façon moindre pour les personnels civils puisque ceux-ci étaient encore 134 300 à cette date. En matière d'organisation, les forces armées allemandes sont appelées à se diviser entre forces d'actions projetables pour environ 150 000 hommes (*Einsatzkräfte*) et forces destinées aux missions permanentes (*Daueraufträge*), représentant un effectif d'un peu plus de 100 000 hommes.

La question reste de savoir si une telle organisation sera pérenne ou transitoire. Pour Paul Klein<sup>39</sup>, il s'agit plutôt d'une organisation temporaire et ce pour trois raisons principales : les moyens financiers disponibles ne sont pas à la hauteur de ceux requis par les objectifs fixés par le gouvernement que ce soit en matière d'équipement qu'en matière de rémunérations, le service militaire devrait être remis en question du fait de l'absence de menace existentielle pesant sur l'Etat allemand et, enfin, pour des raisons organisationnelles : la durée du service militaire a été raccourcie sans que soit réduite, en théorie, la diversité des tâches

<sup>38</sup> Bundesministerium der Verteidigung, *Bundeswehr 2002. Sachstand und Perspektiven*, Bonn, Bundesministerium der Verteidigung, 2002, p. 29

<sup>39</sup> KLEIN Paul, « Les forces armées de l'Allemagne au cours du changement », document fourni par l'auteur, pp. 21-22

accomplies par les appelés. L'armée allemande serait donc toujours à la croisée des chemins et notamment du fait de la contrainte budgétaire, qui semble toujours plus forte.

### I.3.3. Les femmes dans la *Bundeswehr*

Les femmes n'ont longtemps pas eu de réelle place dans les armées allemandes, exception faite de l'armée populaire nationale de l'ancienne R.D.A. où elles pouvaient entrer comme volontaires mais pour des durées réduites. Elles furent employées notamment durant les deux guerres mondiales dans des fonctions auxiliaires, mais pas aux niveaux connus, par exemple, en Grande-Bretagne.

Après 1945, la volonté de rupture ne se marqua pas dans le domaine de la féminisation, situation qui perdura jusqu'au milieu des années 1970. A cette date, les forces armées allemandes connurent un important déficit du nombre de médecins : le recours à des personnels féminins apparut comme un moyen de remédier à cette carence. Il faut attendre 1989 pour que les femmes entrent comme officiers dans le corps médical des armées et 1991 pour que les carrières de sous-officiers et de soldats soient ouvertes aux femmes dans ce même corps et dans la musique militaire. Malgré les restrictions constitutionnelles apportées au service des femmes, leur nombre tripla entre 1993 et 1998, passant de 1 300 à 4 000. Elles représentent 20 % du corps de santé, taux qui a tendance à augmenter. Ces femmes ne reçoivent aucun entraînement au combat même si elles sont entraînées à manier les armes, en vue d'assurer leur propre défense.

L'année 2000 marque un tournant important dans le mouvement de féminisation. Jusque-là, elles n'avaient pas le droit de porter les armes (article 12 de la Loi fondamentale) : les seules exceptions concernaient les musiques militaires et le service de santé. Une telle situation a valu à l'Allemagne une condamnation par la Cour européenne de justice pour discrimination. Les femmes peuvent désormais accéder à l'ensemble des postes sous réserve de leur aptitude. Une telle innovation a été accompagnée d'une intense campagne médiatique.

A la fin de l'année 2000, la *Bundeswehr* comptait dans ses rangs 4 659 femmes militaires (soit 1,41 % des personnels militaires) dont 4 598 dans le service de santé et 61 dans la musique. 49 700 femmes étaient employées civiles (soit un peu plus de 40 % des personnels civils). On note que les femmes sont engagées dans le cadre des missions extérieures (70 pour la KFOR et 40 pour la SFOR). En janvier 2001, 244 femmes ont été incorporées : 151 dans l'armée de terre, 76 dans la *Luftwaffe* et 17 dans la marine. L'objectif est d'atteindre, globalement, un taux de féminisation de 8 à 10 %, soit environ 25 000 femmes, à raison d'un



recrutement d'un millier environ chaque année. Le recours à la main d'œuvre féminine apparaît comme une ressource supplémentaire pour assurer un niveau de recrutement satisfaisant, même si leur présence ne manquera pas de poser la question du service militaire.

#### I.3.4. Les dépenses de défense

Si l'effort budgétaire a baissé d'environ 19 % de 1992 à 2001, passant, en euros constants 2001, de 38 954 millions à 31 055 millions (de 32 256 à 23 795 pour les montants hors pensions pour la même période soit une diminution de plus de 26 %), cette baisse est principalement située au début de la période : à partir de 1998 l'effort de défense se stabilise autour de 31 milliards d'euros (24 milliards hors pensions). Mais sa part dans le P.I.B. continue de décroître, certes plus lentement depuis 1998 : elle est passée de 2,08 % en 1992 à 1,54 % en 1998, puis à 1,46 % en 2001. Après avoir régulièrement baissé, les dépenses en capital semblent se stabiliser autour de 17,8 % des dépenses globales (en structure OTAN)<sup>40</sup>.

#### Dépenses de Défense de l'Allemagne

(en structure OTAN, pensions comprises, en millions d'euros courants)

Année	1992	1995	1998	2001
Montant du budget	30 986	28 758	29 640	31 055
Part dans le P.I.B.	2,08%	1,67%	1,54%	1,46%
Dépenses de fonctionnement	25 455 82,15%	24 151 83,98%	24 506 82,68%	25 535 82,22%
dont dépenses de personnel	14 054 55,21%	12 679 52,50%	12 719 51,90%	13 098 51,27%
Dépenses en capital	5 531 17,85%	4 607 16,02%	5 134 17,32%	5 520 17,78%
dont dépenses d'équipement	4 131 74,68%	3 273 71,05%	3 761 73,25%	4 047 73,32%

L'importance des investissements en matière d'équipements, rendus nécessaires par les nouvelles orientations stratégiques, est faite sous une forte contrainte budgétaire ce qui appelle la recherche d'une meilleure efficacité-coût, avec notamment la question de la sous-traitance au privé d'activités jusque-là menées

<sup>40</sup> Sauf précision contraire, toutes les données budgétaires sont tirées de Secrétariat général pour l'administration, Direction des affaires financières, Sous-direction des études et synthèses, *Les budgets de défense des pays membres de l'OTAN*, Paris, SGA, 2002. Les chiffres budgétaires sont calculés en tenant compte de la parité de pouvoir d'achat.

par les armées ou encore la privatisation de certaines fabrications d'armements afin de réduire les dépenses.

De ces constats on peut conclure, si on y ajoute l'approfondissement de mutations plus anciennes concernant la formation des cadres, leurs rapports avec la troupe, que les armées allemandes sont confrontées aux mêmes difficultés, aux mêmes questions que les autres armées des principaux pays européens. Dans tous les cas, malgré la permanence du service militaire, les armées allemandes sont confrontées à la question du recrutement de personnel de carrière ou sous contrat ce qui suppose que soient réglés différents problèmes touchant tant à la rémunération qu'à la reconversion ou encore aux familles.

## **II. LES ARMEES BELGES**

Les forces armées belges ont connu, depuis 1945, plusieurs réformes d'ampleur, qui, toutes, ont contribué au « déclin de l'armée de masse », pour aboutir en 1994 à la suppression du service national. Cette date ouvre une nouvelle phase chaotique de transition vers un nouveau modèle d'armée, dont les missions illustrent une conception élargie de la souveraineté nationale, que l'on retrouvera avec les Pays-Bas.

### **II.1. Les restructurations de l'armée belge depuis l'après-guerre**

#### II.1.1. La professionnalisation : un processus ancien

La Belgique, comme l'Allemagne, la France et la Hollande, se situe parmi les armées dites de « pseudo-conscription », reposant en grande partie sur les volontaires. Le taux de conscrits était déjà faible pendant la guerre froide : les « miliciens » n'ont été majoritaires dans l'armée belge que jusqu'en 1956, en représentant au maximum 66,9 % des effectifs en 1951. Ce taux diminua ensuite régulièrement pour atteindre 32 % en 1978 suite à la baisse de la durée du service national et au programme de recrutement de volontaires court terme. Le taux de miliciens oscilla de 35 à 42 % des années 1980 à 1991.

Le débat sur la professionnalisation a été récurrent en Belgique. Déjà en 1960, le ministre faisait appel à des volontaires court et moyen terme (appelés « techniciens Otan ») à la place des miliciens. Devant l'absence de soutien de l'Etat-major motivé par des raisons sociales et militaires (les sous-officiers instructeurs étaient par exemple moins rémunérés que ces nouvelles recrues), cet appel fut un échec. En 1975, l'appel renouvelé au recrutement de volontaires court terme (avec deux à dix ans de service) pour permettre un passage de la durée du service militaire de 12 mois à 6 mois en 1978, ne sera pas à la hauteur des espérances : il sera interrompu en 1980, de même que la réduction de la durée du service national dès 1977. Pour l'Etat-major, cette semi-professionnalisation a créé deux catégories de soldats : les professionnalisés travaillant 40 heures par semaine affectés à des tâches « nobles », et les miliciens, totalement disponibles pour des tâches peu nobles, d'où une dévalorisation du service militaire.

De 1985 à 1992, l'application des plans de restructurations Charlier 1 et Charlier bis a fait chuter les effectifs militaires de 18,5 %. La diminution, rendue possible par les départs naturels et la limitation du nombre de recrutement, a touché essentiellement les soldats et caporaux (baisse de 29,89 %). Le gel

budgétaire et le maintien des missions existantes n'ont pas facilité la mise en œuvre des multiples plans de réforme<sup>41</sup> qui se sont succédés depuis 1988.

II.1.2 . 1994 et la fin du service national

L'armée belge a aboli le système de conscription afin d'adapter ses forces à l'évolution de l'environnement stratégique. Elle ne veut faire intervenir les armées que dans un cadre exclusivement international, d'où le besoin d'un personnel professionnel de carrière suffisamment formé pour mener les opérations extérieures. Le 29 mars 1993 le conseil des ministres décide la suspension du service militaire avec pour objectif de ramener les effectifs de 79 957 (dont 32 000 miliciens) à 47 500 (dont 40 000 militaires, 5000 civils, 2500 militaires en formation) dans un contexte budgétaire gelé tout en conservant les mêmes missions. La loi du 25 mai 2000 relative à l'enveloppe du personnel militaire, prévoit en temps de paix, la répartition suivante :

	Effectifs
<b>Officiers</b>	<b>5 000</b>
Dont officiers généraux	37
Officiers supérieurs	1 402
Officiers subalternes	3 561
<b>Sous-officiers</b>	<b>15 000</b>
Sous-officiers-supérieurs	1 800
Sous-officiers d'élite et sous-officiers subalternes	13 200
<b>Volontaires</b>	<b>20 000</b>

---

<sup>41</sup> Etude Gysemberg, Reforbel, plan Charlier 1 et Charlier bis, plan Delcroix.

**Répartition des personnels selon les catégories hiérarchiques par armée, 2000**

	Off. généraux	Off. supérieurs	Off. subalternes	Sous-off. sub.	Sous-off. d'élite et sub	Volontaires	Total
Groupe inter-force <sup>42</sup>	2	-	-	-	-	-	<b>2</b>
FORCES							
Terre	23	853	2 240	1 004	7 359	14 862	<b>26 341</b>
Air	9	354	931	606	4 412	3 256	<b>9 568</b>
Marine	2	81	210	119	872	1 100	<b>2 384</b>
Service médical	1	114	178	54	396	782	<b>1 525</b>
Corps des musiciens	-	-	2	17	161	-	<b>180</b>
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>1 402</b>	<b>3 561</b>	<b>1 800</b>	<b>13 200</b>	<b>20 000</b>	<b>40 000</b>

Ces chiffres marquent l'aboutissement d'un important processus de déflation des effectifs sur une durée courte (1994-2000), du fait de la fin du service militaire, mais pas uniquement.

	1994	1997	2000
<b>Forces terrestres</b>	42 150	27 500	26 341
<b>Forces aériennes</b>	14 931	10 000	9 568
<b>Forces navales</b>	3 307	2 500	2 384
<b>Forces médicales</b>	3 690	-	1525
<b>Interforce</b>	1 536	-	-

Le nombre de civils, quant à lui, a augmenté, passant de 5 % à 12 % du total des effectifs, taux relativement faible par rapport aux autres pays qui restent dans le prolongement d'une situation ancienne.

La rapidité de cette décision de mettre fin au service national ainsi que l'ampleur du plan de réforme peut s'expliquer, outre par les conséquences de la fin du monde bipolaire, par deux facteurs d'origine interne. Tout d'abord, par le contexte budgétaire. La Belgique, confrontée à une lourde dette publique, s'est

<sup>42</sup> Ce groupe concerne uniquement les officiers généraux.

alors attachée à tirer profit des dividendes de la paix, tout en inscrivant ces réductions de dépenses dans l'optique des critères de Maastricht. Ensuite, des objectifs de politique intérieure. La majorité parlementaire a profité de cette occasion pour mettre fin rapidement au service national obligatoire dont l'utilité et le rendement étaient mis en cause par une partie croissante de l'opinion publique.

## **II.2. Un processus chaotique**

### II.2.1. La mise en œuvre du plan Delcroix : des ambitions contrariées

Le plan Delcroix (l'opération « Bear 97 ») prévoyait une importante restructuration des forces armées, la suppression du service militaire dès la levée de 1994, avec une limitation du budget de la Défense. Le plan a donné la priorité à la dimension humaine en refusant de licencier les militaires (procédures de préavis pour les fins de contrats, prise en compte du choix des militaires). Mais l'absence d'instrument pour dégager le personnel excédentaire a engendré un vieillissement de la pyramide des âges, les départs naturels ne permettant pas d'accomplir l'objectif d'une armée réduite à 40 000 militaires. Les cadres, particulièrement les sous-officiers se sont retrouvés en surnombre, d'où une inadaptation du taux d'encadrement à la nouvelle armée.

Ces difficultés de dégagement du personnel excédentaire ont entraîné une réduction drastique des recrutements surtout parmi les cadres et ont amené le gouvernement à prolonger d'une année la période de transition à cette époque estimée à la fin de 1998. Les recrutements des volontaires court terme se sont avérés insuffisants malgré des avantages pécuniaires consentis en augmentant leur solde et un congé de reconversion en fin de contrat. L'armée belge s'est donc trouvée confrontée à un déficit qualitatif de volontaires courts-termes. Le recrutement des volontaires de carrière quant à lui ne présentait pas un déficit qualitatif, mais a été limité pour des raisons budgétaires.

### II.2.2. Les missions de l'armée belge

Les missions des armées sont ainsi définies par le Livre blanc<sup>43</sup> :

- protection de l'intégrité du territoire national et de celui de l'Alliance,
- la responsabilité dans les opérations de réponse de crise,
- la diplomatie de défense,
- le rapatriement des ressortissants nationaux.

---

<sup>43</sup> FLAHAUT André, *Plan stratégique pour la modernisation de l'armée belge 2000 - 2015, propositions concrètes pour l'entrée dans le XXI<sup>e</sup> siècle*, 103 pages.

Le *Livre blanc* met en évidence la nécessité d'une coopération internationale maximale pour faire face aux nouveaux risques issus des mutations permanentes du monde multipolaire (crimes internationaux, extrémisme, problème environnementaux). L'accent est mis sur le besoin d'une politique de sécurité, reposant sur la gestion active et préventive des facteurs d'instabilité. La politique étrangère et de sécurité de la Belgique reste édictée par son adhésion à l'UE, l'OTAN, l'OSCE et à l'ONU. La politique de sécurité se fixe pour objectifs de déployer ses efforts au niveau politique, économique humanitaire, mais également en matière de participation aux opérations de maintien de la paix.

L'impossibilité de garantir seule sa sécurité qui rend une action strictement nationale impossible, associée à des raisons d'efficacité économique, a ainsi amené la Belgique à inscrire la préparation de ses forces armées de plus en plus dans un cadre international. Elle fut la première armée à adhérer, en 1993, à l'Eurocorps, créé sur l'initiative de la France et Allemagne. La Belgique a intégré à l'Eurocorps la première division mécanisée, renforcée d'hélicoptères et moyens logistiques et médicaux et fournit en permanence 16 % du personnel du quartier général à Strasbourg (Etat-major et bataillon du quartier général).

Sur le plan de la collaboration avec les pays voisins, un accord a été signé entre les marines de la Belgique, de la Hollande et du Luxembourg, concernant l'état de préparation, la formation, l'instruction, l'entretien de la logistique et un déploiement éventuel. La Belgique fournit 22 % du personnel de l'Etat-major opérationnel intégré à Den Helder, qui exerce le commandement opérationnel sur les marines belge et néerlandaise. Toujours dans le cadre du Benelux, la Belgique a signé un accord en septembre 1996 au niveau des forces aériennes, concernant l'utilisation opérationnelle des moyens pour les opérations de soutien de la paix dans le cadre de l'ONU, l'OSCE, l'OTAN, l'UEO. A également été signé un accord de coopération similaire avec le Portugal en 1999, et un accord avec le Luxembourg pour l'envoi de contingents dans l'ex-Yougoslavie (Bosnie et Kosovo).

L'OTAN est considérée comme pierre angulaire de la sécurité militaire belge. La Belgique met à sa disposition un état-major et un quartier général d'une division mécanisée et trois brigades mécanisées, une brigade commando, un groupement d'aviation légère et des troupes de divisions, air force contribue à hauteur de six escadrilles. Membre de l'ONU, la Belgique prend régulièrement part à des opérations militaires de soutien de la paix. Elle a signé un accord pour la mise à disposition de forces, des moyens des trois forces et du service médical sont mis à contribution.

## **II.3. Perspectives**

### II.3.1. L'armée belge à l'horizon 2015

En 2000, ces difficultés ont amené le gouvernement à établir un nouveau plan, appelé « Le plan stratégique pour la modernisation de l'armée belge 2000-2015 » et préconisant de nombreuses restructurations, dont l'interarmisation de la gestion et du commandement.

#### *II.3.1.1. Une structure interarmées*

Depuis le 2 janvier 2002, il n'y a plus qu'un seul Etat-major de Défense. Les différentes forces sont désormais des composantes sous un seul commandement opérationnel. Les structures militaires et civiles existantes ont été totalement intégrées. Cette restructuration a été motivée par la nécessité d'adapter la structure aux situations actuelles et futures, tenir compte d'une possible intervention dans le cadre de la gestion de crise dans un contexte international, d'une armée composée uniquement de militaire de carrière, et l'intégration des forces dans la société.

L'unité de commandement et de gestion vise à limiter les redondances dans le fonctionnement, à mieux harmoniser les besoins, notamment en ce qui concerne la politique de gestion du personnel dans les différentes forces, et à remédier à l'avenir aux pénuries prévisibles en personnel spécialisé. L'interarmisation n'est pas un phénomène nouveau en Belgique. Depuis longtemps, le chef d'état-major des armées a la mainmise sur 65 % du budget et contrôle les services centraux (administration, personnel, budget infrastructures, achat...).

#### *II.3.1.2. Les mouvements d'effectifs*

Le plan projetait de ramener les effectifs de l'armée de terre à 26 500, programme déjà lancé en 1993, de normaliser les structures de personnels internes, de rééquilibrer le surnombre des officiers compensé par les volontaires et le personnel civil, de combattre le vieillissement des cadres statutaires et d'améliorer la politique du recrutement. Ce plan s'est traduit par des mesures sélectives et ciblées d'encouragement au dégageant, plus particulièrement les cadres de 30/40 ans : prolongation de la disponibilité et du régime temporaire d'interruption de carrière mais aussi introduction de possibilités d'outplacement vers le secteur privé, en dégageants ciblés avec prime de départ et la restauration de la mobilité interne et externe. La réserve (29 290 membres), affectée aux tâches d'exécution, reste une composante essentielle des forces



armées : elle est perçue comme l'instrument du maintien et du renforcement des liens armées-nation et comme une garantie de la continuité des recrutements.

Le plan à moyen terme pour le personnel 2000-2015, vise à poursuivre les diminutions des effectifs linéaires, sans départs forcés, mais à partir de la réorganisation des fonctions de soutien. En 2000, les effectifs étaient abaissés à 44 500, l'objectif étant d'atteindre 39 500 en 2015. Cette période de diminution est soutenue par des mesures d'accompagnement pour le reclassement des militaires en surnombre dans une catégorie d'âge ou des mesures de déagements, ainsi qu'une limitation des recrutements à 2 000 par an. Les jeunes seront en priorité affectés aux postes opérationnels et les personnels plus âgés seront mutés vers les postes de soutien. C'est à partir de 2015 que le recrutement annuel sera augmenté, d'où la nécessité d'améliorer l'attractivité de la carrière.

### II.3.2. Les femmes dans l'Armée belge

Grâce à la modification des lois sur la milice, les femmes purent entrer dans les armées à partir de 1975. Elles accèdent à partir de 1976 aux catégories professionnelles des sous-officiers et officiers. En 1978, les premières femmes sont admises après les préparations à l'école royale. Jusqu'à 1981, l'ouverture aux femmes était limitée par un numerus clausus de 5 %, des conditions de recrutement spécifiques (tests sportifs différents des hommes) et les places ouvertes étaient non combattantes. En 1981, la ratification du traité de New York de 1978 relatif aux droits des femmes est appliquée au sein des forces armées. Tous les emplois combattants et non-combattants leur sont désormais ouverts. Les droits, obligations, conditions de recrutement, de formation, de promotion sont les mêmes pour les hommes et les femmes<sup>44</sup>. Une fonction en charge de la promotion de l'égalité des chances a été créée au sein de la direction générale des ressources humaines de l'Etat-major de Défense.

En 1997, dans le cadre d'une réduction d'effectifs et afin d'améliorer la compatibilité entre la vie familiale et la vie professionnelle, la possibilité de travailler à temps partiel a été introduite (quatre cinquième de temps, à mi-temps ou départ anticipé). 15 % des femmes ont choisi le travail à temps partiel, de façon moindre chez les officiers. En 2000, le principe de l'horaire flottant a été introduit, il est subordonné aux besoins opérationnels des unités.

---

<sup>44</sup> On nota, sur le plan de l'entraînement physique, une chute du taux de réussite des femmes aux épreuves sportives.

**Taux du personnel féminin, par grade, janvier 2002**

	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
<b>Officiers</b>	246	5
<b>Sous-officiers</b>	1037	6,1
<b>Volontaires</b>	1962	10,3
<b>Total</b>	<b>3245</b>	<b>7,9</b>

**Effectifs féminins par armée, janvier 2002**

	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
<b>Terre</b>	1703	6,5
<b>Air</b>	905	8,7
<b>Mer</b>	286	11,5
<b>Service médical</b>	351	19,7
<b>Total</b>	<b>3245</b>	<b>7,9</b>

Après 27 ans de présence des femmes sous les drapeaux, les femmes représentent 7,9 % des effectifs, elles sont plus nombreuses parmi les volontaires que les officiers, cependant, la proportion des femmes dans la catégorie des officiers ne cesse d'augmenter, la majorité des femmes continue à occuper des fonctions administratives ou logistiques. Les femmes participent également aux missions humanitaires : elles ont effectué des missions dans les Balkans, en Italie, Afrique, pour une durée variant de 1 à 6 mois.

II.3.3. Les dépenses de Défense

Les dépenses de Défense de la Belgique sont à un niveau plutôt bas et ont connu une nette décroissance ces dix dernières années, comme le montre la baisse régulière du prélèvement de la Défense sur la richesse nationale de 1,83 % à 1,32 % entre 1992 et 2001.

Dans cette enveloppe en contraction, la part des dépenses de fonctionnement est tout à fait considérable puisqu'elle oscille autour de 90 %, quand les dépenses en capital restent souvent sous la barre des 10 % des dépenses totales (l'effort en faveur de l'équipement étant très réduit). S'il ne nous a pas été possible, comme pour les Pays-Bas, d'obtenir plus d'informations sur la répartition des dépenses de fonctionnement, les éléments qui précèdent laissent penser que les dépenses de personnel obèrent pour une large part la marge de manœuvre budgétaire en Belgique.

Dépenses de Défense de la Belgique  
(en structure O'TAN, pensions comprises, en millions d'euros courants)

Année	1992	1995	1998	2001
Montant du budget	3 439	3 519	3 632	3 721
Part dans le P.I.B.	1,83	1,61	1,46	1,32
Dépenses de fonctionnement <sup>45</sup>	2 976 <i>86,53%</i>	3 193 <i>90,76%</i>	3 294 <i>90,70%</i>	3 402 <i>91,43%</i>
Dépenses en capital	463 <i>13,47%</i>	326 <i>9,24%</i>	339 <i>10,30%</i>	319 <i>8,57%</i>
dont dépenses d'équipement	283 <i>61,12%</i>	189 <i>57,98%</i>	214 <i>63,13%</i>	202 <i>63,32%</i>

Les récentes transformations des armées belges, liées pour l'essentiel au contexte stratégique apparu à la fin de la guerre froide, ont, nous l'avons vu, d'importantes implications sur le plan des conditions de vie des militaires. Qu'il s'agisse de la nécessité d'assurer un recrutement correct ou l'intégration des femmes, tout concourt, dans un contexte social et culturel favorable, à promouvoir le « modèle professionnel » et à légitimer les attentes des personnels sur le plan matériel, entendu dans un sens large. Une limite apparaît pourtant et elle est de taille, elle concerne les moyens budgétaires consacrés par le pays à la Défense : la faiblesse de leur niveau ne peut manquer de réduire les ambitions en matière de mesures en faveur des militaires belges. La coopération militaire pourrait permettre de lever certaines hypothèques.

---

<sup>45</sup> Nous ne disposons pas des données relatives aux dépenses de personnel pour la Belgique.

### **III. LES ARMEES ESPAGNOLES**

L'histoire de l'Espagne illustre la complexité des relations civilo-militaires. La sortie du franquisme a modifié la place de l'institution militaire et ses missions, processus accentué par la sortie de la bipolarité. Les armées espagnoles ont ainsi été appelées à intervenir davantage sur la scène internationale et à s'organiser en conséquence : ici aussi, la fin du service militaire a répondu à des nécessités stratégiques, mais aussi financières et politiques.

#### **III.1. Les forces armées espagnoles et l'Etat : une histoire particulière**

Dans un contexte où le pays, et en son sein l'Etat dit autonomiste, a connu une trajectoire que l'on pourrait qualifier d'aléatoire, « l'Armée apparaît comme le dernier bastion d'une administration étatique qui s'est vue dépossédée, depuis la transition démocratique, d'un nombre croissant de ses prérogatives, y compris de nature régaliennne, au bénéfice des communautés autonomes »<sup>46</sup>. Le monde militaire et le monde politique ont historiquement entretenu des liens particuliers, ce dernier étant souvent contraint par le premier, tout du moins ne pouvant pas le mettre de côté dans les différentes décisions. L'Etat espagnol s'est, sous l'emprise de Franco, isolé du reste du monde. Son armée avait alors pour principale tâche de protéger la population à l'intérieur même du pays.

C'est à partir de ce lien qu'il faut comprendre la manière dont s'est déroulée la période de la transition démocratique après la mort de Franco. Au cours de cette période, les réformes se succéderont avec plus ou moins d'audace tant la crainte que l'Armée ne prenne encore le pouvoir est encore vivace. Cette période se caractérise donc par une surveillance accrue du pouvoir civil sur les militaires tout en évitant de les contrarier. Comme il est souligné dans la première phrase de l'introduction du *Livre blanc* espagnol paru en 2000, l'Espagne a traversé une longue période d'isolement diplomatique. Les premiers pas de l'Espagne vers une internationalisation de sa stratégie de défense se feront au début des années 80 avec l'adhésion à l'OTAN (et en 1999 à la structure militaire de l'Alliance), suite à un référendum et à la mise en place d'une nouvelle doctrine stratégique. S'est également manifestée une volonté de démocratisation attestée par les réformes mises en œuvre au début des années 80 : processus de centralisation, création d'un ministère de la Défense, du chef d'état-major de la Défense, prééminence du chef du Gouvernement en matière de défense.

---

<sup>46</sup> GENIEYS William, JOANA Jean, KOUDJIL Christelle et SMITH Andy, *Armées professionnelles et politiques de reconversion : une comparaison européenne (Espagne, France, Grande-Bretagne)*, Paris, Les documents du C2SD, 2001, pp. 8-9

En termes institutionnels, le Roi est le commandant suprême des forces armées. Le Gouvernement est responsable de la défense de l'Etat et le Premier ministre dirige la politique de défense et définit les objectifs, tandis que le Parlement et le Sénat s'informent, débattent et autorisent. L'assemblée de défense nationale constitue un organe supérieur consultatif et conseiller du Roi et du gouvernement qui informe sur les directives de la politique de défense, qui étudie les propositions de défense nationale affectant les différents ministères, et assiste le président en cas de guerre. Quant au ministre de la Défense il est chargé de la défense nationale en temps de paix, détermine la politique militaire, présente le Plan Stratégique Conjoint, et dirige et coordonne l'administration militaire. Enfin, l'Assemblée du chef d'état-major est un organe collégial de conseil militaire auprès du président du gouvernement et du ministre de la Défense. L'objectif d'un tel dispositif était de consolider le pouvoir civil encore fragile lors de la transition. Ces réformes se feront avec le souci de la modernisation et de la rationalisation, entraînant un dégraissage des effectifs, notamment chez les officiers supérieurs du fait de la baisse des moyens financiers mis à disposition des forces armées : « Le souci de préserver les conditions de vie et de travail des militaires, tout en se donnant les moyens d'entretenir une industrie de défense autonome, va faire apparaître une réduction d'effectifs comme seule alternative possible »<sup>47</sup>.

C'est surtout au milieu des années 1990 que l'Espagne va renouveler sa politique de défense vers une plus grande prise en compte de la situation internationale, en particulier en Europe. Elle s'investit dans les domaines du maintien de la paix, de la sécurité et de la défense des droits de l'homme. Les engagements des forces armées espagnoles s'en trouvent par conséquent élargis, avec les premiers engagements extérieurs des forces armées espagnoles. Ainsi, plus de 30 000 militaires ont effectué des missions en dehors du territoire espagnol<sup>48</sup>, en Bosnie-Herzégovine, Albanie, Centrafrique, Turquie, Mozambique, etc. Au 1<sup>er</sup> novembre 2002, 3 028 militaires et civils de la Défense sont en missions extérieures, dont un peu plus d'un tiers au Kosovo et un petit tiers en Bosnie-Herzégovine<sup>49</sup>. En retour, la mise en œuvre de ces nouveaux engagements impose des décisions en matière de ressources et de capacités militaires et personnels nouvelles. Ainsi, comme nous le verrons par la suite, des efforts ont été faits dans les domaines de la formation et de la rémunération. Les équipements des forces armées doivent également être modernisés (bâtiments de guerre, chars de combat, ou encore avions de transport).

---

<sup>47</sup> *Ibid.*, p. 37

<sup>48</sup> *Memoria de la VI Legislatura (1996-2000)*, Ministerio de defensa, Secretaría General Técnica, España, 2000, p. 125

<sup>49</sup> Source : site internet du ministère de la Défense.

## **III.2. Les armées espagnoles aujourd'hui**

### III.2.1. Principes de la professionnalisation

Le service national n'a jamais vraiment été populaire en Espagne. Établi au début du XX<sup>e</sup> siècle quelques années avant la Grande guerre, il sera supprimé en décembre 2002. L'objectif est alors de tenter d'unifier le pays autour d'un Etat fort. A côté de cette hostilité, les forces armées ont longtemps souffert d'une certaine illégitimité, en partie due aux liens entretenus avec le pouvoir dictatorial. Par ailleurs, l'isolement de l'Espagne par rapport aux instances internationales explique en grande partie le peu d'intérêt de la population espagnole pour la Défense.

En 1991, a été mis en place un modèle mixte d'armée (Force Armée 2000) : le groupe des militaires du rang devait être composé de conscrits (40 %) et d'engagés (60 %). C'est au bénéfice d'une élection nationale et d'un changement de majorité politique, avec l'arrivée au pouvoir du Parti populaire en 1996, et d'une obligation de compromis au sein de la majorité, que l'Espagne va passer à l'armée professionnelle. Les parlementaires débattrent du sujet dans le cadre d'une commission mixte *ad hoc*. Cette dernière spécifie dans ses travaux, entre autres, que le nouveau modèle doit correspondre au plein volontariat et à la professionnalité de ses membres, sans discrimination de sexe. Certaines de ces conclusions seront reprises par la suite dans la loi qui préfigurerait la nouvelle armée. Toutes les modalités concernant la manière dont les carrières sont gérées sont remises à plat et reformulées. Trois catégories de personnels sont ainsi reconstruites : les militaires de carrière, les officiers et sous-officiers sous contrat et les militaires du rang. Ainsi, depuis le 31 décembre 2001, les forces armées espagnoles sont exclusivement composées de professionnels et de réservistes.

### III.2.2. Effectifs

Les effectifs doivent se situer entre 150 000 et 170 000 militaires. La loi 17/1999, dite « loi de professionnalisation », constitue l'instrument fondamental de la réforme. Les militaires du rang occupent une place particulière à côté des cadres, notamment en termes d'effectifs puisque leur nombre devra se situer entre 102 000 et 120 000. La réduction globale des effectifs ne devant pas, selon les termes utilisés, « compromettre la sécurité nationale », une régulation des ressources humaines peut être envisageable en cas de besoin.

Cet impératif a nécessité de gros efforts en matière de recrutement : ainsi, entre 2000 et 2002, 25 000 militaires du rang ont été recrutés, soit une augmentation de 23 % toutes armées confondues par rapport aux années précédentes. Le ministère de la Défense espère attirer de nombreux jeunes gens en montrant une image réelle des opportunités que la carrière militaire offre, par exemple en augmentant le nombre de femmes, ou encore en donnant une information complète, précise et réelle des procédures de recrutement. Il s'agit également de faire en sorte que les militaires quittent en moins grand nombre les forces armées. Enfin, est mis en place un plan de sélection continue tout au long de l'année.

### III.2.2.1. Composition des armées et perspectives

Si l'on compare les différentes années, on constate que le nombre des cadres militaires a connu une période de hausse, entre 1960 et 1985, passant de 53 445 à 67 895, avant de voir leurs effectifs baisser à la suite d'une politique de réduction des effectifs au profit de l'augmentation du nombre des réservistes. Au moment de la réforme, en octobre 1999, on comptait 76 106 cadres militaires (49 323 en service et 24 783 réservistes). La professionnalisation aujourd'hui achevée, les données recueillies auprès du site internet du ministère de la Défense indiquent que, en mars 2002, l'institution militaire comprenait environ 132 000 militaires d'active, cadres et hommes du rang, dont plus de la moitié appartenait à l'armée de terre, et 37 500 personnels civils.

#### Effectifs en 2001-2002

	Armée d'active
<b>Cadres</b>	48 074
<b>Militaires du rang</b>	86 000

#### Effectifs des cadres de l'armée d'active au 1<sup>er</sup> mars 2002

<b>Officiers supérieurs</b>	11 568
<b>Officiers</b>	6 693
<b>Sous-officiers</b>	28 441
<b>Echelle technique</b>	494
<b>Militaires de complemento</b>	878
<b>Total</b>	<b>48 074</b>

La loi 17/1999 concernant la politique du personnel pour le nouveau modèle des forces armées professionnelles, qui servira de modèle dans le processus d'adaptation au cours des 15 prochaines années, établit un nombre maximum de militaires. A l'horizon 2014, la Défense devrait comprendre 48 000 militaires

cadres d'active, de carrière ou sous contrat, dont un maximum de 265 généraux et 1 235 colonels.

L'adaptation devra se faire graduellement, par cycle de cinq ans validé par des décrets gouvernementaux. Par exemple le décret 1999 pour la période 1999-2004 prévoit une augmentation des effectifs de carrière : 48 367 en 2000 à 50 856 en 2006, et une baisse du nombre des réservistes, puis à partir de 2006 une légère baisse des effectifs de carrière et une stagnation des réservistes pour arriver en 2014 à 61 384 dont 45 052 militaires de carrière. Mais, depuis 1999, les recrutements sont en baisse. Le ministère de la Défense pense alors qu'en augmentant les salaires, la tendance s'inversera. Il s'agit par ailleurs de faire en sorte que les MDR restent dans les armées en mettant en avant la formation et l'expérience acquise. Enfin, le ministère incorpore des enfants d'émigrés sud-américains qui ont la double nationalité. En 2001, 304 seront recrutés. Ils sont enfants et petits-enfants d'émigrants espagnols en Argentine et Uruguay. Les deux tiers ont été sélectionnés dans leur pays de résidence par des commissions militaires qui se sont déplacées pour l'occasion.

#### III.2.2.2. *Les femmes dans les armées espagnoles*

Avec le décret du 22 février 1988 et la loi 17/1989 régulant le régime du personnel militaire professionnel, les femmes ont vu s'ouvrir les portes des forces armées avec toutefois de nombreuses exceptions comme l'accès aux postes tactiques ou opérationnels dans des unités comme la brigade de la légion, les opérations spéciales, les parachutistes, dans les sous-marins, etc. La loi du 18 mai 1999 met fin à ces limitations, à l'exception des sous-marins. En janvier 2002, le conseil des ministres approuvera un décret éliminant « les limitations d'accès de la femme aux forces armées »<sup>50</sup>.

L'institution militaire a engagé une série de mesures pour obtenir la pleine intégration de « la femme »<sup>51</sup> dans les forces armées ainsi que des opportunités similaires à celles de leurs homologues masculins. Ainsi, certaines modifications dans les infrastructures des unités, les navires, etc., ont été décidées avec, par exemple, pour objectif de créer des espaces différenciés pour les logements, les vestiaires, les toilettes, ... Strictes, ces dispositions peuvent être contournées dans des situations professionnelles particulières, par exemple lors de manœuvres, et plus généralement pour cause de nécessités de service.

---

<sup>50</sup> Consolidación de la mujer en las Fuerzas Armadas, Informe sobre la VI Legislatura, site internet du ministère de la défense espagnole, visité en juin 2002.

<sup>51</sup> Selon le terme employé.



Par ailleurs, les déclarations officielles tendraient à montrer qu'une attention particulière est portée aux comportements qui portent atteinte à la liberté sexuelle, à travers des mesures de prévention et de sanction : les normes du régime disciplinaire, par exemple dans le cas d'abus d'autorité. Il est à noter que le 5 décembre 2001, le ministère de la Défense a signé une convention avec « l'institut de la femme », organisme analysant la situation des femmes dans la société espagnole, afin d'évaluer le processus d'intégration des femmes dans les forces armées pour entreprendre les actions opportunes. Enfin, le ministère de la Défense a l'intention de créer un comité des femmes dans les forces armées qui jouera le rôle de conseiller auprès du ministre.

En mai 2002, les forces armées espagnoles comptent plus de 11 200 militaires féminins, soit 9 % de la population totale. Elles constituent 9 % des effectifs de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air et 13 % de ceux des Corps communs. Les différences entre les corps de grade sont importantes puisque les femmes constituent 1,5 % des cadres officiers et sous-officiers (0,4 % dans l'armée de terre et la marine, 0,8 % dans l'armée de l'air et 12,7 % dans les corps communs) et 15 % des militaires du rang (14 % dans l'armée de terre, 15 % dans la marine et 16 % dans l'armée de l'air). En ce qui concerne le recrutement, les femmes constituent une part non négligeable des élèves (un quart en 2001).

**Effectifs féminins, 2002<sup>52</sup>**

	<b>Officiers</b>	<b>Sous-officiers</b>	<b>Elèves</b>	<b>Militaires du rang</b>	<b>Total</b>
<b>Armée de Terre</b>	74	27	85	6 496	6 682
<b>Marine</b>	29	3	12	1 930	1 974
<b>Armée de l'Air</b>	59	19	41	1 936	2 055
<b>Corps communs</b>	495	7	16	---	518
<b>Total</b>	<b>657</b>	<b>56</b>	<b>154</b>	<b>10 362</b>	<b>11 229</b>

III.2.3. Les dépenses de Défense

Entre 1983 et 1996, dans le cadre d'une réorganisation de l'Administration Générale de l'Etat, avec pour objectif de réduire les dépenses publiques et d'améliorer l'efficacité de l'administration, le ministère de la Défense est également restructuré.

Même si le budget augmente entre 3 et 4 % par an (à l'exception de 1997), on constate que sa part dans le PIB est stable voire diminue entre 1996 et 2000. Le

<sup>52</sup> Source : Ministère de la Défense espagnol, site internet.

pourcentage par rapport aux dépenses de l'Etat est en légère diminution. Avec 1 % de son PIB, le budget de la Défense espagnole constitue l'un des budgets les plus faibles en Europe.

Au sein de ce budget, dans le cadre d'une volonté de modernisation des forces armées, on constate que, depuis 1996, les dépenses en matériel ont tendance à augmenter au détriment des dépenses de fonctionnement (la part des dépenses de personnel dans ces dernières croît cependant). Cette augmentation concerne, depuis 1997, d'abord l'armée de terre, et la marine en 2000 à propos des dépenses opérationnelles, de la modernisation et de la formation au détriment de la réserve, de la santé et du soutien logistique.

#### Dépenses de Défense en Espagne

(en structure OTAN, en millions d'euros courants, pensions comprises)

Année	1992	1995	1998	2001
Montant du budget	7 897	8 708	8 832	9 707
Part dans le P.I.B.	1,51	1,48	1,28	1,21
Dépenses de fonctionnement	6 960 <i>88,14%</i>	7 464 <i>85,72%</i>	7 702 <i>87,21%</i>	8 180 <i>84,27%</i>
dont dépenses de personnel	3 387 <i>48,67%</i>	3 515 <i>47,10%</i>	3 578 <i>46,47%</i>	4 006 <i>48,97%</i>
Dépenses en capital	937 <i>11,86%</i>	1 244 <i>14,28%</i>	1 130 <i>12,79%</i>	1 527 <i>15,73%</i>
dont dépenses d'équipement	862 <i>92,03%</i>	1 186 <i>95,26%</i>	1 058 <i>93,66%</i>	1 282 <i>83,95%</i>

Les données concernant les forces armées espagnoles illustrent les modalités particulières d'une restructuration des armées, avec l'ambition affichée d'accroître la présence du pays sur la scène internationale, liée aux caractéristiques récentes de l'histoire nationale. Si l'Armée n'apparaît plus menaçante, la méfiance à son égard reste implicite. Elle n'empêche pas que les armées sont confrontées à un certain nombre d'enjeux communs (déflation des effectifs, développement des missions extérieures, féminisation, ...) dont la solution, une fois encore, apparaît largement dépendante du contexte national.

#### **IV. LES ARMEES FRANCAISES**

Nous n'entrerons pas ici dans le détail de la situation des armées françaises. Il s'agit plutôt pour nous d'en rappeler brièvement les principales caractéristiques, eu égard aux éléments qui nous préoccupent ici. Nous voudrions ainsi rappeler que la réforme opérée en 1996 marque un tournant capital pour elles, de par son ampleur et son importance : elle porte, en effet, sur l'ensemble des secteurs de la Défense. Il ne s'agit pourtant pas d'une complète refondation, mais plus d'une adaptation – encore qu'il ne faille minorer ni les nouveautés introduites par la réforme, ni les difficultés rencontrées pour la mener à bien. Les changements annoncés apparaissent déjà en préparation dans la décennie qui précède, voire même depuis le début des années soixante quand les armées françaises sont organisées autour de la dissuasion nucléaire.

##### **IV.1. La politique de défense des années 80 à 90<sup>53</sup>**

En France, les années 80 ont été marquées par l'expérimentation de nouveaux types de conflits venant ouvrir une réflexion nouvelle sur le statut des troupes à mobiliser et l'opportunité de conserver le service national<sup>54</sup>. Même si la France est restée attachée à la conscription, des interrogations sur le recours et le coût de la conscription ont surgi. La création de la Force d'action rapide (regroupant en priorité les régiments professionnalisés de l'armée de terre) vient marquer un changement dans la doctrine militaire dans les années 1984-1988, elle dénote une réhabilitation du conflit conventionnel, de plus grande ampleur que les opérations de maintien de l'ordre en Afrique là où seuls les régiments d'infanterie de marine et la Légion étrangère intervenaient.

On peut évoquer aussi le Plan armées 2000 présenté à la fin des années 1980 qui opéra une importante restructuration de l'appareil de Défense français tant au niveau des effectifs qu'au niveau de leur répartition sur le territoire national. La guerre du Golfe et les difficultés à mettre sur pied la division française montrèrent la nécessité pour la France de posséder des moyens d'intervention à longue distance donc des moyens logistiques nombreux et coûteux. Le ou les adversaires potentiels ayant changé avec la fin de la guerre froide, le dispositif militaire français doit être réorganisé et les matériels modifiés.

---

<sup>53</sup> Pour une vue d'ensemble, voir CORVISIER André (dir.), *Histoire militaire de la France 4/ de 1940 à nos jours* (volume dirigé par André Martel), Paris, P.U.F., 1997 (1994).

<sup>54</sup> Sur ces questions, voir LECOMTE Jean-Philippe, «Entre mythes des fonctions sociales et incertitudes de faisabilité : la suppression du service militaire en France», in VENNESSON Pascal (dir.), *Politiques de défense : Institutions, innovations, européanisation, Logiques Politiques*, L'Harmattan, 2000, pp. 113-208.

Les Etats-majors se voient imposer une nouvelle contrainte, celle de la capacité de projection à court terme d'une force susceptible de mener bataille, dans le cadre de missions confiées différentes du principe de défense du territoire national qui fondait le service national. Au début des années 90, la fin de la guerre froide et l'expérience de la guerre du Golfe viennent mettre en évidence les insuffisances de capacités de mobilisation et de projection des trois armées. Un grand débat sur la professionnalisation est alors suscité, mais le *Livre blanc* de 1994 privilégiera la continuité de la politique de défense, réaffirmant son attachement au système de la conscription, sans pour autant y voir un réel intérêt militaire (seul le scénario S6, traitant de la résurgence d'une menace en Europe occidentale, prévoit l'utilisation d'une « armée de masse »)<sup>55</sup>. Ce n'est qu'au moment des élections présidentielles, que la question de la professionnalisation est à nouveau traitée, sans véritable débat tant le consensus est grand sur cette question, ultime illustration et conséquence du consensus sur la Défense, en formation depuis le courant des années 1970, au départ autour de la dissuasion nucléaire<sup>56</sup>.

## **IV.2. La professionnalisation en 1996**

### IV.2.1. Principes de la réforme

Le 22 février 1996, le président Jacques Chirac, annonce que l'appareil de Défense va connaître une importante restructuration, portant notamment sur la conscription autour de laquelle un débat national est censé avoir lieu. De multiples raisons sont invoquées par le gouvernement dont en priorité, l'exigence d'efficacité liée aux projections de forces, les impératifs budgétaires, les critiques à l'égard de l'incapacité du service national à assurer ses principes fondamentaux (égalité et universalité)<sup>57</sup>. Le débat rebondira avec les élections législatives de 1997 et l'alternance politique qui s'en suivit sans pour autant donner lieu à d'importantes modifications.

La loi de professionnalisation a pour objectif de réduire le format des armées et opérer une refonte des structures organisationnelles et du commandement des armées. Depuis 1996, 38 régiments terre ont été dissous, dont un tiers parmi les forces françaises situées en Allemagne ainsi que deux bases aériennes. La seconde vague de restructurations a débuté en 1998 : elles concernent les services, la formation, les commandements ainsi que l'organisation territoriale

---

<sup>55</sup> Cf. MATHIEU Jean-Luc, *La Défense nationale*, Paris, P.U.F., 1996, pp. 45-53.

<sup>56</sup> DOBRY Michel, « Le jeu du consensus », *Pouvoirs*, « L'armée », n° 38, 1986, pp. 47-66

<sup>57</sup> Pour plus d'éléments sur l'origine de cette décision, on se reportera à IRONDELLE Bastien, « La réforme des armées en France : genèse d'une décision politique », *in* VENNESSON, *op. cit.*, pp. 209-260.

des trois armées. Deux grands commandements ont été créés dans l'armée de terre : le CFAT (commandement de la force d'action terrestre) et le CFLT (commandement de la force logistique terrestre), le dispositif est réorganisé selon le principe de la modularité des forces à partir d'unités. Il se compose de quatre grandes forces : force blindée, force mécanisée, force d'intervention rapide et force d'infanterie d'assaut.

Le point fort de la loi de professionnalisation est la suspension du service national votée définitivement par le Parlement à l'automne 1997, les appelés ont été remplacés progressivement par des engagés, durant la période de transition 1996-2002. Une autre obligation citoyenne a été créée : l'APD (Appel à préparation de la défense), obligatoire pour les jeunes garçons et filles à partir de 2001. Son programme, concentré sur une journée, est consacré à l'accueil, les informations sur la défense, le devoir de mémoire, des tests d'évaluation. La loi de 1996 introduit par ailleurs, de nouvelles formes de volontariat, pour les jeunes de 18 à 26 ans. La possibilité leur est offerte, de servir dans les armées, pour une durée de 1 à 5 ans, dans des emplois qui ne concurrencent pas les « emplois réels », ou dans le civil, pour assurer des missions de service public.

#### IV.2.2. Les effectifs de la nouvelle armée

La planification du modèle d'armée 2015 prévoit une diminution de 30 % des effectifs militaires, soit 499 334 militaires en 1996, 357 183 en 2002, 352 700 au terme de la loi de professionnalisation en 2015. La déflation repose essentiellement sur la suppression des appelés, à terme, il ne restera plus que 27 171 volontaires (6 % des effectifs militaires) contre 201 498 appelés en 1996 (soit 35 %). Les cadres sont aussi touchés par la restructuration, mais dans une moindre mesure : le taux des sous-officiers chute d'environ 10 % (moins 15 530 sous-officiers et moins 267 officiers). Il n'y a pas eu pour autant une baisse du taux d'encadrement, celui-ci a plutôt augmenté, se situant à 66 %. Le nombre de civils, quant à lui, est en augmentation : de 13 % en 1996, il passera à 19 % au terme de la professionnalisation. Ils proviennent essentiellement des restructurations des industries de défense (DGA, DCN).

La loi de programmation 2003-2008 qui présente la seconde étape pour constituer le nouveau modèle d'armée 2015, prévoit la poursuite de la stabilisation des effectifs des forces armées sur la même base que ceux fixés pour 2002. La poursuite de la montée en puissance de la réserve, déjà engagée depuis 1997, figure également au programme. Le niveau à atteindre est fixé à 100 000 pour la réserve opérationnelle dont 50 000 dans la gendarmerie.

La baisse des effectifs est inégale en fonction des armées et catégories de militaires. L'armée de terre est la plus touchée par la professionnalisation. Elle doit recruter le plus grand nombre de militaires du rang. De façon globale, les effectifs militaires ont été réduits de 100 000. La diminution du nombre de régiments, et corrélativement de possibilités de commandement, a fait évoluer la notion d'encadrement. Les cadres, en particulier les officiers, sont orientés vers l'acquisition d'une spécialité.

Le volume des effectifs de l'armée de l'air est réduit de 24 %. Afin de remplacer ses 30 000 appelés, l'armée de l'air a créé une nouvelle catégorie d'engagés : les MTA (militaires techniciens de l'air). Ces postes s'adressent à ceux ayant un acquis directement opérationnel, sans longue formation complémentaire, entre le niveau de classe de troisième et le baccalauréat professionnel, ces jeunes sont issus du tissu local proche des bases aériennes de leur affectation future. La durée de contrat est de 4 ans, renouvelable une fois.

La Marine a traditionnellement compté peu d'appelés dans ses rangs : seulement 15 % des recrutements étaient des appelés et des réservistes : on comprend alors que la suspension du service national ait eu des effets moindres la concernant. Elle a perdu 19,2 % de ses effectifs. Selon les spécialités, les postes autrefois occupés par des appelés, seront ouverts aux civils. De plus, depuis 1997, la marine a mis en place un nouveau type de contrat court (EICD : engagement initial de courte durée), d'une durée de trois ans maximum, n'exigeant aucune qualification. Réalisés en partenariat avec la délégation interministérielle à l'insertion des jeunes, ces contrats visent à offrir une première expérience professionnelle à des jeunes en difficulté.

La Gendarmerie nationale, de son côté, voit ses effectifs en hausse depuis 1997, du fait de l'accroissement des missions de protection du territoire (sécurité intérieure et renseignements) ; l'augmentation concerne particulièrement les officiers. Le nombre de sous-officiers est par contre en régression, ils sont remplacés par des personnels officiers, ou par des civils, dont le nombre a doublé en six ans, pour ce qui est des emplois non-opérationnels.

### Les effectifs à l'horizon 2015

Arme	Effectif total	Dont personnels civils	Variations (par rapport à 1996)
<b>Terre</b>	170 000	34 000	- 36,7 %
<b>Marine</b>	56 500	11 000	- 19,1 %
<b>Air</b>	70 000	7 000	- 25,2 %
<b>Gendarmerie</b>	97 900	2 300	+ 4,5 %
<b>Services communs</b>	39 600	27 000	- 16,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>434 000</b>	<b>81 300</b>	<b>- 24,3 %</b>

Source : DFP, SGA, *La professionnalisation des armées et ses conséquences sur la condition militaire*, 2000, p. 7

Avec le passage à l'armée professionnelle, la gestion des flux constitue un enjeu de taille pour toutes les armées : pour les états-majors, la réussite des recrutements passe par un politique suffisamment attractive, en terme de carrière, de rémunérations, et de possibilités de reconversion dans la vie civile après le passage dans les armées. La transformation des politiques du personnel n'est ainsi pas sans effets sur la condition militaire. Des efforts particuliers ont été mis en œuvre, afin de recruter, fidéliser, ou inciter le départ des cadres. Ceux-ci passent par la mise en place d'avantages financiers octroyés aux nouveaux engagés ou personnels en départ (primes d'engagement, soldes, aides au départ, aide à la reconversion).

#### IV.2.3. Les femmes dans les forces armées françaises<sup>58</sup>

Les femmes ont participé depuis longtemps aux différents efforts de guerre, mais elles étaient cantonnées dans des domaines bien précis que sont le domaine médical et le domaine administratif. C'est en 1951 que l'Armée accordera pour la première fois un statut militaire aux femmes dès les temps de paix. Ce statut, au demeurant distinct de celui des hommes, sera abrogé en 1973, les femmes accédant au même statut que les hommes. S'ensuivront de nombreuses mesures (quotas, élargissement des possibilités de carrière, ouverture des grandes écoles militaires, etc.), qui aboutiront au fait qu'aujourd'hui seuls les métiers relatifs aux sous-marins et à la gendarmerie mobile<sup>59</sup> ne sont pas accessibles aux femmes. Par ailleurs, depuis la fin des années 90, les quotas au recrutement ont été supprimés. La question de la

<sup>58</sup> Pour plus de précisions, voir SORIN Katia, *Femmes en armes, une place introuvable ? Le cas de la féminisation de l'armée française*, Doctorat de sociologie, Paris I Panthéon-Sorbonne, 2002.

<sup>59</sup> A l'heure où nous écrivons ces lignes.

féménisation est devenue un enjeu depuis l'annonce de la professionnalisation, en particulier à ce qui a trait au recrutement (hausse forte du besoin de nouvelles recrues), ainsi qu'aux nouveaux types d'engagements sous contrat pour les militaires du rang et les officiers. Le recours à la population féminine est alors envisagé comme un surplus de bonne qualité dans la mesure où, par exemple, il est très clair que les militaires du rang féminins ont un niveau scolaire nettement supérieur à leurs homologues masculins. C'est pourquoi le recrutement de femmes a sensiblement augmenté au cours de ces dernières années, et se situe entre 10 et 30% selon les types de recrutement.

Aujourd'hui, les armées comptabilisent plus de 30 000 femmes militaires, soit 10 % de la population totale. Ce taux est de 9 % dans l'armée de terre, de 8 % dans la marine, de 14 % dans l'armée de l'air, de 6 % dans la gendarmerie, de 40 % dans le service de santé des armées et de 10 % à la Délégation générale pour l'armement. Elles se concentrent principalement dans les grades les plus bas : 18 % chez les volontaires, 11 % chez les militaires du rang, 10 % chez les sous-officiers et seulement 5 % chez les officiers.

#### IV.2.4. Les dépenses de Défense

Les dépenses consacrées à la Défense en France ont connu, au cours de la décennie 1992-2001, une baisse régulière que la prochaine loi de programmation militaire doit enrayer. Toutefois, la part du prélèvement sur la richesse nationale consacrée à la Défense place la France dans le peloton de tête des pays européens, elle est même en tête depuis 1996 (depuis 1997 si on considère le montant des dépenses en millions d'euros constants).

Au niveau de la répartition des crédits, on peut noter le maintien des dépenses de fonctionnement, et même l'augmentation de la part des dépenses de personnel parmi elles à partir de 1998 soit au début de la professionnalisation. La contraction des crédits de la Défense s'est donc opérée essentiellement au détriment des dépenses en capital quoiqu'un rattrapage semble se dessiner à la fin de la période, qui devrait se confirmer par la suite.



Dépenses de Défense de la France

(en structure O'TAN, en millions d'euros courants, pensions comprises)

Année	1992	1995	1998	2001
Montant du budget	36 416	36 349	36 012	37 203
Part dans le P.I.B.	3,35	3,08	2,76	2,55
Dépenses de fonctionnement	24 641 <i>66,67%</i>	26 361 <i>72,52%</i>	27 634 <i>76,74%</i>	28 318 <i>76,12%</i>
dont dépenses de personnel	11 106 <i>45,07%</i>	12 590 <i>47,76%</i>	13 543 <i>49,01%</i>	13 856 <i>48,93%</i>
Dépenses en capital	11 775 <i>32,34%</i>	9 988 <i>27,48%</i>	8 378 <i>23,26%</i>	8 884 <i>23,88%</i>
dont dépenses d'équipement	10 229 <i>86,87%</i>	8 619 <i>86,29%</i>	6 972 <i>83,22%</i>	7 210 <i>81,16%</i>

La première étape, certainement la plus importante au moins sur le plan des effectifs, de la restructuration des armées françaises est désormais achevée. La multiplication des interventions extérieures, les questions de recrutement, les contraintes économiques maintiennent, si l'on peut dire, une forte pression sur les armées alors qu'elles commencent la deuxième phase de leur transformation. De façon générale, on retrouve, en France, comme ailleurs un certain nombre d'enjeux communs, liés aux transformations des armées, enjeux qui ne sont pas fondamentalement nouveaux et qui touchent notamment aux conditions de vie, dans toutes leurs dimensions.

## **V. LES ARMEES NEERLANDAISES**

La difficulté à obtenir des données concernant la Hollande, tant auprès du ministère de la Défense que d'interlocuteurs scientifiques, rend plus fragile et plus sommaire la présentation qui suit. Il faut peut-être y voir l'expression d'une forme de surprise au vu d'un intérêt pour une dimension jugée peu importante de la société hollandaise, à savoir sa Défense. Pourtant, l'histoire montre que ce pays a été partie prenante, à de nombreuses reprises, de conflits guerriers importants : sur son sol ou au-delà des mers, en tant que puissance coloniale.

Comme pour de nombreux autres pays de notre enquête, les armées hollandaises ont connu ces dernières années un certain nombre de remises en questions dont nous rendrons compte avant de considérer la question des conditions de vie des militaires hollandais.

### **V.1. Une souveraineté fondée sur les alliances**

Sur le plan de la politique de défense, les armées hollandaises, pour des raisons à la fois opérationnelles et financières, sont portées à coopérer étroitement avec d'autres forces armées. Ainsi, la Marine royale est associée de longue date avec la marine anglaise et a mis en place un système de commandement commun avec la marine belge en 1996. Il en est de même pour l'armée de l'air qui coopère avec les pays voisins. Quant à l'armée de terre, elle contribue, intégralement en principe, au corps germano-hollandais. Le lien entre souveraineté nationale et capacité militaire est donc pour le moins ténu en Hollande. De fait, la Hollande est un « avocat enthousiaste de l'intégration internationale »<sup>60</sup>, à la fois au sein de l'Union européenne et de l'O.T.A.N., tout en conservant sa tradition double en matière de relation internationale : à la fois idéaliste et commerciale.

Pour ces auteurs, la société hollandaise se tient sur un équilibre entre l'éthique du pasteur et les intérêts commerciaux du marchand. L'économisation des relations internationales, fondée sur une longue tradition coloniale, nourrit ceux-ci quand, ajoutent-ils, le souci des droits de l'homme, des inégalités de richesse, etc., leur ajoute une dose de celle-là<sup>61</sup>. On aboutit alors à une définition très large de la sécurité qui comporte une dimension militaire mais aussi des aspects économiques, culturels, humanitaires ou environnementaux.

---

<sup>60</sup> VAN DER MEULEN Jan, ROSENDAHL HUBER Axel and SOETERS Joseph L., « The Netherlands' Armed Forces an Organization Preparing for the next Century », in KUHLMANN and CALLAGHAN (eds), *op. cit.*, p. 285

<sup>61</sup> Idem.

Une telle approche n'a jamais été aussi intense que depuis la fin de la guerre froide.

Un double objectif a ainsi été assigné aux armées hollandaises : d'une part, la défense du sol national et de celui des alliés de la Hollande ; d'autre part, exécuter des opérations de gestion des crises à l'échelle mondiale, du renforcement de la paix au sens militaire au maintien ou établissement de la paix dans une dimension plus humanitaire. Depuis quelques années, c'est le second objectif qui est devenu prioritaire et toujours dans un cadre multinational : les armées hollandaises ne conduisent aucune opération unilatérale ce qui conforte le principe de coopération avec d'autres pays, le tout sous les regards d'une opinion publique favorable, et particulièrement sensible aux objectifs humanitaires.

## **V.2. L'après guerre froide et la suppression du service militaire**

La Hollande a vu les missions de ses armées évoluer. Tirant les leçons de ce contexte international changeant, mais aussi de la modification des attitudes des Hollandais à l'égard de la conscription, celle-ci a été définitivement supprimée en 1996.

Cette suppression s'intègre dans un mouvement de réduction des effectifs commencé au début des années 1990 d'un total de 41 % pour atteindre, en 1998, 77 500 personnels. Cette réduction s'est prolongée jusqu'en 2001 date à laquelle les effectifs se répartissaient ainsi : environ 32 000 soldats (43 %) avec des contrats longs de plus de dix ans, 24 000 engagés avec des contrats courts (de deux à quatre ans), et enfin 19 000 personnels civils. Dans le même temps, et toujours pour tenir compte de la nouvelle situation internationale de sortie de la guerre froide, les budgets militaires ont été réduits de manière drastique (environ 20 % de moins par rapport à l'avant 1989). Ces effectifs sont appelés à doubler en cas de guerre ou de grave crise au moyen des réserves.

On peut évoquer brièvement deux caractéristiques de l'organisation militaire hollandaise : la Maréchaussée royale d'une part et le service interarmées d'autre part.

La Maréchaussée royale provient à l'origine de la police militaire. C'est une force de gendarmerie qui est payée et placée sous l'autorité commune des ministères de la Défense, de l'Intérieur et de la Justice. Elle conserve au sein des armées la mission de police militaire. Au niveau national, elle a la charge de la surveillance des frontières, des aéroports et des ports. De plus, elle prête main forte aux forces de police pour le maintien de l'ordre et tout autre opération de

sécurité intérieure. Comme en France, c'est la seule branche des armées dont les effectifs sont appelés à augmenter.

Créé en 1996, le commandement des services de la Défense compte 5 000 hommes et femmes. C'est une entité distincte qui opère en marge des forces armées mais pour elles. Il rassemble le service chargé du recrutement et de la sélection, l'aumônerie militaire, le service de santé, l'agence des télécommunications de la Défense, l'agence des infrastructures de la Défense, la division chargée des pensions, l'administration du personnel et de la paie, les services sociaux, etc. Ses tâches sont donc extrêmement variées puisqu'elles touchent à la fois la gestion du personnel, le patrimoine immobilier de la défense, les communications, la logistique. Il est responsable des résultats de son action et intervient, en quelque sorte, comme un prestataire de services pour l'ensemble des armées. A terme, tous les services interarmées devraient être intégrés dans ce commandement qui a une visée d'amélioration de l'efficacité de l'Armée néerlandaise.

### **V.3. Le *Livre blanc* de l'an 2000 et les armées hollandaises à l'horizon 2009**

#### V.3.1. Principes

Ce document établit les principes de la modernisation, selon ses propres termes, des forces armées hollandaises et notamment pour tenir compte de l'importance croissante prise par les opérations de paix. Le document souligne que la réforme conduite au moment de la suppression de la conscription avait minoré certains aspects ou du moins pas suffisamment pris en compte les implications du nouvel emploi des forces au niveau de la disponibilité opérationnelle. Le *Livre Blanc* est alors présenté comme une charte soutenant les transformations jusqu'en 2009.

Il s'agit de tenir compte de quatre éléments : augmentation de la force opérationnelle, amélioration de la disponibilité, réévaluation de la charge de travail des personnels militaires dans le cadre de la multiplication de déploiements extérieurs et, enfin, usage plus efficient des réserves. Dans tous les cas, l'objectif est de rendre les unités militaires plus flexibles, plus projetables et multifonctionnelles au niveau opérationnel tout en accentuant la coopération interarmées comme facteur d'amélioration de l'efficacité. Par exemple, le nombre des personnels mobilisables et projetables rapidement passera de 1 200 à 2 100.

Sur le plan des missions, le *Livre blanc* n'a pas entraîné de modifications. Il s'agit toujours de protéger l'intégrité du territoire national, y compris les territoires d'outre-mer et de celui des alliés de la Hollande, de promouvoir au niveau international l'autorité de la loi et la stabilité et d'assister les autorités civiles dans les cas de réaffirmation de la loi, d'intervention après des catastrophes et de soutien humanitaire, à la fois au niveau national et au niveau international<sup>62</sup>.

### V.3.2. Effectifs et objectifs de recrutement

Les effectifs prévus à l'horizon 2009 sont, selon le Livre blanc :

<b>Arme</b>	<b>Effectif<sup>63</sup></b>
<b>Marine</b>	16 600
<b>Armée de l'air</b>	12 700
<b>Armée de terre</b>	34 500
<b>Maréchaussée royale</b>	5 500
<b>Service interarmées (DICO)</b>	6 800
<b>Total</b>	<b>76 000</b>

En cas de guerre, ces effectifs seront appelés à augmenter jusqu'à 108 000 soit 19 500 dans la marine, 56 700 dans l'armée de terre, 17 200 dans l'armée de l'air, 7 600 dans la maréchaussée royale et 6 800 dans le DICO.

Le *Livre blanc* explique que l'objectif est de faire que le passage par les armées ne soit plus « le travail d'une vie » ce qui implique une baisse du nombre des militaires de carrière au profit de celui des engagés. Dans cette optique, il s'agit de passer, comme dans le monde du travail civil, de la sécurité de l'emploi à la sécurité du travail<sup>64</sup>.

A ce premier cadre, que l'on pourrait qualifier de civil et sur lequel s'appuie la politique du personnel, s'en ajoute un deuxième lié aux contraintes spécifiques que les missions impliquent pour les personnels militaires, ce qui n'est pas une posture particulièrement originale sur le fond mais peut prendre des traits particuliers si l'accent est mis plutôt sur l'un ou l'autre facteur. Pour en revenir au deuxième facteur, le Livre blanc y place la multiplication des opérations et leur variété, ainsi que l'augmentation du risque. Il s'agira alors de tenir ensemble

<sup>62</sup> On peut préciser qu'il n'y a aucune restriction pour l'utilisation de militaires dans des rôles non-militaires.

<sup>63</sup> Personnels civils compris.

<sup>64</sup> Ministère néerlandais de la Défense, *Résumé du Livre blanc 2000*, 2000, p. 11

le besoin de compétences spécifiquement militaires pour remplir ces missions, compétences dont la variété est elle-même croissante<sup>65</sup>, et celui de connaissances plus générales, en lien avec celles en vigueur dans le monde civil, et ce pour faciliter le retour des militaires dans ce dernier.

Eu égard aux transformations de la société néerlandaise (vieillesse de la population, augmentation du niveau moyen d'instruction, accroissement de la mobilité professionnelle, modification des relations de travail, amélioration de l'insertion professionnelle des femmes et des membres de minorités ethniques, les transformations de la division des rôles entre hommes et femmes et la recherche d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée<sup>66</sup>), la politique du personnel doit rendre l'emploi dans les armées plus attractif, en termes d'environnement et de conditions de travail, alors que l'Armée se trouve être un employeur en concurrence avec d'autres sur le marché du travail.

L'intérêt dans notre perspective est que, malgré la reconnaissance d'une « spécificité militaire », l'objectif affiché est de faire des militaires des salariés comme les autres et ce pour faciliter le recrutement. Ainsi, les armées néerlandaises sont appelées à développer une politique de communication importante afin de se présenter essentiellement comme un employeur (elle devra aussi se pencher sur son mode de fonctionnement, toujours dans l'optique de satisfaire ses membres). Encore plus symptomatique d'une telle approche, on peut voir que, parmi les sept objectifs et principes de la politique du personnel, seuls deux sont spécifiquement liés à l'activité militaire :

- recherche de bonnes conditions de travail
- un travail stimulant et enthousiasmant
- une structure du personnel en lien avec les exigences d'une armée moderne
- maintien d'une position avantageuse sur le marché du travail
- recherche de la sécurité du travail dans et hors de l'organisation de la Défense
- une politique sociale qui tienne compte du besoin de combiner travail et vie privée
- garantie d'une prise en charge réelle du personnel, avant, pendant et après une opération<sup>67</sup>.

---

<sup>65</sup> VAN DER MEULEN Jan S., « The Netherlands: The Final Professionalization of the Military », in MOSKOS, WILLIAMS and SEGAL (eds), *op. cit.*, pp. 106-107

<sup>66</sup> Tels sont les éléments de changement retenus dans le *Livre blanc*.

<sup>67</sup> *Résumé du Livre blanc*, p. 12

D'une manière générale, l'identification des militaires à l'Armée se rapproche de plus en plus du modèle « occupationnel » et s'éloigne du modèle institutionnel. On peut néanmoins noter, avec Jan Van Der Meulen, Axel Rosendahl Huber et Joseph Soeters que, malgré cette tendance à la civilianisation, qu'il faut entendre dans un sens large<sup>68</sup> et non simplement comme l'augmentation du nombre des civils dans les armées, ou plutôt conjointement à elle, une affirmation de spécificité dans les armées<sup>69</sup> qui se traduit par différents symptômes : retour en vogue des cheveux courts, alors que les cheveux « longs » ont été longtemps un élément de la réputation des armées hollandaises, attitude beaucoup plus stricte en matière de consommation de stupéfiants par rapport à celle en vigueur dans la société, affirmation de valeurs spécifiques et développement, plus ou moins marqué de l'esprit de corps, autant d'éléments qui manifestent les corrections apportées à la politique de « civilianisation ».

### V.3.3. Les femmes dans les armées néerlandaises

D'après Jan van der Meulen, la présence des femmes dans les forces armées néerlandaises est entrée dans une troisième phase. La première, de l'après-1945 au début des années 1980 fut celle de la séparation. Celle qui suivit fut marquée par l'intégration partielle des femmes, partielle au sens où certains postes (dans les sous-marins par exemple), leur étaient interdits. Désormais, à partir des années 1990, la présence des femmes est assez bien acceptée par leurs collègues masculins, ce qui n'allait pas de soi au départ<sup>70</sup>.

Au niveau des chiffres, les objectifs officiels ont été, jusqu'au milieu des années 1990, d'atteindre un taux de féminisation de 8 % : il était de 6,7 % en 1999 (soit 3 575 femmes sur 55 000 personnels militaires). Quant aux personnels civils, on comptait 3 880 femmes sur un total de 20 000, soit près de 20 %. L'objectif est maintenant d'atteindre, en 2010, respectivement des taux de 12 % et 30 %. Afin d'y parvenir, un certain nombre de mesures ont été prises pour faciliter l'articulation vie professionnelle – vie familiale des femmes militaires. La présence des femmes est encore variable selon les grades et les armes. L'avenir de la féminisation dépend tout autant de la capacité des armées néerlandaises à recruter les personnels nécessaires (les femmes pouvant venir combler les manques en personnels masculins) que de la « culture » dominante au sein des armées. Le retour de valeurs plus spécifiquement militaires, déjà évoqués, peut apparaître comme un frein à ce niveau.

---

<sup>68</sup> Comme le propose Morris Janowitz ; JANOWITZ Morris, *The Professional Soldier. A Social and Political Portrait*, New York, The Free Press, 1960

<sup>69</sup> VAN DER MEULEN, ROSENDAHL HUBER and SOETERS, *art. cit.*, pp. 297-298

<sup>70</sup> VAN DER MEULEN, *art. cit.*, p. 111

V.3.4. Les dépenses de Défense

La politique suivie implique un effort budgétaire important, alors même que les budgets militaires sont appelés à diminuer, précisément leur part dans le P.I.B.. Ainsi, si, en euros courants, le montant des budgets militaires a augmenté entre 1992 et 2001 pour passer de 6 357 millions à 7 532 millions, la part dans le P.I.B. a, quant à elle, diminué régulièrement sur la même période pour passer de 2,36 % à 1,64 %. On peut noter de plus que le passage à une armée de métier a marqué le début d'une période de hausse des crédits militaires, en fonctionnement et en capital, hausse qui s'est accélérée à partir de l'année 2000 :

Dépenses de Défense en Hollande  
(en structure OTAN, en millions d'euros courants, pensions comprises)

Année	1992	1995	1998	2001
Montant du budget	6 357	6 241	6 926	7 532
Part dans le P.I.B.	2,36%	1,93%	1,74%	1,64%
Dépenses	5 031	5 028	5 565	5 825
De fonctionnement <sup>71</sup>	79,15%	80,57%	80,36%	77,34%
Dépenses en capital	1 326	1 213	1 361	1 707
	20,85%	19,43%	19,64%	22,66%
dont dépenses	943	1 012	1 096	1 363
d'équipement	71,11%	83,43%	80,53%	79,85%

Les transformations récentes des armées néerlandaises ont accentué le caractère « professionnel » du modèle d'institution militaire dans ce pays, modèle qui prévalait déjà du temps de la conscription, le contexte socioculturel apparaissant ici particulièrement déterminant. Une telle accentuation se retrouve en matière de conditions de vie. Les modifications stratégiques ont eu ici un effet accélérateur d'évolutions antérieures modifiant la place des armées comme instrument de la souveraineté nationale.

<sup>71</sup> Nous ne disposons pas des données concernant les dépenses de personnel pour les Pays-Bas.



## **VI. LES ARMEES ITALIENNES**

Armée de conscription, l'armée italienne a connu, de façon quelque peu décalée par rapport aux autres armées abordées dans cette étude, un processus de réforme qui a conduit au passage à une armée de métier en 2000. L'ambition de cette restructuration est de permettre à l'Italie de jouer un rôle plus important sur la scène internationale en participant aux opérations extérieures sous mandat international. Nous retracerons ici à grands traits les principales évolutions que les armées italiennes ont connu ces dernières décennies, en soulignant les difficultés rencontrées et en mettant l'accent sur la réforme de 2000 et ses enjeux.

### **VI.1. Evolution de la structure de l'armée italienne**

#### VI.1.1. L'armée italienne depuis l'après-guerre

L'armée italienne est une armée à tradition de conscription, son taux d'appelés jusque dans les années 1980 était de 50 à 55 %, comme en Espagne. La structure et les missions des armées italiennes sont restées relativement inchangées depuis le début de la République jusqu'à la fin des années 1980. Quelques modifications ont été portées sur la durée du service militaire : elle est passée de 18 à 15 mois en 1975, puis à 12 mois dans les années 1980.

Cette réduction et la pratique de la réserve ont fait naître une autre conception du service militaire. Celui-ci est devenu un levier de recrutement de la troupe et des cadres de réserve ayant pour but d'obtenir un degré suffisant de rapidité opérationnelle ; la conscription ne permettant plus d'assurer la mobilisation du potentiel démographique national en cas de guerre. La structure militaire a ainsi été fondée sur la rapidité opérationnelle plus que sur la mobilisation et, depuis 1945, l'armée italienne a cherché à faire face à cette exigence en réduisant la durée de la phase d'instruction du service militaire pour allonger la période de disponibilité en emploi opérationnel tout en visant à augmenter la part des volontaires (engagement de deux ou trois ans), afin d'étendre à l'armée de terre et l'aéronautique le système de recrutement mixte (appelés et engagés) expérimentés plus tôt dans la marine. Mais le faible succès du recrutement de volontaires après guerre, a eu pour conséquence le sur-encadrement de la partie professionnelle des armées.

L'armée italienne a ainsi été, parmi les pays adhérents à l'OTAN, la moins pourvue en volontaires : l'Allemagne, la France, la Belgique, la Hollande, la Grèce, la Turquie, avaient un taux de professionnels (cadres et troupe) supérieur à 50 % tandis que l'Italie n'avait jamais dépassé 30 % de

professionnels dont 15 % seulement dans l'armée de terre, principalement des officiers de carrière, exception faite des carabiniers. Elle a cherché à se doter, comme ses alliés se trouvant dans la même situation géostratégique, d'une armée fondée sur les mêmes critères que le modèle français du XIX<sup>e</sup> siècle dit « armée de caserne », soit un compromis entre l'armée de métier et la conscription obligatoire.

#### VI.1.2. De la chute du mur de Berlin à 1997

L'évolution du système militaire et du recrutement en Italie n'est pas sans rapport avec les changements de rôles qu'a connus l'armée italienne depuis l'après-guerre. Autrefois conçue comme instrument de politique de puissance et de force de sécurité intérieure, elle a, dès l'après-guerre, été éliminée comme puissance à l'échelle mondiale. L'article 11 de la Constitution assignait son renoncement à la guerre offensive et l'autodéfense d'armée, c'est-à-dire, la guerre comme solution des controverses internationales<sup>72</sup>. Ainsi, la politique de défense de l'Italie reposait sur la non-intervention en opération impliquant le déploiement de troupes. Deux missions effectuées au Liban en 1982 et en 1984 marquèrent le début d'une nouvelle période où les armées italiennes seront employées militairement hors des frontières nationales.

Les événements de 1989 dans l'Europe de l'Est, les problèmes liés au contingent, et la multiplication des opérations extérieures<sup>73</sup> ont conduit l'armée italienne à réformer ses structures. L'armée de terre a été la plus touchée, puisque principalement concernée par le problème du service national comme on peut le déduire du tableau suivant :

Effectifs militaires de 1989

	<b>Armée de terre</b>	<b>Marine</b>	<b>Aviation</b>
<b>Personnel total</b>	262 515	56 239	79 663
<b>Appelés du contingent</b>	193 790	24 927	28 030
<b>% d'appelés</b>	73,8	44,3	35,1

Les effectifs ont été réduits d'un quart en 1990. La conduite de ces restructurations n'a pas été facilitée par le processus de réduction budgétaire :

<sup>72</sup> Cf. ILARI Virgilio, « L'évolution du système militaire et du recrutement en Italie 1945-1990 », in ABEN Jacques (dir.), *Le recrutement en Europe depuis 1945*, Colloque international des 5 et 6 avril 1991, Université Paul-Valéry – Montpellier III, Etudes militaires / CNRS, 1992, pp. 13-35.

<sup>73</sup> L'armée italienne a notamment participé aux missions en Bosnie, Somalie, Albanie (sous son commandement), les effectifs en personnel professionnel se sont avérés tout juste suffisants pour mener ces opérations.

L'insatisfaction des personnels régnait au sein des armées, comme dans l'administration publique.

L'enquête de la commission de défense menée durant une année a abouti à un programme adopté par le gouvernement en 1995. Il préconisait de faire évoluer les armées vers un système mixte composé de 225 000 personnels, dont 30 % d'appelés et 31 % de volontaires. L'armée italienne se composait en 1997 de 420 000 militaires auxquels s'ajoutaient un peu plus de 40 000 civils, ce dernier chiffre a peu varié ensuite, le nombre de militaires étant passé à 381 700 en 2001. Le rapport parlementaire affirmait l'impératif de modernisation des forces armées italiennes qui devait passer aussi par la révision des priorités dans le budget de la Défense. Le rapport ne manquait pas de souligner les conséquences négatives de la réduction des crédits militaires sur la place de l'Italie par rapport à ses alliés et les insuffisances engendrées en matière de modernisation technologique.

Les contraintes liées à l'accroissement des besoins techniques de participation de l'armée italienne aux opérations extérieures et la volonté des pouvoirs politiques de maintenir la conscription, ont conduit le gouvernement à la mise en place d'un système d'armée mixte en 1997. Il correspondait à un choix intermédiaire entre les pays qui ont aboli la conscription et ceux qui l'ont maintenue. La réforme du service national entrée en vigueur en 1997, vise à créer une armée de solidarité. Elle introduit d'importantes modifications :

- la possibilité pour tous les appelés de choisir d'effectuer leur service dans l'armée ou le service civil ;
- le jeune incorporé de 18 à 26 ans, choisissant le service civil, servira 13 mois (au lieu de 10) dans la santé, les musées, la protection civile, l'environnement, l'aide au développement à l'étranger, des « engagements de solidarité » selon la formule du ministre ;
- l'enrôlement des femmes aussi bien dans les forces armées, carabinieri, police financière, ou service civil ainsi que des étrangers, y compris les non-ressortissants de l'Union européenne, à condition d'avoir séjourné durant trois ans au moins en Italie.

L'armée mixte repose par ailleurs sur le recrutement de « volontaires pour un service bref », recrutés pour une durée de 3 ans, avec possibilité de prolongement jusqu'à 4 ans. Les « volontaires pour un service permanent », ont la possibilité de faire carrière, jusqu'à l'âge de 56 ans, après 15 ans de service, en passant un concours leur donnant accès aux corps des sous-officiers et officiers, à la condition de détenir un diplôme d'enseignement supérieur. En 1997, la loi autorisait le recrutement de 40 000 volontaires, puis de 18 000 en 1998.

## **VI.2. La professionnalisation des armées italiennes en 2000**

### VI.2.1. Les objectifs

Les mouvements d'opinion<sup>74</sup> sur la nécessité et l'opportunité de transformer la structure militaire mixte en une structure entièrement professionnalisée ont conduit à la décision de professionnaliser les armées en 2000. Il s'agissait aussi de prendre en compte des nouvelles exigences stratégiques ayant trait à la réalisation des missions traditionnelles des armées soit, assurer la défense du territoire et la sauvegarde des institutions libres et de la communauté nationale, auxquelles viennent s'ajouter les « nouvelles missions » qui ont pris davantage d'ampleur, avec le changement du contexte géostratégique. L'Italie ambitionne désormais de multiplier ses actions au-delà des frontières (engagements dans les opérations de l'Alliance atlantique et de l'Union Européenne Occidentale, concours croissant aux opérations de maintien de la paix sous l'égide de l'OSCE, contribution à la force multinationale européenne (EUROFOR, Euromafor <sup>75</sup>).

La loi du 14 novembre 2000 prévoit la suspension graduelle de la conscription obligatoire. Celle-ci pourra être rétablie dans des cas exceptionnels, en période de guerre ou de crise grave. Le décret législatif 215/2001 prévoit la répartition des ressources humaines des trois forces selon les catégories de personnel avec des échéances.

Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2007, le volume global du personnel en service devra être réduit à 112 000 personnes pour l'armée de terre, 34 000 pour la marine, 44 000 pour l'armée de l'air, soit au total 190 000 militaires. Une telle réduction du volume d'effectifs implique la nécessité de réduire les personnels officiers et sous-officiers. Le nombre d'appelés (environ 100 000) sera progressivement réduit à compter de 2001 ; ils devraient totalement disparaître en 2007, pendant que s'effectuera le recrutement de personnels en service volontaire. La transformation complète des armées aboutira sur une base de 22 250 officiers,

---

<sup>74</sup> La faible popularité du service national en Italie s'est notamment illustrée par une augmentation du nombre d'objecteurs de conscience : ils étaient 22 000 en 1992 puis 44 000 en 95.

<sup>75</sup> Avec l'Espagne le Portugal et France, le groupe européen aérien avec la France et Royaume-Uni, la force Amphibie italienne et espagnole, la force multinationale terrestre avec la Slovénie et la Hongrie, la force multinationale de paix du sud est de l'Europe avec la Grèce, la Turquie, Bulgarie, Roumanie, Albanie, la force de paix européenne Shirbrig à disposition de l'ONU.

25 000 maréchaux, 38 500 sergents, 104 000 militaires de troupe en service permanent, selon la répartition suivante :

**Effectifs de l'armée italienne à l'horizon 2021**

	<b>Terre</b>	<b>Marine</b>	<b>Air</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Officiers</b>	12 050	4 500	5 700	<b>22 250</b>
<b>Sous-officiers</b>	24 091	13 676	26 280	<b>64 047</b>
<b>VSP*</b>	44 496	9 400	7 049	<b>60 945</b>
<b>VFP*</b>	31 363	6 524	4 971	<b>42 858</b>
<b>Total général</b>	<b>112 000</b>	<b>34 000</b>	<b>44 000</b>	<b>190 000</b>

Les armées italiennes ne rencontrent pas de réels problèmes de recrutements. On peut cependant noter une différence entre le Nord et le Sud. Là, le taux de chômage est élevé et l'Armée est acceptée ; le recrutement au Sud est plus fort qu'au Nord où les difficultés de recrutement sont très importantes : par exemple, 90 % des officiers italiens proviennent d'une zone qui va de Rome jusqu'à la Sicile.

VI.2.2. La féminisation des armées italiennes

Les femmes ont été longtemps exclues des armées italiennes. Une telle situation peut s'expliquer par la conception du rôle de la femme en Italie, longtemps cantonnée aux tâches familiales à l'intérieur du foyer. La participation des femmes à la guerre de libération n'a pas été reconnue. En 1963, la loi reconnaît le droit aux femmes d'accomplir toute fonction publique, à cette occasion, la possibilité de faire carrière dans les armées a été réexaminée, sans qu'une décision soit prise.

Ce n'est qu'à partir des années 1970 que des profonds changements ont eu lieu dans la société italienne et l'institution militaire en ce qui concerne les femmes et autres minorités comme les homosexuels ou les objecteurs de conscience. La question de la place des femmes dans les armées a souvent été posée, mais est restée sans effet jusqu'en 1987 date à laquelle les femmes sont autorisées à faire leur service militaire. La loi de 1997 autorise l'enrôlement des femmes aussi bien dans les forces armées, les carabinieri, la police financière qu'en service civil. En 2000, un décret annuel prévoit une ouverture de 20 % du recrutement aux femmes à l'Académie par nomination directe, celles-ci sont recrutées parmi les jeunes lauréats du secteur civil. L'ouverture est également de 20 % dans l'armée de l'air, 50 % dans la marine, 20 % au concours pour les élèves gendarmes, 30 % au concours extraordinaire pour le recrutement de volontaires temps bref.

### VI.2.3. Les dépenses de Défense

L'effort budgétaire en faveur de la Défense apparaît relativement stable sur la période, en millions d'euros constants 2001, y compris quand on regarde la part du prélèvement effectué pour la Défense sur la richesse nationale. Il situe l'Italie plutôt vers le bas du groupe formé par l'Allemagne, le Royaume-Uni et la France, mais loin devant l'Espagne.

Quant à la répartition des crédits, la part des crédits de fonctionnement est également relativement stable sur la période considérée, ce qui n'est pas le cas, loin s'en faut pour d'autres pays européens. Les dépenses en capital ont connu d'importantes variations, mais, au total, c'est l'impression de stabilité qui prédomine.

#### Dépenses de Défense en Italie

(en structure OTAN, pensions comprises, en millions d'euros courants)

Année	1992	1995	1998	2001
Montant du budget	20 670	20 053	25 717	28 300
Part dans le P.I.B.	2,03	1,77	1,96	1,94
Dépenses de fonctionnement	17 008 82,28%	16 836 83,96%	22 337 86,86%	24 521 86,65%
dont dépenses de personnel	9 132 53,69%	9 130 54,23%	11 193 50,11%	12 471 50,86%
Dépenses en capital	3 662 17,72%	3 217 16,04%	3 380 13,14%	3 779 13,35%
dont dépenses D'équipement	3 110 84,92%	3 005 93,40%	3 184 94,20%	3 506 92,77%

Si l'on suit les observations formulées par Marina Nuciari<sup>76</sup> à propos de l'application aux armées italiennes de la terminologie, proposée par Charles Moskos, « d'armées post-modernes », il semble que, pour des raisons qui tiennent à l'histoire nationale et aux caractéristiques de la société italienne, les forces armées dans ce pays ne soient pas dans un modèle transitoire, mais manifestent de façon particulièrement saillante les tensions entre deux modèles : d'un côté on trouve les missions accomplies, le format des armées, de l'autre on a la difficulté à intégrer les femmes dans les armées et surtout la persistance d'une identification forte de type institutionnel à l'institution

<sup>76</sup> NUCIARI Marina, « Italy : A Military for what ? », in MOSKOS, WILLIAMS et SEGAL (eds.), *op. cit.*, pp. 153-154

LES CONDITIONS DE VIE DES MILITAIRES EN EUROPE.....Françoise PIOTET (dir)

militaire. Une telle situation ne peut que nourrir un traitement particulier de la question des conditions de vie.

## VII. LES ARMEES BRITANNIQUES

Les armées britanniques ont longtemps fait figure d'exemple – ou de repoussoir – en Europe, notamment parce que, les premières, pour des raisons politiques, elles sont devenues des armées de volontaires : certains en faisaient alors, en se fondant aussi sur la puissance économique et politique du Royaume-Uni, une illustration de la voie à suivre pour rester dans le jeu international quand d'autres relevaient au contraire les méfaits d'une telle option d'organisation militaire tant par ses coûts que comme illustration d'une « citoyenneté libérale et individualiste ». Au-delà de ces remarques convenues, nous voudrions ici rappeler les grands traits du système militaire britannique au niveau opérationnel, organisationnel, ... et leurs implications au niveau des conditions de vie des personnels militaires.

### VII.1. La tradition du volontariat<sup>77</sup>

« La Grande-Bretagne n'a ni une tradition de conscription en temps de paix, ni la conception continentale de la « nation en armes », dans laquelle la responsabilité étatique de la défense nationale est complétée par la responsabilité du citoyen de contribuer à cette défense »<sup>78</sup>. Contrairement à la France, le Royaume-Uni se caractérise par un recours de longue date au volontariat, qui renvoie à la forme particulière qu'y a prise la citoyenneté. Comme le souligne Gérard Bonnardot, « cette pratique repose sur le principe de la primauté de la liberté de l'individu [...] ; ce principe reste insupportable, en dehors de circonstances tout à fait exceptionnelles, la contrainte physique pour assurer la défense du pays »<sup>79</sup>. Ainsi, le *Livre blanc* sur la Défense de 1957 annonce le retour à une armée de professionnels. Le Royaume-Uni n'a donc plus d'appelés depuis quatre décennies.

D'ailleurs, la conscription est présentée comme « un accident de l'histoire »<sup>80</sup>. Dans cette perspective, l'emploi militaire ne devait pas se distinguer outre mesure de l'emploi civil. Dès les années 60, « leur préférence naissante pour une

---

<sup>77</sup> Comme ce fut le cas pour l'Espagne, nous avons choisi de ne pas développer précisément le processus de professionnalisation dans la mesure où une équipe a travaillé sur ce thème dans le cadre d'une recherche pour le compte du C2SD ; GENIEYS William, JOANA Jean et SMITH Andy, *Professionnalisation et condition militaire : une comparaison France/Grande-Bretagne*, Paris, Les Documents du C2SD, 2000.

<sup>78</sup> SMITH Ron et RIDGE Michael, « Le recrutement militaire au Royaume-Uni », in ABEN (dir.), *op. cit.*, pp. 37-62

<sup>79</sup> BONNARDOT Gérard, « De la conscription à l'armée de métier : le cas britannique », *Défense nationale*, n° 5, 1992, p. 85.

<sup>80</sup> DUFOUR Jean-Louis, « Hier aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, demain en France. Très chère armée professionnelle... », *Le Monde diplomatique*, juillet 1996, p. 14



conception utilitaire qui fait de l'état militaire un emploi comme un autre, et ne renvoie pour sa légitimation qu'au marché du travail, a été ultérieurement reconnue lors de l'introduction d'un "salaire militaire" »<sup>81</sup>. Il s'agissait donc de commencer par augmenter les salaires et offrir des conditions de logement correctes et ce toujours pour garantir un niveau de recrutement suffisant. Dans ce cadre, les motivations supposées des militaires ne sont pas considérées comme très différentes de celles des civils.

Ces changements de perspectives ont également permis de mettre en route un intense processus d'externalisation, à partir des années 1970, des tâches non spécifiquement militaires pouvant être exécutées par du personnel non soumis aux contraintes opérationnelles et qui étaient déjà effectuées par des personnels civils. Leur nombre a ainsi fortement décliné de la fin des années 1970 au début des années 1990. Il s'agit par ce moyen de réaliser d'importantes économies. Pour ce faire, le rapport Bett souligne en particulier la nécessité de centraliser cette politique en mettant en commun les politiques de gestion du personnel militaire des différentes armées. Dans le cadre de l'*Overarching Personnel Strategy*, « outre les aspects organisationnels et institutionnels de la définition et de la mise œuvre de la politique du personnel, sont ainsi concernés les droits et devoirs des militaires, les politiques de recrutements, de formation, d'avancement, de gestion des cursus professionnels, le système de rémunération et de primes, les allocations et aides versées au personnel, l'action sanitaire et sociale, la discipline, la politique d'aide aux familles, la reconversion, la gestion des réserves »<sup>82</sup>. Ce rapport met, en autres, l'accent sur l'importance accordée aux conditions de vie des militaires.

## VII.2. Les armées et leurs transformations dans l'après-guerre froide

La période ouverte avec la fin de la guerre froide marque une nouvelle phase pour les forces armées britanniques notamment parce que les missions qu'elles sont appelées à remplir se sont, comme pour les autres pays concernés par notre étude, multipliées. Elles ont aussi été confrontées, rappelle Christopher Dandeker, à de profondes remises en cause influencées par la société civile, des débats autour de la pertinence des méthodes de gestion civile aux demandes d'abandon d'éléments attachés traditionnellement à elles, ...<sup>83</sup> Mais, si, sur le plan stratégique l'après guerre froide est marquée par une instabilité et une

---

<sup>81</sup> HARRIES-JENKINS Gwyn, « Le cas britannique (I) : trois décennies d'armée de métier », in BOENE Bernard et MARTIN Michel-Louis (dir.), *Conscription et armée de métier*, Paris, F.E.D.N., p. 75

<sup>82</sup> GENIEYS, JOANA, KOUDJIL et SMITH, *op. cit.*, pp. 51-52.

<sup>83</sup> DANDEKER Christopher, « The United-Kingdom : The Overstretched Military », in MOSKOS, WILLIAMS and SEGAL, *op. cit.*, p. 32

incertitude plus fortes que durant les quatre décennies précédentes, les mutations connues par les armées britanniques apparaissent prolonger assez largement des évolutions antérieures.

#### VII.2.1. Le *Strategic Defence Review* de 1998 et les nouvelles missions

Le nouveau contexte stratégique est considéré, dans le *Strategic Defence Review* de 1998, document qui signifie la volonté des gouvernants de reconsidérer les priorités de la politique de Défense, comme impliquant des forces armées d'un haut niveau de disponibilité et d'efficacité opérationnelle, capable de gérer les situations de crise et de mener à bien des opérations de combat, sans cesser bien sûr d'être dissuasives, aussi bien sur le plan conventionnel que nucléaire. Les forces armées doivent donc assurer la sécurité du temps de paix du Royaume-Uni (protection du sol, mais aussi missions de service public, de sécurité civile, ...), la sécurité des territoires d'outre-mer, permettre au pays de participer à la « diplomatie militaire » (coopération militaire), assurer la promotion des intérêts britanniques dans le monde, participer à la maîtrise de la violence et aux opérations humanitaires, intervenir lors de conflits régionaux dans la zone OTAN ou hors d'elle et être capables de répondre à une attaque stratégique contre l'OTAN<sup>84</sup>.

Par ailleurs, le *Strategic Defence Review* met en avant quatre grandes décisions en matière de gestion du personnel militaire. Il s'agit de mettre en place un nouveau système de rémunération, de réviser le système d'allocations et de pensions, de redéfinir l'agencement des carrières et d'élaborer un règlement de discipline commun aux différentes armées. Ces mesures, que nous étudierons plus en détails dans les chapitres suivants, doivent être corrélées avec des problèmes de suremploi des personnels, lié à la multiplication des interventions en dehors du territoire et au phénomène de sous-effectifs que connaissent depuis quelques années les forces armées britanniques.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> Cf. BOENE Bernard, DANDEKER Christopher et ROSS John, *Les armées professionnelles et les liens armées-Etat-société au Royaume-Uni. Données 1999-2000*, Paris, Les Documents du C2SD, 2001, pp. 15-17. Cette étude présente une quantité non négligeable d'informations sur les armées britanniques ; nous nous permettons donc de renvoyer le lecteur à elle pour des précisions plus importantes.

<sup>85</sup> Une des premières solutions adoptées a été de réduire le nombre de militaires dans les différentes interventions en dehors du territoire britannique.

VII.2.2. La composition des armées

VII.2.2.1. *Evolution des effectifs de la Défense*

Le tableau ci-dessous présente l'intérêt de montrer la voie suivie par la Grande-Bretagne en matière d'effectifs. Sur la décennie, la baisse est d'un peu plus de 26 % (respectivement 25,1 % pour les militaires et 28,9 % pour les civils). On note cependant que les effectifs tendent à se stabiliser à la fin de la décennie, mais essentiellement au profit des effectifs militaires<sup>86</sup>.

Année	1992	1995	1998	2001
Effectif global (1)	467 900	395 900	339 800	333 100
Personnels militaires (2)	300 600	256 600	218 200	218 100
Personnels civils	167 300	139 300	121 600	115 000
Part de (2) dans (1)	64,24	64,81	64,30	65,47

VII.2.2.2. *Les effectifs aujourd'hui*

Au début des années 2000, la Défense employait donc encore plus de 300 000 personnels dont les deux tiers sont des militaires. Quant aux réserves, elles sont composées d'un peu moins de 300 000 personnes dont la grande majorité sont d'anciens militaires d'active. Elles sont également en constante diminution depuis le début des années 90. Les tableaux ci-après donnent la répartition des effectifs, par grade et par arme, au début de l'année 2002.

Janvier 2002. *UK Defence statistics*

	<b>Marine</b>	<b>Armée de terre</b>	<b>Armée de l'air</b>	<b>Total</b>
<b>Militaires</b>	41 684	109 221	53 150	204 055
<b>% d'officiers</b>	18,4	12,7	20,5	16

<sup>86</sup> Pour mémoire, en 1980, l'effectif global était de 605 000 personnels dont 328 800 militaires (54,40 % de l'effectif global) et 276 200 civils.

Effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2002<sup>87</sup>

<b>Grades</b>	<b>OF 6 to 9</b>	<b>OF 5</b>	<b>OF 4</b>	<b>OF 3</b>	<b>OF 2</b>	<b>OF 1</b>	<b>Total OF</b>
<b>Effectifs</b>	502	1 126	4 042	10 050	11 395	5 338	<b>32 453</b>
<b>% de femmes</b>	0,8	2,6	3,3	6	12,5	17,5	<b>9,6</b>

<b>Grades</b>	<b>OR 9</b>	<b>OR 8</b>	<b>OR 7</b>	<b>OR 6</b>	<b>OR 4</b>	<b>OR 3</b>	<b>OR 2</b>	<b>OR 1</b>	<b>Total OR</b>
<b>Ef- fectifs</b>	3 773	5 210	15 876	23 055	32 801	15 872	58 955	58 955	<b>171 602</b>
<b>% de femmes</b>	2,2	3,4	3,2	5,4	8,3	9,5	10,3	10	<b>8,1</b>

Les sous-effectifs dans les différentes catégories s'expliquent d'une part par des départs plus importants par rapport aux prévisions (ainsi, à la fin des années 90, plus de 40 % des officiers qui quittaient les forces avait démissionné, ils étaient 56 % des militaires du rang et sous-officiers), d'autre part, par des taux de recrutements plus faibles que les objectifs annoncés, même si ces derniers restent importants.

Pour ce qui est des caractéristiques socio-démographiques, on note que plus de la moitié des militaires ont moins de 30 ans, alors qu'un peu plus de 10 % des militaires ont plus de 39 ans. C'est une armée jeune, illustration des effets du choix en faveur de contrats courts.

En 2001, les armées britanniques ont recruté près de 23 500 militaires et ont perdu un peu plus de 25 000 militaires. Les problèmes de recrutement ajoutés à de nombreux départs, la Grande-Bretagne connaît actuellement d'importants problèmes de sous-effectifs dans certains secteurs techniques, dans certaines armes comme l'infanterie ou spécialités comme les pilotes. Ce fait renforce alors le phénomène dit de « suractivité » et de « fatigue opérationnelle ». En 2001, les forces armées devaient compter sur un déficit de près de 9 000 personnels.

---

<sup>87</sup> OF6 to 9 : General ; Of 5 : Colonel ; OF 4 : Lieutenant-colonel ; OF 3 : Major ; OF 2 : Captain ; OF1 : Lieutenant ; OR 9 : Warrant officer class 1 ; OR 8 : Warrant officer class 2 ; OR 7 : Staff sergeant ; OR 6 : Sergeant ; OR 4 : Corporal ; OR 3 : Below corporal.

Toutefois, on note que les départs se sont ralentis ces dernières années, passant de plus de 27 000 au cours de l'année fiscale 1998-1999 à moins de 25 000 au cours de l'année 2001. Au cours de cette dernière année les départs ont concerné 2 273 officiers et 22 499 non-officiers, ainsi que 2 351 femmes, dont près de 60 % appartiennent à l'armée de terre. Un effort, notamment publicitaire, a été mis en œuvre afin d'augmenter les recrutements. Ainsi, sur le site internet, il est indiqué que la politique en la matière consiste à recruter « le meilleur candidat pour chaque métier à partir d'un vivier de candidats le plus large possible, indépendamment du sexe, du statut matrimonial, de l'origine raciale ou ethnique, de l'orientation sexuelle, des croyances religieuses, de l'âge, du handicap ou quelque chose sans rapport avec une compétence pour faire le travail ».

#### VII.2.2.3. Femmes et minorités ethniques

Comme nous l'avons vu dans les tableaux ci-dessus, la population militaire est composée d'un peu plus de 8 % de femmes. Depuis 1998, ces dernières n'ont encore accès qu'à 70 % des postes : 70 % dans l'armée de terre, 73 % dans la marine, mais 96 % dans l'armée de l'air. Cette ouverture s'est rapidement concrétisée par une augmentation sensible du nombre des femmes recrutées. En 2000-2001, les femmes représentaient près de 10 % des militaires sortis, un peu moins de 20 % des officiers recrutés et 11 % des non-officiers recrutés. Le pourcentage élevé des officiers est dû en particulier à celui de l'armée de l'air. Par ailleurs, a été mis en place un plan d'égalité des chances et a été créé le *Tri-Service Equal Opportunities Center*. Quant aux personnels civils, les femmes en représentent près d'un tiers (32 %).

En ce qui concerne les militaires d'origine ethnique et raciale différente, question importante eu égard à la composition de la société britannique et la politique à l'égard des minorités, leur présence, en janvier 2001, atteignait 1,5 % de la population militaire totale, contre plus de 6 % dans la société civile. On ne note pas de différences selon les corps de grade, et c'est dans l'armée de terre qu'ils sont les plus nombreux. Enfin, la question des homosexuels, à l'instar des États-Unis, a fait l'objet de nombreuses controverses au sein des forces armées.

#### VII.2.3. Les dépenses de Défense

Comme le montre le tableau ci-dessous, le Royaume-Uni ne déroge pas à la règle qui veut que les dépenses de Défense dans les pays européens baissent régulièrement ces dernières années, même si la baisse semble se ralentir en fin de période. Toutefois, le montant des dépenses indiqués peut varier de façon importante en raison de circonstances imprévues, au premier rang desquelles les

coûts induits par la participation aux opérations extérieures. Le montant des dépenses, en millions d'euros constants 2001, place la Grande-Bretagne en deuxième position juste derrière la France, et ce depuis 1997.

Les dépenses de fonctionnement après avoir connu une baisse au début de la période, sont reparties à la hausse jusqu'en 2000 où elles semblent se stabiliser. Les dépenses en capital ont connu des variations non négligeables sur la période considérée : elles illustrent un effort important en matière d'équipement.

Dépenses de Défense du Royaume-Uni  
(en structure OTAN, pensions comprises, en millions d'euros courants)

Année	1992	1995	1998	2001
Montant du budget	36 305	32 284	35 266	36 019
Part dans le P.I.B.	3,76	3,00	2,61	2,40
Dépenses de fonctionnement	28 358 78,11%	23 512 72,83%	24 289 68,87%	26 497 73,57%
dont dépenses de personnel	16 164 57,00%	12 939 55,03%	13 426 55,27%	14 399 54,34%
Dépenses en capital	7 947 21,89%	8 772 27,17%	10 977 31,13%	9 521 26,43%
dont dépenses d'équipement	6 834 86,00%	7 020 80,03%	9 359 85,26%	8 923 93,72%

Si les caractéristiques des forces armées britanniques apparaissent désormais proches de celles des armées des autres pays concernés par notre étude, il ne faut pas oublier la temporalité propre à chaque pays. La tradition du volontariat au Royaume-Uni fait que les questions touchant aux conditions de vie des militaires sont considérées comme légitimes de longue date, ce qui n'allait pas de soi ailleurs. Bien plus, ici, des problèmes peuvent se poser sans l'être dans d'autres pays, du fait justement de cette antériorité, et non simplement du fait du contexte socioculturel propre à la société considérée.

## **Conclusion**

En conclusion de cette présentation, on peut dire que les armées européennes, avec des modalités différentes, sont confrontées à un ensemble de phénomènes similaires qui tiennent à la fois aux missions qu'elles ont à accomplir, dans un contexte stratégique particulier, la fin de la guerre froide apparaissant à ce titre déterminante, et à des contraintes techniques, financières et sociales, qui ont une importance non négligeable dans leurs transformations, sans ressortir directement au domaine militaire.

On notera cependant que, selon les pays, la dimension internationale est plus ou moins accentuée illustrant le fait que « les Etats qui ont une tradition d'activité militaire indépendante (comme la Grande-Bretagne et la France, en particulier) ne souhaitent pas perdre la maîtrise de leurs armées et invoquent fréquemment la souveraineté nationale pour justifier leur réticence à accepter l'intégration »<sup>88</sup>. De ce fait, la coopération militaire ne sera vraisemblablement pas vécue de la même façon – notamment du fait des conceptions différentes de la souveraineté nationale, manifestée par l'importance variable accordée aux alliances, qui nous renvoient au type d'Etat – par les militaires concernés et ils ne développeront pas les mêmes attentes à ce propos, ni les mêmes réactions du fait de la confrontation de situations différentes.

Ceci montre que, si certaines proximités se dessinent, la principale étant, bien entendu la tendance à la professionnalisation et ses effets sur le profil du militaire, y compris malgré le maintien du service militaire, on ne peut pas occulter le fait que les pays concernés, pour des raisons militaires mais aussi, et peut-être surtout, sociales et politiques, affrontent et traitent ces changements selon des modalités spécifiques.

Bien plus, comme le montre le tableau suivant, comprenant sous forme synthétique trois indicateurs permettant de caractériser de façon très générale les armées européennes et de mesurer leur place dans la société, les différences restent importantes. Nous avons choisi le taux de personnel civils, le pourcentage que représentent l'ensemble des personnels de la Défense par rapport à la population totale et enfin le pourcentage du budget de la Défense par rapport au PIB :

---

<sup>88</sup> MENON Anand, « Les difficultés d'une identité européenne de défense », in BOENE et DANDEKER, *op. cit.*, p. 107

**Tableau synthétique de présentation des armées européennes**

	<b>Allema- gne</b>	<b>Belgi- que</b>	<b>Espa- gne</b>	<b>France</b>	<b>Hol- lande</b>	<b>Italie</b>	<b>Royau- -me- Uni</b>
Effectifs de la Défense <sup>89</sup>	443 500	45 800	199 900	493 700	73 500	415 400	333 100
Taux de personnels civils	26%	12%	21%	20%	26%	10%	34%
Effectifs de la Défense/population totale	0,54%	0,45%	0,51%	0,83%	0,46%	0,72%	0,56%
Défense/PIB	1,46%	1,32%	1,21%	2,55%	1,64%	1,94%	2,40%

Ainsi, si les éléments de convergence sont importants entre les armées européennes, il semble bien qu'on soit encore loin d'un modèle d'armée européenne. On note ainsi des différences importantes quant au taux de personnel civil, même si, pour la plupart des armées, il est proche de 25% : cette diversité induit des effets en termes de conditions de vie des militaires, dans la mesure où les personnels civils n'ont pas le même statut que les militaires, ne bénéficient pas des mêmes mesures (on peut penser de la même manière que la structure hiérarchique des armées, variable, induit des effets particuliers en termes de mesures relatives aux conditions de vie : quelle catégorie est principalement concernée, pourquoi, ...). De même, il y a presque un écart de 1 à 2 en ce qui concerne le rapport des effectifs de la Défense par rapport à la position totale ce qui rend compte du poids très variable de l'institution militaire dans chaque société, ce qui laisse supposer que les problèmes liés aux conditions de vie des militaires seront traités de façon différente.

---

<sup>89</sup> Nous utilisons ici, pour faciliter la comparaison, les données du rapport établi par le SGA, *Les budgets de Défense des pays membres de l'OTAN*, *op. cit.*



## **CHAPITRE II**

### **L'ACTIVITE MILITAIRE**

Comme nous l'avons expliqué, nous avons fait le choix de distinguer, afin de cerner les conditions de vie, ce qui relève du travail, et ce qui touche au hors-travail, sachant que cette distinction doit être considérée avec prudence. Le premier aspect est l'objet de ce chapitre.

Nous entendons l'activité militaire dans un sens très large, soit tout ce qui a trait aux conditions d'exercice de cette activité, aussi bien sous l'aspect de ses contraintes que de leurs éventuelles compensations. Nous ne prétendons pas pour autant couvrir tous les aspects des conditions d'exercice du métier militaire, mais uniquement les questions qui se posent de manière cruciale dans les armées, eu égard aux transformations évoquées dans le chapitre précédent, et que nous avons pu identifier à partir des informations que nous avons pu obtenir sur chacun des pays.

Dans un premier temps, nous présenterons donc un ensemble d'informations relatives aux conditions d'exercice de l'activité militaire, à savoir aussi bien les modalités de recrutement, de carrière et de reconversion que les contraintes horaires et leur éventuelle prise en compte. Dans un second temps, nous traiterons d'un sujet essentiel, les rémunérations, dont l'importance et la portée, pour les militaires, n'ont pas toujours été ressenties en termes d'informations recueillies.

#### **I. LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Nous voudrions ici traiter des conditions de travail des militaires en abordant trois domaines différents, faisant l'objet d'approches sensiblement différentes, quoique cette variété soit plus ou moins forte, à savoir les conditions de recrutement et de déroulement des carrières, élément le plus général, la question de la reconversion qui a pris une importance considérable dans toutes les armées européennes et enfin le temps de travail des militaires.

### **I.1. Conditions de recrutement et de déroulement des carrières**

Le déroulement de la carrière des militaires constitue une dimension importante des conditions de vie des militaires dans la mesure où il détermine le niveau de rémunérations et l'éventuel bénéfice d'une pension de retraite. Les possibilités de faire une carrière complète jusqu'à un âge avancé, ou la sortie des armées à un âge encore jeune, selon les catégories de personnels, conditionnent, par ailleurs, l'insertion professionnelle future dans le civil, donnée essentielle pour le recrutement.

Nous examinerons successivement, les conditions d'entrée dans les armées, l'organisation de la carrière, les conditions d'avancement des différents types de personnels (militaires de carrière ou militaires sous contrat, officiers, sous-officiers, militaires du rang, volontaires). Etant donnée la complexité des systèmes d'avancement et leur difficile comparaison terme à terme, nous avons opté pour une présentation par pays, ce qui devrait faciliter la lecture. Certains aspects seront tantôt évoqués de façon synthétique, tantôt de façon plus exhaustive, d'un pays à l'autre, en raison de l'inégalité de volume et de nature des sources obtenues. Dans tous les cas, il ne saurait s'agir ici de développer en détails l'ensemble des mesures relatives aux carrières.

De façon générale, et à titre préliminaire, on peut observer que la durée du premier contrat d'un militaire du rang est assez semblable d'une armée à l'autre, de deux à quatre ans. Ce contrat est la plupart du temps renouvelé, pour atteindre au moins 7 ans de service en Belgique jusqu'à 22 ans en Grande-Bretagne. Cet écart laisse supposer que les armées ne sont pas confrontées aux mêmes difficultés dans la gestion du personnel. En effet, alors que les armées anglo-saxonnes rencontrent des problèmes de recrutement et de fidélisation de leurs personnels, dans une société où les contrats courts et les expériences professionnelles multiples sont préférés aux carrières longues, en Belgique, le difficile passage à la professionnalisation, on l'a vu, a généré des problèmes de sureffectifs des cadres et un déséquilibre de la pyramide des âges, qui amènent le ministère de la Défense, à ne pas donner la priorité aux longues carrières, mais plutôt à des engagements brefs, afin de faciliter la gestion des personnels et rajeunir l'Armée.

En **Allemagne**, les militaires se partagent entre les personnels de carrière (seulement des officiers et des sous-officiers), les engagés (pour une durée de contrat comprise entre deux et quinze ans), les volontaires pour un service long (de 10 à 23 mois) et les conscrits. Les personnels sous contrat sont en général deux fois plus nombreux que les personnels de carrière. Les engagés volontaires, qui n'ont pas fait leur service militaire, ont un premier contrat de

quatre ans. Si le candidat à l'engagement se déclare pendant la durée de son service, la durée d'engagement inclus ce dernier. Pour les postes à plus haute technicité (personnel navigant par exemple) les candidats doivent souscrire un contrat supérieur à 4 ans. Les candidats sous-officiers n'ayant pas accompli leurs obligations militaires doivent, comme pour les militaires du rang, signer un engagement initial de 4 ans, ou de plus de 4 ans pour les postes à haute technicité.

La question de la formation intervient dans le déroulement de l'engagement, quelle qu'en soit la forme. Ainsi, les candidats officiers doivent avoir au minimum le baccalauréat plus un diplôme de l'enseignement supérieur (bac plus 2), ou justifier d'une expérience professionnelle après le baccalauréat. Le passage d'un test conditionne l'entrée dans le corps des officiers sous contrat ou des officiers de carrière. La formation des officiers se déroule dans les universités de Hambourg et de Munich, placées sous la tutelle des *Länder*. Il n'y a pas d'école fédérale pour la formation des officiers. Les officiers des armes doivent s'engager pour au moins quatre ans, 12 ans s'ils sont prévus pour une fonction de spécialiste. Les grades des officiers spécialistes vont de sous-lieutenant à capitaine d'état-major, pour les officiers des armes les grades vont de sous-lieutenant à général. Les officiers sous contrat, terminent en principe leur engagement comme capitaine, au lieu de lieutenant-colonel dans le corps des officiers de carrière. La durée de leur contrat est limitée au total à 12 années.

Les personnels de carrière, comme c'est le cas dans d'autres pays, passent l'ensemble de leur vie professionnelle au sein des armées jusqu'à ce qu'ils atteignent les âges limites de leurs grades respectifs (soit commandants : 52 ans, lieutenants-colonels et colonels : 56 ans et généraux : 60 ans). Sauf disposition particulière, ce fut le cas en 1995, les militaires de carrière ne peuvent pas quitter le service avant la limite d'âge de leur grade. En cas de départ anticipé, le militaire subit une réduction de sa pension de retraite d'un montant de 3,5 % par année (jusqu'à sa date normale de départ) dans la limite de 11 %.

Le principe de promotion interne existe dans les armées allemandes, il est toutefois difficile ici d'en mesurer l'ampleur. Des passerelles, liées à des conditions de diplômes et d'ancienneté, permettent le passage d'un corps de grade à un autre.

En **Belgique**, les candidats à l'engagement dans les armées doivent justifier de qualités morales, « caractérielles » et physiques, selon les termes employés. La sélection s'effectue par tests et entretiens. Pour la majorité des catégories de personnel la limite d'âge d'entrée dans les armées est de 29 ans, de 31 ans pour

le candidat officier de carrière déjà cadre actif et de 16 à 20 ans pour les candidats sous-officiers de carrière qui veulent entrer dans une école de sous-officiers.

La durée de la carrière dépend du statut du militaire. On peut distinguer quatre statuts avec différentes perspectives d'avenir. Les militaires de carrière font une carrière complète jusqu'à l'arrivée à l'âge leur permettant de percevoir une pension de retraite. Quant aux militaires de complément, ils ont accès également à une carrière complète jusqu'à l'âge leur permettant de percevoir une pension, mais l'avancement est limité à certains grades (les officiers peuvent aller uniquement jusqu'au grade de capitaine-commandant, les sous-officiers jusqu'au grade de premier sergent-chef, les volontaires jusqu'au grade de caporal). Les officiers « auxiliaires » (pilotes de la composante aérienne et, depuis 2002, les officiers contrôleurs de trafic aérien) ont la possibilité de faire une carrière limitée à douze ans, rallongée jusqu'au maximum 15 ans, l'avancement est limité au grade de capitaine-commandant. Enfin, les militaires court terme peuvent servir jusqu'à 7 ans et leur avancement est limité au premier grade dans chaque catégorie (sous-lieutenant, sergent, soldat).

L'avancement de grade des volontaires de carrière est lié à l'ancienneté dans le grade ; elle est de 6 ans pour le premier soldat, 8 ans pour les caporaux et caporaux-chefs. Des possibilités de promotion sociale existent au sein des armées belges ; elles consistent en l'admission des militaires de carrière en qualité de militaires de complément dans la catégorie de personnel immédiatement supérieure, selon certaines conditions d'âge et de réussite à des examens. Comme dans les autres armées, les limites d'âge sont appliquées à chaque grade et déterminent l'avancement et la fin de carrière.

#### **Les limites d'âge par grade et catégorie**

<b>Grade</b>	<b>Personnel non navigant</b>	<b>Personnel navigant aérien</b>
<b>Lieutenant-général</b>	61	58
<b>Général major</b>	59	56
<b>Colonel</b>	56	54
<b>Lieutenant-colonel</b>	55	52
<b>Major</b>	55	50
<b>Capitaine-commandant</b>	51	45
<b>Capitaine</b>	51	45
<b>Lieutenant</b>	50	45
<b>Sous-lieutenant</b>	50	45
<b>Autre qu'officier</b>	56	51

En **Espagne**, le système de recrutement se base sur trois principes : le recrutement direct, le recrutement interne et le changement de corps<sup>90</sup>, chacun ayant ses propres modes de sélection. Globalement, les conditions pour être militaire sont les suivantes :

- être de nationalité espagnole
- ne pas être privé de ses droits civils
- attester de sa bonne conduite en tant que citoyen
- ne pas avoir eu d'enquête disciplinaire dans un service du service public
- ne pas être reconnu comme objecteur de conscience
- avoir plus de 18 ans et moins l'âge requis selon le recrutement, par exemple 28 ans pour les militaires du rang, 33 ans pour les officiers sous contrat
- être en possession du niveau exigé.

Les militaires du rang sont recrutés sur concours et signent un premier contrat de deux ou trois ans selon la spécialité. Ce contrat peut être renouvelé jusqu'à 12 ans de service et 35 ans d'âge au plus. Le recrutement se fait selon un système de sélection continu en fonction des besoins des forces. Il est prévu que seuls 15 à 20 % des militaires du rang aient une relation permanente avec les forces armées jusqu'à la date de la retraite. Les militaires du rang ont la possibilité d'accéder à la carrière puisque la totalité des places d'admission dans les écoles de sous-officiers et 50 % des places dans la Garde civile leur sont réservées. Pour cela, ils doivent avoir accompli au minimum trois ans de service et n'ont droit qu'à trois essais. Les candidats sous-officiers sont donc tous des militaires du rang. Leur formation dure deux années. Les sous-officiers ont accès au corps des officiers dans la limite de 75 % des places.

Les candidats officiers ont accès aux écoles d'officiers, par concours interne ou externe. La formation dure cinq ans. Les officiers sous contrat sont recrutés parmi les universitaires, ils peuvent accéder par la voie interne au statut de carrière après au moins quatre ans de service, et n'ont droit qu'à trois tentatives. Ils sont recrutés au grade de sous-lieutenant et lieutenant. Le contrat initial est de trois ans et peut être renouvelé jusqu'à 12 ans de service maximum et jusqu'à 38 ans d'âge.

---

<sup>90</sup> Real Decreto 1735/2000, de 20 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso y Promoción en las Fuerzas Armadas.

**Promotion idéale des non-officiers, toutes armées confondues<sup>91</sup>**

	Soldat	Cabo	Cabo primero	Sargento	Sargento primero	Brigada	Sub-teniente
<b>Temps minimum dans le grade</b>	3 ans	2 ans	3 ans	6 ans	5 ans	6 ans	5 ans

**Promotion des officiers**

	<b>Teniente</b>	<b>Capitan</b>	<b>Comandante</b>	<b>Teniente Coronel</b>	<b>Coronel</b>
<b>Temps minimum dans le grade</b>	3 ans	6 ans	5 ans	4 ans	2 ans

En ce qui concerne la **France**, les volontaires sont recrutés, sous réserve des aptitudes nécessaires, à partir de 18 ans jusqu'à l'âge de 26 ans pour une durée de 12 mois, et au maximum de 60 mois, dans les corps de militaires du rang et dans le premier grade de sous-officiers ainsi qu'au grade d'aspirant. Concernant les militaires du rang, les conditions de recrutement et d'avancement, la durée des contrats, sont différentes d'une armée à l'autre, en fonction de leurs besoins spécifiques.

Dans l'armée de terre, il faut avoir la nationalité française, au moins 17 ans et demi, être reconnu apte à l'exercice de la fonction militaire, grâce aux tests de sélection. Suite à la réforme initiée en 1997, deux types de parcours ont été mis en place. Nous retrouvons d'un côté les parcours courts : le premier contrat est de trois à 5 ans, renouvelable au maximum jusqu'à 11 ans (congés de reconversion inclus), la moyenne d'engagement recherchée étant de 8 ans. Nous retrouvons de l'autre côté les parcours longs : entre 11 et 22 ans, ils ne sont ouverts qu'aux caporaux chefs détenteurs de certificats techniques.

L'armée de l'air, procède au recrutement d'un nouveau type de personnel : les MTA (Militaires Techniciens de l'Air). Ces postes s'adressent à des jeunes de 17 à 23 ans, ayant un acquis directement opérationnel, sans longue formation complémentaire, entre le niveau de classe de troisième et le baccalauréat

<sup>91</sup> Real decreto 1064/2001, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Evaluaciones y Ascensos del Personal Militar Profesional.

professionnel. Ils sont issus du tissu local proche des bases aériennes de leur affectation future. La durée du contrat est de 4 ans, renouvelable une fois.

Dans la marine, une partie des postes non opérationnels, autrefois occupés par des appelés, seront ouverts aux civils (5 100 postes de civils ont été créés, soit le double). De plus, depuis 1997, toujours pour remplacer les appelés, la Marine a mis en place un nouveau type de contrat, les engagés contrat court marine. Il s'adresse à des jeunes de 18 à 22 ans, peu qualifiés. Les recrutements sont réalisés en partenariat avec la délégation interministérielle à l'insertion des jeunes, il s'agit d'offrir une première expérience professionnelle à des jeunes en difficulté.

Du côté du personnel officier, depuis le passage à l'armée professionnelle, une nouvelle catégorie a été créée afin de pourvoir aux besoins momentanés des armées, notamment dans certaines spécialités : les OSC (officiers sous contrat). Ceux-ci viennent remplacer les anciens ORSA (officiers de réserve en situation d'activité), mais ont des carrières plus courtes (premier contrat de 4 ans, renouvelable jusqu'à 10 ans maximum). Ils sont recrutés directement dans le civil, selon leurs diplômes (bac plus 3 à bac plus 5) et leurs spécialités. Il leur est attribué un grade, en fonction de leur âge : 24 ans pour les officiers subalternes, au moins 30 ans pour les officiers supérieurs. Il n'y a aucune possibilité d'avancement. Les officiers de carrière sont, quant à eux, recrutés dans les écoles militaires d'officiers, ou parmi les sous-officiers de carrière et les officiers sous contrat, après passage de concours et examens, selon des conditions d'âge, de titres et de diplômes. Les sous-officiers de carrière doivent avoir accompli un service d'au moins quatre ans dont une partie dans un grade de sous-officier, pour pouvoir prétendre à l'avancement au grade d'officier. L'avancement des officiers des armes se fait à l'ancienneté (de sous-lieutenant à lieutenant, de lieutenant à capitaine, de commandant à lieutenant-colonel) et au choix et à l'ancienneté pour ce qui est du passage de capitaine à commandant et de colonel à général.

La limite d'âge des officiers des armes de l'armée de terre et officiers de base de l'armée de l'air et mécaniciens de l'air sont de 60 ans au grade de général de division, 57 ans au grade de colonel, 56 au grade de lieutenant-colonel, 54 au grade de commandant et 52 au grade de capitaine. Les limites d'âge sont un peu plus basses pour les officiers de l'air (57 ans au grade de général, 50 ans au grade de lieutenant-colonel et 47 ans au grade de capitaine) et plus hautes, pour les autres corps d'officiers comme le corps des commissaires, du cadre spécial et des ingénieurs (de 55 ans pour le grade de capitaine à 63 ans pour le dernier grade de général). Les limites d'âge des sous-officiers et officiers mariniers de carrière, à l'exception du personnel navigant, vont de 56 ans pour les majors à

42 ans pour les sergents. Elles sont plus basses pour les sous-officiers de l'armée de l'air : de 47 à 42 ans.

En **Hollande**, depuis 1996, l'Armée offre deux types de d'engagements : les contrats courts et la possibilité de suivre une carrière (mais conçue également en termes contractuels). L'idée de contrats courts, pour la majorité des effectifs, va dans le sens de la recherche de la meilleure articulation possible entre les armées et la société afin de favoriser un important et fréquent renouvellement des effectifs.

L'âge limite de départ des armées pour les personnels militaires est de 55 ans, 50 ans dans la marine où il devrait vraisemblablement s'aligner sur celui de l'ensemble de l'institution militaire. Les personnels civils prennent leur retraite entre 60 et 65 ans. De façon plus précise, le *Livre blanc* explique que l'objectif est de diminuer l'âge moyen des militaires, de faire en sorte que le passage par les armées ne soit plus « le travail d'une vie » et, pour cela, d'inverser la proportion entre personnels d'active sous contrats à durée indéterminée et sous contrats à durée déterminée de 60/40 à 40/60. De plus, les différences entre ces deux types de personnels vont être réduites de façon nette alors que va croître le souci de la reconversion dans le secteur civil, au moment où la plupart des militaires quitteront les armées après 5 à 7 ans passés en leur sein. On passerait ainsi, comme dans le monde du travail civil, de la sécurité de l'emploi à la sécurité du travail<sup>92</sup>.

En **Italie**, la catégorie de personnel militaire volontaire a été instituée par la loi du 24/12/1986, celle-ci est venue ouvrir la voie aux VFP (*volontari in ferma di leva prolungata*) soit des personnels prolongeant leur service de 2 à 3 ans. C'est principalement parmi ces personnels que des militaires du rang étaient recrutés en priorité, jusqu'en 1995. Au terme de leur contrat, ils sont orientés vers la réserve, les emplois civils de l'administration d'Etat, des régions et provinces et des forces armées. Le décret du 12 août 1995 a instauré deux nouveaux types d'engagés :

- les VFB (*volontari in ferma breve*), volontaires service bref dont la durée d'engagement initial est de trois ans et peut être étendue à 5 ans. L'âge d'entrée est compris entre 17 et 25 ans. Le corps des VFB comprend deux grades, les caporaux (premier grade) qui peuvent être promus au grade supérieur (caporal-major, deuxième grade) au bout de trois mois de service. Les caporaux-majors, peuvent être promus au grade de premier caporal major, dans la catégorie des

---

<sup>92</sup> Ministère de la Défense, *Résumé du Livre Blanc 2000*, 2000, p. 11



VSP, après 18 mois d'ancienneté dans leur grade, selon des conditions de diplômes et l'appréciation des compétences.

- les VSP (*volontari in servizio permanente*), les volontaires en service permanent. Ils ont la possibilité de faire carrière jusqu'à 60 ans. L'avancement des VSP est déterminé par l'ancienneté et l'appréciation sur les compétences et conditions de diplôme. Ils peuvent avoir accès au statut de sous-officier par concours.

### Avancement des volontaires

Caporal major chef élu (après 5 ans)
Caporal major chef (après 5 ans)
Caporal major élu (après un an)
1 <sup>er</sup> caporal major

### Volontaires en service permanent (VSP) jusqu'à 15 ans de service

↑

Caporal major chef (après 18 mois)
Caporal (après 3 mois)

### Volontaires service bref (VFB)

La catégorie sous-officiers se compose de deux corps de grades : les maréchaux (maréchal, maréchal ordinaire, maréchal chef) et les sergents (sergent, sergent-major). Le personnel avec le grade de sergent est composé exclusivement d'anciens VSP. La progression de carrière des sous-officiers est déterminée par l'ancienneté ou par les compétences et les diplômes. Le passage du grade de sergent à celui de sergent-major s'effectue au bout de 7 ans de service actif dans le grade, le passage de sergent-major à sergent-major chef s'effectue au choix et après 7 ans de service actif dans le grade précédent. L'avancement aux grades de maréchaux se fait principalement à l'ancienneté, sauf pour l'accès au dernier grade qui est conditionné par l'ancienneté et le passage d'un examen. Les maréchaux peuvent prétendre au recrutement normal des officiers, par le passage d'un examen pour rentrer dans les écoles d'officiers, selon certaines conditions. Ils bénéficient, en outre, de facilités au concours donnant accès au corps spécial des officiers, à condition de posséder un diplôme de second

degré, d'être âgé de moins de 34 ans et de ne pas dépasser 3 à 5 ans d'ancienneté dans le grade.

La voie de recrutement des officiers est principalement l'Académie, accessible par concours après une année de préparation. La formation dure cinq ans. L'avancement des officiers se fait à l'ancienneté et au choix ou uniquement à l'ancienneté selon les grades : les lieutenants accèdent au grade de capitaine après 4 ans de service, le passage du grade de capitaine à major se fait au choix après une ancienneté de 7 à 9 ans dans le précédent grade. Depuis la professionnalisation, l'accès à certains grades est bloqué, ainsi 50 % des lieutenants-colonels n'accèdent pas au grade de colonel. De plus, l'entrée des forces armées dans un processus de transformation s'est soldée par une « crispation » progressive du rôle d'officier et de maréchal, dans un contexte où le rôle de sergent et de volontaire de troupe ont pris une grande importance. Les limites d'âge seront progressivement transformées. La limitation, de 57 ans maximum de 1998 à 2001, de 58 ans depuis 2002 jusqu'à 2004, 59 ans entre 2005-2006, 60 ans d'ici 2008.

Au **Royaume-Uni**, la plupart des militaires du rang sont recrutés sur un contrat de trois minimum, et certains d'entre eux pourront servir jusqu'à 22 ans de service. Ils doivent avoir entre 16 ans et six mois et 25 ans et la sélection se fait sur tests et entretiens. Quant aux officiers, la majorité d'entre eux sont de recrutement externe. La limite d'âge est de 55 ans. Si l'on prend comme exemple la promotion interne au sein de l'armée de terre, il est officiellement stipulé que les militaires devront d'abord être qualifiés (diplôme, expérience...), recommandés (par leurs supérieurs de manière confidentielle), et bien évidemment sélectionnés. Dans tous les cas, ils devront avoir servi un minimum de temps dans leur grade pour pouvoir prétendre atteindre le grade supérieur.

**Promotion idéale des non-officiers dans l'armée de terre<sup>93</sup>**

<b>Non-officiers</b>	<b>Temps minimum d'ancienneté</b>	<b>% moyen de chances d'être promu</b>
<b>Lance corporal</b>	3 ans	59
<b>Corporal</b>	6 ans	67
<b>Sergeant</b>	9 ans	65
<b>Staff Sergeant</b>	14 ans	65
<b>Warrant Officer Class 2</b>	16 ans	67
<b>Warrant Officer Class 1</b>	18,5 ans	47

Le système fonctionne globalement de la même manière pour les officiers.

**Promotion des officiers**

<b>Lieutenant</b>	<b>Captain</b>	<b>Major</b>	<b>Lieutenant-colonel</b>
2 ans	5 ans	4 ans	Avoir entre 36 et 46 ans

De l'ensemble de ces informations, on peut tirer plusieurs enseignements. Il semble ainsi qu'une nette tendance se dégage vers la contractualisation de l'engagement dans les armées, essentiellement pour les militaires du rang et pour les sous-officiers. Cette tendance n'est pas surprenante et doit être considérée comme une conséquence de la professionnalisation. Parallèlement, la durée du passage dans les armées semble appelée à se réduire, l'armée néerlandaise apparaissant comme l'illustration la plus frappante de cette double tendance qui va avec, nous avons vu dans le chapitre précédent que tous les pays étaient concernés, la réduction, parfois drastique, du nombre des personnels de carrière. Il s'agit à la fois d'assurer une rotation importante des effectifs, tout en les conservant pour une durée suffisante qui « rentabilise » leur formation et d'avoir des effectifs plutôt jeunes, pour le bas de la pyramide des grades.

On peut donc dire que le passage par l'institution militaire devient et est appelé à devenir une expérience professionnelle parmi d'autres, souvent avant d'autres ce qui appelle des efforts particuliers pour attirer les jeunes candidats (notamment en termes de rémunération, on le verra, mais aussi en termes de

<sup>93</sup> Site internet de l'armée de terre au sein de celui de la Défense.

formation), l'attrait de l'emploi dans les armées dépendant aussi, pour partie, du contexte économique plus général.

Pour ce qui est des conditions de promotion, on peut dire qu'elles apparaissent assez homogènes d'un pays à l'autre : l'ancienneté reste le déterminant cardinal, la clé, si l'on peut dire, de l'avancement dans les armées, complétée souvent par le passage de tests. Pour autant, on ne peut manquer de rappeler que la promotion ne prend vraiment son sens, ou son importance, que dans la perspective d'engagements d'une durée assez longue, et bien sûr dans le cadre d'une carrière qui offre de véritables perspectives d'avancement.

Des différences semblent perceptibles en ce qui concerne l'accès à la carrière militaire, par exemple pour les officiers : niveau requis, types de formation (universitaire ou spécifiquement militaire avec des variations importantes de prestige entre les écoles). Il semblerait néanmoins qu'une évolution soit perceptible à ce niveau que l'on songe par exemple à la réforme des enseignements aux écoles militaires de Saint-Cyr Coëtquidan qui, tant pour l'accès aux écoles que durant la formation, font une place plus importante aux aspects universitaires<sup>94</sup>. Si on ne peut manquer de souligner la volonté affichée dans certains pays, en Hollande notamment, de faire en sorte que l'accès aux armées soit calqué sur l'accès au monde civil, il semble que la carrière d'officier constitue toujours un élément de spécificité, quoique la dimension technique prenne toujours une importance croissante dans leur profil. Un tel constat mériterait d'être approfondi en cherchant les différences pouvant exister entre les armées au sein d'un même pays.

La formation continue revêt deux aspects qui semblent appelés à se combiner : favoriser la progression interne dans les armées, avec une importance variable selon les pays, et contribuer à l'insertion professionnelle des militaires dans le cadre une fois qu'ils auront quitté les armées, car, si l'avancement devient plus difficile, du fait aussi de la réduction du format des armées, si la durée du passage par les armées se réduit, le devenir des militaires, leur reconversion devient une question centrale.

## **1.2. La reconversion des militaires**

La reconversion constitue dans la plupart des pays européens, un véritable enjeu pour les recrutements de nouveaux engagés. Cependant, les moyens qui lui sont consacrés sont inégaux d'un pays à l'autre : ils sont ainsi encore peu développés dans les armées professionnalisées récemment (Italie, Espagne). Les

---

<sup>94</sup> Cf. BOENE Bernard, HADDAD Saïd et NOGUES Thierry, *A missions nouvelles formations nouvelles des officiers des armes ?*, Paris, Les Documents du C2SD, 2001.

outils mis en place pour faciliter le retour à la vie civile des militaires, sont assez dissemblables selon les pays : certains ont tendance à favoriser la formation continue, tandis que la France privilégie les aides à la fin du service, quand d'autres, enfin, privilégient les facilités d'intégration dans la fonction publique.

#### I.2.1. Allemagne, Hollande et Royaume-Uni : le primat de la formation professionnelle continue

Dans ces trois pays, la politique de reconversion est essentiellement fondée sur un effort de rapprochement entre formations militaire et civile, afin que le militaire, au sortir des armées, puisse exercer ses compétences directement dans le civil.

En **Allemagne**, l'aide à la reconversion est explicitement considérée par le ministère de la Défense comme un moyen d'assurer l'attractivité de l'engagement dans les armées. La large place consacrée à ces questions dans les plaquettes de renseignement sur les carrières d'officiers illustre tout l'intérêt porté par l'institution sur la prise en charge de « l'après » afin de susciter de nouveaux recrutements. La formation prend une large place tout le long de la carrière militaire. De manière générale, les titres délivrés au sein des armées pour sanctionner une formation suivie sont reconnus dans le civil, qu'il s'agisse de formation technique ou universitaire. Alternent périodes de formation « sur le tas » et périodes de formation académique. Les réalisations de la *Bundeswehr* en matière de formation des adultes sont généralement reconnues et ce notamment par l'importance accordée, pour les officiers, au passage par l'université qui inaugure un type particulier de rapport entre élites civiles et militaires.

Le souci de la reconversion future des engagés est présent durant tout le temps de l'engagement. De fait, la formation technique et professionnelle des engagés, permettant l'acquisition de savoir-faire « professionnels et techniques » transposables dans le domaine civil, constitue la pierre angulaire de la politique de reconversion. Ainsi, tout au long de la durée de leur contrat, les engagés ont la possibilité de se former à une profession civile en dehors des heures de service. Pendant et après leur service actif, ils peuvent suivre des stages dans 27 écoles chargées d'assurer ces formations. Celles-ci débouchent le plus souvent sur l'acquisition de certificats de l'école d'enseignement secondaire ou du baccalauréat.

A la fin du service, les engagés bénéficient d'aides financières qui doivent faciliter leur retour à la vie civile sur le plan professionnel. Outre le paiement de leurs cotisations retraites par le Gouvernement, les engagés bénéficient d'une

indemnité de transition, leur permettant de se consacrer exclusivement à leur reconversion dans le civil, notamment de suivre une formation professionnelle en dehors des armées. L'indemnité est égale à 75 % de la dernière solde mensuelle et sa durée de versement est modulée, comme en Grande-Bretagne d'ailleurs, selon le temps passé dans les armées. Par exemple, un militaire ayant servi 12 ans, sans avoir suivi d'études, bénéficie de l'indemnité mensuelle pendant 36 mois. De plus, une autre aide financière sous forme de pécule peut être accordée afin de couvrir les frais d'inscription à une formation et les frais de transport et de logement liés à cette formation. Son montant est équivalent, au maximum, à huit fois le montant de la dernière solde.

Les militaires de carrière partant avant quarante ans, notamment en cas d'incapacité à poursuivre l'activité militaire due par exemple à un accident du travail, bénéficient aussi d'aides à l'insertion professionnelle pour une durée maximale de trois ans. Ils ont la possibilité de suivre une formation devant leur permettre de se reclasser dans le secteur civil. Après cette formation, ils peuvent bénéficier de plusieurs aides au reclassement. Ils peuvent être assistés par l'Agence fédérale du travail dans leur recherche d'emploi. Dans la même optique, une attestation de connaissances et aptitudes acquises pendant la durée du service leur est fournie afin de faciliter leur reclassement.

En **Hollande**, l'accent est mis sur les perspectives de carrière à la fois au sein des armées et après le retour à la vie civile. L'aide à la reconversion apparaît, pour le ministère de la Défense, déterminante pour le recrutement des futurs volontaires. Sur le plan de la formation, les engagés pour des contrats courts se voient proposer une poursuite de leur formation civile, ce qui s'avère plus ou moins difficile selon le type de spécialité occupée. Dans tous les cas, l'objectif affiché est d'assurer à ces militaires la meilleure formation possible en vue de leur retour sur le marché du travail civil<sup>95</sup>. A cette fin, des conventions ont été signées avec les autorités chargées de l'éducation nationale afin d'assurer l'équivalence et la reconnaissance des titres délivrés par les armées.

En **Grande-Bretagne**<sup>96</sup>, la question de la reconversion est ancienne et a la particularité d'être en grande partie gérée par des organismes extérieurs à la Défense, notamment par des associations d'anciens combattants. La gestion est,

---

<sup>95</sup> VAN DER MEULEN Jan, ROSENDAHL HUBER Axel and SOETERS Joseph L., « The Netherlands' Armed Forces an Organization Preparing for the next Century », in KUHLMANN Jürgen and CALLAGHAN Jean (eds), *Military and Society in 21<sup>st</sup> Century Europe*, Londres, Transaction Publishers, 2000, p. 290

<sup>96</sup> Pour plus d'informations, se reporter à GENIEYS William, JOANA Jean, KOUJIL Christelle et SMITH Andy, *Armées professionnelles et politiques de reconversion : une comparaison européenne (Espagne, France, Grande-Bretagne)*, Paris, Les documents du C2SD, 2001

de plus, interarmées. L'aide à la reconversion constitue une aide parmi d'autres ; elle n'est pas un droit mais une « possibilité » à laquelle les militaires ont accès s'ils remplissent les conditions, comme par exemple avoir effectué au moins cinq ans de service. Les aides à la reconversion sont constituées essentiellement de la formation continue pour préparer le retour à la vie civile, afin d'acquérir les qualifications et des titres civils. Par ailleurs, le reclassement des militaires dans la fonction publique est un phénomène que les armées britanniques ne connaissent pas contrairement à la France ou à l'Espagne par exemple.

Ainsi, ces trois pays ont pour point commun de mettre l'accent sur la formation tout au long du temps de service. Les aides financières ou congés de reconversion, accordés aux termes du contrat, en Allemagne et au Royaume-Uni, contrairement à la France, sont individualisées, soit directement proportionnelles au temps passé dans les armées. Il s'agit donc là d'une conception différente de celle qui existe en France, l'aide intervenant en quelque sorte pour « récompenser » la fidélité des militaires restés longtemps en service, alors qu'en France, cette aide repose davantage sur un souci d'équité sociale : elle est fonction des difficultés d'insertion professionnelles prévisibles à la sortie des armées, liées à un profil de personnel jeune, peu qualifié et à revenus modestes.

#### 1.2.2. La France : importance des aides à la reconversion venant à la fin du service

Comme pour les autres pays, les états-majors français misent sur les capacités supposées des aides à la reconversion à susciter, au moins partiellement, de nouveaux recrutements. La politique de reconversion existait déjà depuis quelques décennies, mais, avec la réforme de 1997, des moyens supplémentaires ont été déployés du fait de l'augmentation des flux de personnels, sans pour autant venir bouleverser le système d'aides déjà existant. La politique de reconversion française est principalement basée sur les aides à la fin de service. Le statut des militaires garantit le droit, pour tous les militaires ayant accompli au moins quatre ans de service, à une aide à la reconversion, dont le droit à un congé de reconversion à la fin de leur contrat d'une durée maximale de 6 mois. Est venu s'y ajouter, en 1996, un congé complémentaire de reconversion d'une durée de 6 mois, qui tient compte de la nature du projet professionnel.

Pendant le temps des congés, la solde est maintenue en intégralité afin que les personnels concernés puissent se consacrer activement à la réalisation de leur projet professionnel préalablement défini avec l'aide des bureaux de reconversion. Les personnels ayant des métiers directement transposables dans le civil bénéficient d'un « accompagnement direct vers l'emploi » qui comporte

à la fois des formations aux techniques de recherches d'emplois, une période d'adaptation en entreprise et d'éventuelles aides à la création d'entreprises. Les autres, en priorité les non-officiers exerçant des spécialités non transposables, sont orientés vers la formation professionnelle. Les militaires peuvent percevoir une aide financière destinée à payer le coût de la formation professionnelle. Son montant peut atteindre 7 622 euros, une partie du coût de la formation restant à la charge du militaire, de 5 % à 25 % en fonction de son ancienneté. Les plus jeunes et ceux dont le passage dans les armées a été le plus court perçoivent le maximum de l'aide, tandis que les plus âgés ont l'aide la moins élevée (seulement de 25 % du coût de la formation pour les plus de 50 ans et plus de 25 ans de service).

Le montant de l'aide à la formation accordé en France, peut paraître exorbitant comparé à celui des autres pays, comme la Grande-Bretagne, mais il ne signifie pas pour autant que les militaires bénéficient davantage d'aides. Le fait de faire intervenir la formation en vue d'un reclassement dans le civil à la fin de service en France alors qu'elle intervient tout le long de la carrière militaire en Grande Bretagne, explique cette disparité.

### I.2.3. Belgique, Espagne et Italie : priorité au reclassement dans la fonction publique

Dans ces trois pays, les outils d'aide à la reconversion sont encore peu développés. Cela s'explique, en plus des raisons d'ordre budgétaire, du moins pour l'Espagne et l'Italie, par une professionnalisation encore récente et par les options choisies, différentes de celles des autres pays et en particulier l'intégration des militaires dans la fonction publique à la fin de leur service. Ces mesures existent de longue date en France (les « emplois réservés »), mais il ne s'agit que d'une possibilité de reclassement offerte qui ne saurait à elle seule constituer une politique de reconversion. Les armées belges, italienne et espagnole font de cette « promesse » de seconde carrière dans le secteur public, un élément d'attractivité pour les recrutements.

En **Belgique**, bien que le ministère de la Défense entende susciter de nouveaux recrutements en améliorant certains aspects des conditions de vie des militaires, dont l'aide à la reconversion, peu de mesures, à notre connaissance, ont vu le jour. Existente simplement des procédures visant à valoriser le passage dans les armées par la reconnaissance de leurs diplômes dans le civil, comme dans la plupart des autres armées. Les officiers font l'objet d'une attention particulière. Leur reclassement parmi les cadres civils du département de la défense nationale leur est facilité. De plus, ils ont la possibilité d'être aidés par les entreprises privées de outplacement. Par ailleurs, les officiers subalternes de



carrière et de complément ainsi que les officiers en prestation volontaire d'encadrement (PVE) peuvent bénéficier de cours de réorientation durant leurs trois dernières années de service, avant leur mise à la retraite. Ils peuvent suivre ces cours durant leur temps libre, dans un établissement civil de leur choix, ou par correspondance. Le ministère de la Défense rembourse, pour leur effort de reclassement, le droit d'inscription, les frais de cours et de stage éventuel à hauteur de 50 000 FB (1 239 euros). Durant la durée des cours, une dispense de travail d'une demi-journée par semaine leur est accordée.

La rareté des mesures d'aide à la reconversion pour l'ensemble des militaires peut s'expliquer par les différentes options choisies en matière de gestion des flux d'effectifs. Par exemple, le régime du départ anticipé à mi-temps adopté par la loi 25 mai 2000, laisse le temps aux militaires de préparer leur reclassement éventuel dans le civil. Le régime de mise à disposition des militaires<sup>97</sup> dans les administrations publiques, ministères, ou organismes d'intérêt public (à l'exclusion de la police fédérale et de la police locale) peut être considéré à la fois comme un moyen d'inciter le départ des militaires proches de la fin de carrière, comme un moyen d'attirer de nouvelles recrues par la promesse d'une carrière future dans le secteur public, mais aussi comme une aide au reclassement. Sa procédure est la suivante : le ministère définit les groupes cibles de militaires en fonction des besoins d'encadrement des forces armées qui seraient susceptibles d'être utilisés en dehors des forces armées. Avec les employeurs concernés, le ministère définit les « postes d'utilisation » c'est-à-dire les fonctions et les emplois demandés par un employeur public pour lesquels les militaires peuvent être désignés.

Pour bénéficier de ce régime, les militaires, à condition d'être en service actif et de ne pas avoir à servir que cinq ans au plus, doivent en faire la demande. Le ministère opère ensuite une sélection parmi les candidats, puis les candidatures font l'objet d'un agrément par l'employeur public. Le militaire continue à percevoir les mêmes rémunérations (solde, allocations et indemnités éventuelles), mais ne peut plus bénéficier de l'avancement, sauf s'il est basé sur l'ancienneté de service. Par contre, il continue à bénéficier du même régime de sécurité sociale. Les traitements restent à la charge du ministère de la Défense, l'employeur ne réglant que 50 % des charges salariales.

En **Italie**, le ministère de la Défense considère l'insertion des volontaires en fin de contrat, suite à la récente professionnalisation des forces armées, comme un objectif fondamental de la Défense. La garantie de trouver un emploi au sortir des armées constitue, là aussi, un moyen d'attirer les candidats pour un passage

---

<sup>97</sup> Arrêté royal du 29/7/1997 relatif à la mise à disposition des militaires.

bref dans les armées. Pour le moment, et selon les informations qui nous ont été fournies, peu de mesures concrètes ont été mises en place. Il existe simplement des facilités pour accéder à la fonction publique, notamment dans la police. Les jeunes volontaires qui ont prolongé leur service militaire de trois ans, suite à la suspension du service militaire, outre la possibilité d'accéder au statut de VSP dans les armées (2000 postes par an), se voient faciliter l'accès à certains corps de la fonction publique :

- les corps de force de police provinciale et municipale
- les entités et instituts de l'Etat, régionaux, provinciaux ou communaux
- 50 % des postes de personnel civil non dirigeant de la Défense leur sont réservés, après passage d'un concours.

Il convient de préciser que ces postes n'ont pas été créés pour les militaires : il s'agit uniquement de postes de remplacements de personnels ou de postes vacants.

En **Espagne**, la question de la reconversion n'a vraiment été prise en compte qu'au cours de ces dernières années. La principale raison doit être recherchée dans la politique franquiste des années 1960 et 1970 alors que les forces armées n'étaient conçues que comme devant contrôler la sécurité des citoyens à l'intérieur du pays. A ce titre, les moyens dont elles étaient dotées sont longtemps restés faibles face à un personnel nombreux et les politiques de réduction d'effectifs sont restées timides et les salaires relativement faibles. Jusqu'au début des années 1980, de nombreux militaires avaient un second emploi dans le civil. Globalement, on peut dire que la reconversion n'est pas un droit, elle concerne d'abord les militaires du rang et est le monopole de l'Etat. Elle est incluse dans un dispositif de formation continue au cours de la carrière des militaires.

Ce dispositif n'est pas directement destiné aux militaires en fin de contrat, mais plutôt à tous les militaires qui projettent de changer de corps, par exemple pour intégrer la Garde civile ou le corps des sous-officiers. Il vise donc un double objectif : progresser dans la carrière militaire et détenir des formations susceptibles d'être reconnues lors de la période de reconversion. Ces formations se déroulent au sein des unités en dehors des heures de service. Elles concernent d'abord les secteurs de l'automobile, de l'administration, de la santé, de l'électronique et de l'électricité. La durée des enseignements varie selon les diplômes. Par exemple, le diplôme « technicien auxiliaire » nécessite 300 heures de cours, la préparation au diplôme de niveau supérieur de l'enseignement professionnel en demande, quant à elle, 600. Enfin, lorsqu'ils quittent les armées, des places leur sont réservées dans le civil grâce au partenariat du ministère de la Défense avec les confédérations patronales des

différentes régions (ce qui permet notamment de trouver un travail dans le lieu de sa dernière affectation), avec des entreprises privées ainsi que d'autres ministères (éducation, culture, sport, ...).

Bien que les moyens consacrés à la reconversion soient disparates d'un pays à l'autre, notamment du fait de l'ancienneté du processus de professionnalisation et de l'expérience en la matière mais aussi, plus largement, des choix budgétaires opérés dans ce cadre, la politique de reconversion des personnels militaires tend à être considérée dans ces pays comme une clef de réussite de la professionnalisation, dans la mesure où les armées en font un critère d'attractivité auprès des jeunes. Intéressante, dans ce cadre, est la solution du reclassement dans l'administration, encore que nous ne disposions pas de données précises à ce niveau qui permettent d'en mesurer l'ampleur : en effet, on maintient ainsi le lien entre le militaire et l'Etat comme employeur, dans des pays où il occupe une place importante.

Pourtant, l'aide à la reconversion n'est pas le seul élément avec lequel les armées entendent attirer de nouvelles recrues, elle s'insère dans un ensemble de mesures relatives par exemple à la revalorisation des soldes, à l'attribution d'indemnités à l'engagement, ou à l'amélioration de logement en caserne.

### **I.3. Le temps de travail : des situations contrastées**

En **Allemagne**, selon les informations que nous avons pu obtenir, la question du temps de travail dans les forces armées a pris ces dernières années une intensité particulière notamment du fait de la réduction du temps de travail dans le civil, mais aussi comme conséquence de la professionnalisation des armées allemandes. Depuis 1945, la notion de disponibilité permanente est étrangère à l'organisation allemande. Pourtant, il n'y a pas de disposition légale concernant le temps de travail des militaires, mais simplement un règlement posant certains points fondamentaux (« *der Dienstzeitausgleicherlass* »<sup>98</sup>). Ce texte précise notamment les mesures en matière de compensation pour un militaire ayant accompli un service de plus de 46 heures hebdomadaires, comprenant une heure trente de pause quotidienne (à titre indicatif, on peut rappeler que le nombre moyen d'heures effectivement travaillées pour les salariés à temps complet dans le civil était de 40,1 en 1999). Précisément, cette durée se répartit entre le lundi et le vendredi, dix heures par jour sauf le vendredi, où la durée du service est de six heures. Les services les samedi, dimanche et jours fériés sont comptés en heures supplémentaires.

---

<sup>98</sup> Nous n'avons pu consulter que le texte du 20 octobre 1998.

Les heures supplémentaires sont censées être rattrapées sous forme de temps libre et non compensées financièrement : jusqu'à douze heures hebdomadaires, en nombre d'heures, une demi-journée pour un temps supplémentaire compris entre 12 et 16 heures, une journée entre 16 et 24 heures. La pratique est différente dans la mesure où il est souvent très difficile pour les militaires de trouver du temps libre pour bénéficier des compensations horaires. Ainsi, les compensations financières sont la règle en la matière. Les syndicats se plaignent d'ailleurs de leur modicité : pour un service supplémentaire compris entre 12 et 16 heures, le militaire perçoit une somme compensatoire de 17,90 € (bruts). Au-delà de 16 heures et jusqu'à 24, cette compensation s'élève à 35,80 €. Elle doit s'entendre pour l'ensemble des heures supplémentaires et non comme un taux horaire et n'est versée qu'à partir du onzième mois de service.

Le tableau qui suit éclaire les modalités de calcul du temps de travail dans la *Bundeswehr*.

**Quelques exemples de calcul du temps de travail<sup>99</sup>**

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Total	I	II	Compensation
9	9	14	9	5			46			Aucune
9	11	11	11	5			47	1		1 heure de temps libre <sup>100</sup>
9,5	9,5	11	10	5	8		53	1	8	9 heures de temps libre
9,5	9,5	9,5	9,5	6	8	16h-24h	68		Sa : 8 Di : 16	8 heures de temps libre Une journée sans service ou une demi compensation financière (17,80€)

La colonne I représente le nombre d'heures supplémentaires en jours de semaine, la colonne II indique le nombre d'heures effectuées lors des services les samedi, dimanche et jours fériés.

Toujours dans le domaine du temps de travail, les effets induits par la multiplication des opérations extérieures ont eu un impact non négligeable. Ainsi, les forces de réaction aux crises, composées de 60 000 hommes, sont vite

<sup>99</sup> Bundesministerium der Verteidigung, *Dienstzeitausgleicherlass*, Bonn, Bundesministerium der Verteidigung, 1998, p. 10

<sup>100</sup> Traduction de *Freistellung vom Dienst*.

apparues insuffisantes : le temps moyen d'emploi a dû être accru de quatre à six mois et de nombreux militaires ont déjà accompli trois voire quatre missions. Le but de la restructuration en cours est de mettre la *Bundeswehr* en état de participer aux missions de l'O.T.A.N. ou de l'U.E. en dehors de l'Allemagne pour une durée d'une année avec un effectif pouvant aller jusqu'à 50 000 soldats. Il s'agit donc d'éviter toute « surchauffe » des armées et de mécontentement chez les personnels.

En **Belgique**, la durée considérée est de 38 heures selon les textes officiels, étalées sur cinq jours, pour les militaires autres que les officiers. Le nombre d'heures théorique est de 1 850 (sans les congés et les week-ends) à raison de 8 heures par jour, cinq jours par semaine (la durée hebdomadaire effective moyenne de travail pour les salariés du civil à temps complet était de 38,4 heures en 1999). Ces indications sont à considérer avec prudence : rien ne dit, en effet, que cette durée soit réellement pratiquée. Le dépassement de ces heures de travail, lié à l'exercice de prestations particulières, est compensé par l'octroi d'allocations journalières<sup>101</sup>.

Les difficultés à obtenir un taux de départs annuels suffisant de militaires, suite au passage à l'armée professionnelle, ont conduit à l'adoption de la loi du 25 mai 2000 qui instaure le régime volontaire de travail de la semaine de quatre jours et le régime de départ anticipé à mi-temps pour certains militaires. Pour obtenir la semaine de quatre jours, limitée à une durée d'une année, le militaire doit en faire la demande. Elle est accordée sur certaines conditions. Le militaire perçoit alors 80 % de son traitement. Le régime de départ anticipé à mi-temps est venu modifier le statut des militaires pour instaurer « le retrait temporaire d'emploi pour interruption de carrière ». Il est destiné aux militaires de carrière ou de complément (à l'exception de certaines fonctions) n'ayant plus à servir que durant cinq ans au plus à la date à laquelle le régime du départ anticipé à mi-temps prend effet. Ils ne figurent plus au tableau d'avancement et ne peuvent participer à des concours. Ils perçoivent 50 % de leur traitement et une allocation mensuelle, dont le montant est fixé par le roi.

Concernant l'**Espagne**, nous n'avons pu récolter que peu d'informations. Officiellement, il est stipulé que l'horaire de travail dépend des nécessités des unités, des centres et des organismes. Globalement, le système espagnol est proche de celui en vigueur en France par exemple, dans la mesure où la disponibilité permanente est une donnée inscrite dans les conditions de travail des militaires et contribue ainsi à la spécificité de leur position. Reste à savoir si, comme c'est le cas en France depuis peu, les militaires espagnols bénéficient de

---

<sup>101</sup> Se référer à la partie sur les rémunérations.

compensations financières pour horaires « excessifs », alors que la durée moyenne effective de travail dans le civil était de 40,6 heures en 1999.

En **France**, en effet, la situation a évolué récemment. L'idée de « temps de travail » se heurte au principe de disponibilité permanente des militaires, tel qu'il est défini par le Statut général des militaires de 1972<sup>102</sup>. La multiplication des opérations extérieures et intérieures (Plans Vigipirate, Polmar, etc.) n'ont fait que confirmer et renforcer cette disponibilité permanente tout en suscitant certaines insatisfactions. L'évaluation du temps de travail est, de fait, difficilement réalisable : il dépend des fonctions occupées, du service, des missions effectuées, etc. Les dernières études de l'Observatoire social de la Défense insistent largement sur ces difficultés<sup>103</sup>. Nous ne pouvons ici que faire référence à un article déjà ancien, paru dans la revue *Défense nationale*<sup>104</sup>, reprenant les principales données d'une étude menée par l'Observatoire Social de la Défense en 1988-1989 sur le temps de travail des militaires. Ces résultats ne peuvent avoir qu'un aspect indicatif du fait des difficultés déjà évoquées pour évaluer le temps d'activité, mais aussi, et plus fondamentalement, parce que l'enquête concernait une armée où les appelés occupaient une large place : la situation a, plus que vraisemblablement, largement évolué depuis 1997.

Temps de travail et jours de permission des militaires français 1988-1989<sup>105</sup>

<b>Armée ou service</b>	<b>Horaire moyen hebdomadaire</b>	<b>Temps de repos annuel</b>
<b>Terre</b>	46 h	41 j
<b>Air</b>	42h30	42 j
<b>Marine</b>	41h30	41 j
<b>Gendarmerie :</b> <b>Départementale</b> <b>Mobile</b>	51 h 41/42 h	43/44j 41/42j hors report 45 j avec report
<b>Service de santé</b> <b>. Médecins</b> <b>. Autres</b>	Plus de 50 H 44 H	43 j

En service courant, c'est-à-dire à l'exclusion des astreintes de garde, de permanences hors heures ouvrables, des manœuvres, du service en campagne,

<sup>102</sup> « Les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu ».

<sup>103</sup> Cf. Observatoire social de la Défense, *Le temps d'activité professionnelle des militaires*, Paris, O.S.D., juillet 1999.

<sup>104</sup> TENNESSON Philippe, « Militaires et temps disponible », *Défense nationale*, n° 12, 1990, pp. 87-97

<sup>105</sup> Ibid., pp. 91 et 95

des opérations extérieures, ..., la durée hebdomadaire de travail dépasse celle des civils (celle-ci était, pour les salariés à temps complet, de 39,6 heures en moyenne en 1999) et varie d'une armée à l'autre. Par ailleurs, les militaires ne prennent pas, en moyenne, tous les jours de repos auxquels ils ont droit.

Suivant la logique générale de passage au 35 heures de travail hebdomadaire, l'aménagement de la réduction du temps de travail (ARTT) pour les personnels civils de la Défense, suite à l'accord national du 11 juillet 2001, a suscité des débats dans l'institution militaire, notamment au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Militaire (CSFM)<sup>106</sup>, quant à son éventuelle extension au personnel militaire. Ces débats se sont inscrits dans un contexte de suractivité particulièrement prononcée.

Ces débats ont abouti à une décision du gouvernement, qui coïncide avec le lancement d'un plan de développement de la condition militaire du 28 février 2002, faisant suite aux manifestations de gendarmes de novembre 2001. Ainsi, le ministre de la Défense conclut à l'impossibilité d'instaurer l'ARTT dans les armées pour des raisons de service, mais le risque d'un trop écart du rythme d'activités avec le reste de la société l'amène à mettre en place de compensations pour le « Temps d'activités et d'obligations professionnelles des militaires » (TAOPM). Celles-ci consistent à étendre la durée annuelle de permission de 15 jours (45 jours jusqu'alors). En cas d'impossibilité, pour raison de service, de bénéficier de ces jours de permission en intégralité, des compensations financières sont octroyées, dans la limite de 8 jours annuels, à raison d'un taux journalier de 85 Euros. L'avantage financier annuel des 8 jours est égal à 680 euros. Ces dispositions ont pris effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2002 et devraient se poursuivre en 2003 et au-delà, grâce au fond de consolidation de la professionnalisation d'un montant de 550 millions d'euros.

En **Hollande**, les syndicats militaires ont contribué à la prise en compte de l'idée de temps de travail pour les militaires et à sa limitation. Ainsi, les militaires travaillent 40 heures hebdomadaires en temps normal et 50 heures en période de manœuvres et d'instruction (l'horaire moyen de travail effectif pour les salariés du civil était de 39 heures en 1999). Il est intéressant de noter que les heures supplémentaires sont compensées financièrement pour les militaires jusqu'au grade de major, mais pas au-delà, signe du maintien d'une forme de spécificité pour les officiers. Du fait de compensations spécifiques (pécuniaires – indemnités journalière d'exercice ou mensuelle de mission – et/ou en jours de récupération), l'augmentation du temps de travail en cas de mission à l'étranger ne semble pas poser de problèmes aux militaires néerlandais. De manière

---

<sup>106</sup> Ce sujet a été mis à l'ordre du jour à la session d'automne 2001.

générale, il semble que l'idée de disponibilité permanente ne soit pas primordiale. Néanmoins, elle peut être une réalité sur le terrain, à condition d'être compensée.

En **Italie**, la durée normale de travail est de 36 heures, comme dans la fonction publique et ce depuis 11 ans (le nombre moyen d'heures effectivement travaillées pour les salariés à temps complet dans le civil était de 38,5 en 1999). Les horaires de travail dépendent du service où est affecté le personnel. En principe, le temps de travail est réparti sur six jours, seul le dimanche est considéré comme un jour de repos. Cependant, en accord avec la hiérarchie, le personnel militaire peut concentrer ses horaires de travail sur cinq jours. Des compensations sont prévues en cas de dépassement des 36 heures de travail hebdomadaire. Dans le cas où le militaire effectue un service de 24 heures en continu, il peut récupérer ces heures dans la semaine, obtenir une compensation égale à un jour de travail ou une compensation financière égale au plus à deux heures de travail. Dans le cas où la semaine de travail est étalée sur cinq jours, il récupère la journée du vendredi précédent (six heures), ou en cas d'impossibilité, pour exigence du service, un vendredi suivant, dans un délai de soixante jours. Dans la pratique, selon un officier italien interrogé au CHEM, les problèmes opérationnels limitent la prise intégrale des congés, en particulier pour les personnels spécialistes affectés en Etat-major. Quant aux compensations financières, elles sont en fait rarement versées, essentiellement pour des raisons budgétaires.

Les officiers de compléments et les militaires de troupe ayant terminé leur formation et après les trois premiers mois de service, ont droit à un certain nombre de jours de permission. Leur nombre varie en fonction de l'ancienneté et de la répartition du temps de travail hebdomadaire : 26 jours pour un militaire en service depuis au moins trois ans à 41 jours pour un militaire ayant plus de 25 ans service. Ceux travaillant six jours par semaine, soit le samedi compris, ont droit de quatre à six jours supplémentaires de congés annuels.

#### **Permissions ordinaires**

<b>ANNEES DE SERVICE</b>	<b>Jours de permission ordinaire</b>	
	Travail sur 5 jours	Travail sur 6 jours
Jusque 3 années	26	30
De 3 à 15 ans	28	32
De 15 à 25 ans	32	37
Plus de 25 ans	39	45
Plus de 25 ans, entrée après le 31/12/1996	41	47



Le supérieur hiérarchique a le devoir de garantir à chaque militaire la totalité des congés avant la fin du temps prescrit, c'est-à-dire dans l'année, lorsque le service le permet. De fait, du fait des contraintes de service, ces congés peuvent être exceptionnellement reportés sur le premier semestre de l'année suivante.

Au **Royaume-Uni**, la moyenne établie par le 31<sup>e</sup> rapport d'*Armed Forces Pay Review Body* de 2002 fait état en 2000-2001, de 48 heures de travail hebdomadaire, et 75 heures de devoirs par semaine. A nouveau, cette durée est supérieure à la durée moyenne effective de travail des salariés du secteur civil qui était de 43,6 heures en 1999). Les militaires ont pris, en 2001, en moyenne 27 jours de vacances. Il est à noter qu'un tiers des personnels est posté au même moment à l'étranger.

Quoiqu'une telle distinction puisse paraître sommaire et négliger les particularités des différentes situations évoquées, on pourrait dire qu'il existe parmi les pays considérés deux types de rapports au temps de travail qui recourent presque parfaitement d'autres différences déjà relevées et concernant,  *grosso modo*, deux attitudes face à la « spécificité militaire » : dans un premier cas (Allemagne, Belgique, Hollande, Italie), l'horaire hebdomadaire de travail a fait l'objet d'une réglementation précise, ce qui suggère un impératif de disponibilité peu affirmé. Dans un second cas (Espagne, France et Royaume-Uni), l'horaire de travail n'est pas fortement réglementé, mais pas nécessairement pour des raisons proprement militaires, ce qui a pour corollaire néanmoins l'affirmation de la disponibilité permanente. Pour autant, celle-ci a pu être discutée du fait des évolutions qui ont touché le travail dans la fonction publique et plus largement dans le civil. Néanmoins, il apparaît à chaque fois que le temps de travail des militaires, même quand il est réglementé, est supérieur à la moyenne du temps de travail effectif des salariés du secteur civil.

Dans les deux cas, les mécanismes de compensation mis en place ne recouvrent qu'imparfaitement les contraintes vécues par les militaires, dans le cadre du service « ordinaire » et de ses sujétions (gardes, ...) mais aussi, et peut-être surtout, dans le cadre des opérations extérieures auxquelles ils sont de plus en plus appelés à participer. Dans le même ordre d'idées, comme les données le laissent pressentir, il n'est pas sûr que les compensations sous forme de jours de congés, de permissions (une étude terminologique serait à cet égard vraisemblablement révélatrice du rapport à l'activité militaire), soient vraiment réalisables du fait justement des contraintes liées à l'activité : on se dirigerait plutôt, dans la pratique, vers le primat des compensations financières qui viendront ainsi s'ajouter à la rémunération des militaires.

## **II. REMUNERATION OU REMUNERATIONS ?**

Les données recueillies étant différentes d'un pays à un autre, notamment quant à leur précision, nous reprendrons chaque pays avant de faire une comparaison. Pour autant, trois grands points peuvent être soulevés, à titre préliminaire, comme axes de lecture. Le premier se rapporte au fait que la rémunération des militaires se divise en deux parties : un « salaire » de base et un « salaire » complémentaire dont la part est variable d'un pays à l'autre : les objets de ces compléments peuvent être différents, impliquant une conception différente de l'activité militaire. D'autre part, les rémunérations de base peuvent, ou non, être calculées sur les mêmes bases que pour les fonctionnaires civils (c'est le cas en Allemagne et en France<sup>107</sup> ; en Belgique et au Royaume-Uni, la proximité est recherchée mais il n'y a pas d'incidence de l'un sur l'autre). Enfin, on ne peut que constater la complexité des différents systèmes de rémunération, dont les critères tiennent à la fois à l'activité (ancienneté, type de formation, grade, spécialité, ...) et à la situation personnelle du militaire (notamment au niveau familial). S'ajoutent, aux chiffres indiqués ici, les compensations potentielles relatives au temps de travail exposées précédemment.

Dans tous les cas, il semble que l'on puisse parler, pour chaque pays, de rémunérations, pour, notamment, rendre compte des importantes différences qui peuvent apparaître au sein d'une même armée.

### **II.1. L'Allemagne**

En Allemagne, le système de rémunération des militaires de carrière et engagés est semblable à celui des fonctionnaires civils et plutôt complexe. En effet, il comporte une solde de base, variable selon le grade et l'ancienneté de service (les militaires sont répartis sur douze échelons de 1 à 21 ans, à 12 à 53 ans et progressent tous les 2, 3 ou 4 ans selon leur ancienneté), et tout un ensemble de compléments de revenu notamment liés à la composition de la famille, à la spécialité occupée, aux missions effectuées, ou encore aux conditions de logement.

#### II.1.1. La solde de base

On peut rappeler pour commencer qu'il existe toujours un écart entre les soldes perçues à l'Est et à l'Ouest : les premières représentent aujourd'hui environ 90 % des secondes. Cet écart est appelé à disparaître dans les années à venir et s'est

---

<sup>107</sup> Pour la France, le principe de la parité des traitements civils et militaires a été posé à la fin des années 1940. Pourtant, jusque dans les années 1970, une disparité importante existait que des mesures particulières d'amélioration de la solde ont visé à compenser.

déjà réduit depuis la réunification. Comme pour les fonctionnaires civils, et sur la base de l'inflation, la progression des soldes a été de 0,7 % en 2001.

Les documents recueillis sont très précis puisqu'ils conjuguent âge, échelon et grade. Pour des raisons de lisibilité et de comparaison, nous avons choisi de simplifier la présentation des données en ne présentant que les échelles inférieures et supérieures pour chaque échelon. Le tableau des soldes que nous reproduisons ci-dessous concerne seulement la solde de base pour les militaires affectés dans les *Länder* de l'Ouest.

**Traitements minimum et maximum des militaires (*Länder* de l'Ouest), janvier 2000, euros**

	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
<b>A3</b>	1 470	1 688
<b>A4</b>	1 504	1 760
<b>A5</b>	1 516	1 825
<b>A6</b>	1 551	1 925
<b>A7</b>	1 620	2 081
<b>A8</b>	1 722	2 273
<b>A9</b>	1 834	2 426
<b>A10</b>	1 976	2 731
<b>A11</b>	2 278	3 051
<b>A12</b>	2 450	3 372
<b>A13</b>	2 758	3 753
<b>A14</b>	2 870	4 161
<b>A15</b>	3 737	4 705
<b>A16</b>	4 128	5 246

La correspondance des grades et des échelons est la suivante :

**A3**: grenadier, quartier-maître de deuxième classe, matelot, « aviateur »

**A4**: caporal-chef

**A5**: caporal-chef de première classe, sergent-chef, second-maître, aspirant, élève de l'école navale

**A6** : sergent-chef de première classe, maître

**A7** : enseigne de vaisseau, adjudant, premier maître, adjudant-chef, premier maître-chef

**A8** : enseigne de vaisseau-chef, adjudant-chef de compagnie

**A9** : adjudant-chef de première classe, premier maître de première classe, sous-lieutenant, enseigne de vaisseau de deuxième classe

**A10** : lieutenant, enseigne de vaisseau de première classe

**A11** : capitaine, lieutenant de vaisseau

**A12** : capitaine, lieutenant de vaisseau

**A13** : commandant, major, capitaine de corvette

**A14** : lieutenant-colonel, capitaine de frégate

**A15** : lieutenant-colonel, capitaine de frégate

**A16** : colonel

### II.1.2. Les compléments de revenu

Il n'est pas possible de donner ici la liste de l'ensemble des prestations versées aux militaires tant elles sont nombreuses. Nous ne retiendrons que les principales d'entre elles.

La première, mensuelle, est la prime de fonction qui s'ajoute à la solde de base et qui est très différente entre les officiers et les autres niveaux hiérarchiques :

Echelons A3 à A8 :	15,68 €
Echelon A9	61,35 €
Officiers des échelons A9 à A13	68,17 €

La deuxième, également mensuelle, se rapporte à la situation matrimoniale et familiale. Les militaires mariés sont, quant à eux, sur un pied d'égalité quel que soit leur rang :

. Militaires mariés :	
Echelons A3 à A8 :	95,96 €
Echelons A9 à A16 :	100,78 €
. Militaires ayant des enfants :	
Pour un et deux enfants (par enfant) :	86,21 €
Pour le troisième enfant et les suivants :	220,74 €

. Ces montants sont augmentés

Pour le premier enfant, groupes de solde A3 à A5 de 5,11€	
Pour le deuxième enfant et les suivants :	
Echelon A3	25,56 €
Echelon A4	20,45 €
Echelon A5	15,34 €

Le troisième élément retenu ici concerne les militaires en service à l'étranger. Quand un militaire est affecté en dehors du territoire allemand, il est exonéré d'impôt sur la solde le temps de l'intervention à l'étranger (à condition qu'elle soit d'une durée supérieure à trois mois) ou il perçoit une compensation journalière de 92,03 €, exonérée d'impôts, en remboursement des charges particulières liées à l'intervention extérieure. Les conditions pour l'octroi de ces compensations relèvent d'un choix du Gouvernement fédéral. Ainsi, le théâtre d'engagement peut venir influencer sur le niveau des indemnités journalières (il augmente avec le danger potentiel). S'y ajoutent une prime de fonction de 51,13 € et une indemnité pour charges ou sujétion de 25,56 €.

Quant au quatrième, il s'agit d'une prime annuelle équivalente à un treizième mois de solde brute (gelée au niveau de 1996) que tous les militaires reçoivent ainsi qu'une prime de vacances : celle-ci est de 332,34 € pour les échelons A3 à A8 et de 255,56 € au-delà. A nouveau, on observe que les échelons inférieurs reçoivent une indemnité d'un montant supérieur à celle perçue par les échelons supérieurs

Nous voudrions, pour finir, donner quelques exemples de primes mensuelles, concernant notamment les responsabilités et les spécialités :

Pour un adjudant, occupant le poste d'adjudant de compagnie :	76,69 €
Pour un commandant d'appareil aérien :	766,94 €
Pour des affectations techniques dans l'aviation :	
Jusqu'à l'échelon A6 :	35,79 €
Echelon de A7 à A9 :	51,13 €
Officiers :	76,69 €
Dans la marine :	
Membre d'équipage	80,53 €
Sous-marinier	230,86 €
S'y ajoutent, à partir du seizième mois, respectivement 102,26 € et 204,52 €.	
Parachutiste	115,04 €

II.1.3. Trois exemples

Du fait des nombreuses primes, il nous est difficile de rendre compte de manière précise ce que gagnent réellement les militaires allemands. On peut simplement présenter certains exemples de calcul de rémunération donnés par la *Bundeswehr* dans le document relatif aux rémunérations<sup>108</sup> :

	<b>Grenadier, 19 ans, célibataire, logé en caserne</b>	<b>Sergent, 20 ans, célibataire, logé en caserne, chef de groupe en opération extérieure</b>	<b>Adjudant-chef, 25 ans, marié, un enfant, chef d'une partie d'unité, parachutiste</b>
<b>Solde de base</b>	1470,53	1561,08	1720,83
<b>Prise en compte du logement</b>	- 89,21	- 89,21	
<b>Prime de fonction commune</b>		15,68	15,68
<b>Prime d'emploi</b>			36,36
<b>Supplément familial</b>			182,17
<b>Prime de fonction</b>		51,13	51,13
<b>Indemnité pour charges</b>		25,56	140,60 (115,04 + 25,56)
<b>Solde brute</b>	1381,32	1564,24	1964,60
<b>Avantages en nature liés au logement</b>	46,66	83,99	
<b>Solde brute imposable</b>	1427,98	1648,23	1964,60
<b>Solde nette</b>	<b>1206,00</b>	<b>1320,00</b>	<b>1837,00</b>

Ces éléments montrent une double ambition de prise en compte de l'activité militaire et de la situation personnelle des militaires et illustre déjà quelques éléments sur la question du logement sur laquelle nous reviendrons dans le chapitre suivant.

<sup>108</sup> Bundeswehr, *Besoldung und Dienstzeitversorgung der Mannschaften Unteroffiziere und Offiziere der Bundeswehr*, Bonn, Bundesministerium der Verteidigung, 2002

## II.2. La Belgique

En Belgique, l'ensemble des rémunérations des militaires est déterminé par « le statut pécuniaire » soit l'ensemble des textes légaux et réglementaires relatifs aux avantages financiers. Il existe trois régimes de rémunérations : le régime de traitement, le régime d'allocations, le régime d'indemnités.

### II.2.1. La solde de base

Le traitement de base n'est pas lié à la fonction exercée, la tendance actuelle étant de compenser la qualification supérieure par l'octroi d'une allocation (par exemple pour les plongeurs, les parachutistes, ou encore les démineurs). Ce système s'avère désavantageux pour les militaires dans la mesure où les allocations ne sont pas prises en compte pour le calcul de la pension de retraite. S'il n'y a plus de concordance entre l'échelle de traitement « fonction publique » et celle des forces armées, le niveau de salaire se situe entre un minimum et un maximum, déterminés par le grade et l'ancienneté, équivalents à ceux de la fonction publique, depuis la loi du 20 mai 1994. De plus, une clause prévoit que le nouveau traitement ne peut jamais être inférieur au précédent lors d'une admission à un grade supérieur ou d'un passage vers une autre catégorie « barémique ».

En 2001, une enveloppe budgétaire supplémentaire a été prévue pour mener la politique de rajeunissement des cadres, afin de renverser la pyramide des âges et d'améliorer l'attractivité du métier des armes. Concernant la révision des barèmes de solde, la réforme actuellement en cours a pour objectif principal de revaloriser les salaires les plus bas, afin de garantir la compétitivité par rapport au marché du travail civil.

Le montant des traitements de la catégorie officier varie en fonction de l'école d'origine, du diplôme, du grade et de l'ancienneté, à l'exception des généraux qui bénéficient d'un traitement unique.

Comme pour l'Allemagne, nous avons pris le parti de présenter une grille simplifiée, faisant apparaître, pour chaque grade, les niveaux minimum et maximum des traitements.

**Traitements minimum et maximum des militaires en fonction des grades, euros**

	<b>Minimum compris entre</b>	<b>Maximum compris entre</b>
<b>Soldat</b>	1 022 et 1 171	1 173 et 1 378
<b>Premier soldat</b>	1 074 et 1 171	1 225 et 1 378
<b>Caporal</b>	1 126 et 1 219	1 273 et 1 513
<b>Caporal-chef</b>	1 177 et 1 221	1 365 et 1 603
<b>Premier caporal-chef</b>	1 208 et 1 303	1 396 et 1 633
<b>Sergent</b>	1 239 et 1 353	1 823 et 1 937
<b>1<sup>er</sup> sergent</b>	1 280 et 1 394	1 864 et 1 978
<b>1<sup>er</sup> sergent-chef</b>	1 322 et 1 436	1 906 et 2 019
<b>1<sup>er</sup> sergent-major</b>	1 343 et 1 456	1 962 et 2 128
<b>Adjudant</b>	1 446 et 1 663	2 040 et 2 241
<b>Adjudant-chef</b>	1 539 et 1 797	2 262 et 2 396
<b>Adjudant-major</b>	1 642 et 1 952	2 365 et 2 520
<b>Sous-lieutenant</b>	1 704 et 2 107	2 686 et 3 192
<b>Lieutenant</b>	1 766 et 2 159	2 973 et 3 192
<b>Capitaine</b>	1 859 et 2 221	2 923 et 3 254
<b>Capitaine-commandant</b>	1 962 et 2 365	3 026 et 3 305
<b>Major</b>	2 200 et 2 654	3 449 et 3 450
<b>Lieutenant-colonel</b>	2 469 et 2 809	3 945 et 3 946
<b>Colonel</b>	2 716 et 2 944	4 420 et 4 421
<b>Général-major</b>	5 030	
<b>Lieutenant-major</b>	5 639	



Ce tableau ne doit pas occulter la complexité du calcul du traitement puisque celui-ci, pour chaque grade, est divisé en plusieurs catégories regroupant un certain nombre de critères, et notamment le type de recrutement, l'école de formation, le diplôme, le grade et l'ancienneté. On peut noter que l'écart entre la fourchette minimale et la fourchette maximale tend à s'accroître à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. De façon générale, les niveaux de traitement sont légèrement inférieurs à ceux pratiqués dans la *Bundeswehr*, à grade comparable.

### II.2.2. Les compléments de revenu

Comme précédemment, nous ne présenterons que les principales indemnités prévues. Le pécule de vacances, l'allocation de fin d'année, l'allocation de foyer et de résidence constituent de bons exemples de ces compléments et des choix faits par l'institution.

Le montant du pécule de vacances, versé entre mai et juin, comprend une partie fixe forfaitaire et une partie variable égale à 1,1 % du traitement annuel. L'allocation de fin d'année (commune pour la fonction publique) comprend une partie fixe et une partie variable égale à 2,5 % du traitement annuel brut. Elle est versée au mois de décembre. Quant à l'allocation de foyer, elle est attribuée au personnel marié dont le conjoint n'est pas agent de l'Etat, ou célibataire avec enfants à charge, les autres bénéficiant d'une allocation de résidence.

En ce qui concerne le régime d'allocation, il rétribue la qualification ou une prestation que le traitement de base ne couvre pas. Les règles de calcul de l'allocation, attribuée en cas de mission d'assistance et d'engagement opérationnel, ont évolué depuis la loi de professionnalisation. Auparavant, chaque opération faisait l'objet d'un arrêté royal spécifique. Aujourd'hui, pour des raisons budgétaires, seul subsiste l'arrêté du 30 décembre 1992 attribuant une indemnité aux militaires en opération en ex-Yougoslavie. Cette allocation s'élève, par jour de participation aux opérations, à 80,57 euros pour les officiers, à 65,70 euros pour les sous-officiers et à 53,30 euros pour les volontaires. Le nouveau régime a été instauré par la loi du 20 mai 1994 (BIP -A-083). L'allocation est attribuée, en plus du traitement, aux militaires en service intensif, en « assistance » ou en engagement opérationnel. Le montant journalier est égal au montant journalier du traitement de base, ce qui revient à un doublement de la solde. En plus, ils perçoivent, une indemnité forfaitaire journalière, identique pour toutes les catégories de militaire. Cette indemnité est égale à 9,92 euros multipliés par un coefficient qui varie de 1 à 5 selon la nature de l'engagement et la présence ou non sur le territoire national :

coef 1 : maintien de l'ordre ou assistance sur le territoire national,

- coef 2 : engagement d'observation, d'assistance en dehors du territoire national,
- coef 3 : engagement de protection,
- coef 4 : engagement armé passif,
- coef 5 : engagement armé actif.

Les allocations complémentaires comprennent les allocations pour prestations supplémentaires et les allocations pour prestations assujettissantes. Dans le cas des premières, il s'agit de prestations sans rapport avec la fonction normale, qui nécessitent la présence ininterrompue de 24 h minimum sur le lieu de la mission. Son montant est égal à 4/1850<sup>109</sup> pour les gardes, à 3/1850 pour les services de la semaine, à 3/1850 pour les permanences au quartier, à 0,5/1850 pour les permanences à domicile. Quant aux secondes, elles prennent en compte les prestations liées à la fonction normale du militaire qui présentent un caractère particulièrement exigeant ou contraignant et nécessitent une présence ininterrompue.

D'autres allocations ont été mises en place : allocations pour travaux dangereux ou insalubres, allocations pour les missions d'enseignement, allocations pour service en mer, allocations de qualification (aéronautique, informatique, bilinguiste, parachutiste, etc.), sans oublier les allocations de fonction.

Enfin, l'indemnité est accordée au militaire astreint à supporter des charges réelles qui ne peuvent pas être considérées comme normales et inhérentes à sa fonction. Si les frais ne sont que présumés, le remboursement est forfaitaire. Ces indemnités viennent généralement couvrir les frais de logement et de nourriture lors des déplacements, les frais de scolarité, les cours et stages à l'étranger, etc. L'indemnité de déménagement vient compenser les frais liés au déménagement dans le cadre d'une mutation. Son montant varie selon la composition de la famille.

---

<sup>109</sup> 1850 est le nombre d'heures théoriques travaillées dans l'année à raison de 8h. par jour et correspond à la solde brute annuelle. Le chiffre placé devant correspond au nombre d'heures rémunérées en supplément des 8h. réglementaires. Par exemple, 4/1850 signifie que le militaire en campagne durant 24h. perçoit une indemnité égale à quatre fois (4h. payées en supplément des horaires habituels) le taux horaire (calculé sur la solde annuelle brute rapporté au nombre d'heures théorique 1850).

### II.3. L'Espagne

En Espagne, une augmentation des rémunérations a été réalisée en 2001 par l'intermédiaire du Règlement des Rémunérations du personnel des Forces Armées. Ainsi, au 1<sup>er</sup> juillet de cette même année, 80 000 militaires (soit un peu plus de la moitié des effectifs) ont vu leur salaire augmenter, ce qui a demandé un effort budgétaire de plus de 25 000 millions de pesetas (soit environ 155 millions d'euros)<sup>110</sup>, dont 80 % consacrés aux militaires du rang et aux sous-officiers. Il s'agit d'adapter la régulation des salaires aux besoins d'une armée professionnelle, de rééquilibrer les salaires avec l'administration civile et de motiver les jeunes pour une carrière dans les forces armées. Cette augmentation est d'environ 1 060 euros annuels pour les sous-officiers, 1 350 euros pour les soldats et 1 120 euros pour les caporaux<sup>111</sup>.

Par ailleurs, le nouveau règlement fait la distinction entre les **rémunérations de base** (salaires, triennat et treizième mois) dont la structure est identique au fonctionnariat civil, et les **rémunérations complémentaires** qui sont de deux types : de caractère général lié à l'emploi militaire et de caractère particulier dépendant concrètement du poste de travail. Dans le dernier cas, il s'agit de prendre en compte les conditions d'exercice des différents métiers militaires en termes de responsabilité, de dangerosité et de pénibilité. On pense par exemple aux sous-marinières ou encore aux parachutistes. Ces primes se situent entre environ 360 euros et 2 160 euros par an pour un sous-officier et entre environ 220 euros et environ 1 830 euros par an pour un militaire du rang. D'autres primes peuvent s'ajouter, comme celles qui sont fonction du rendement et celles qui sont fonction d'un caractère exceptionnel, dont les critères et pourcentages sont déterminés par un ordre ministériel. Les gratifications pour services extraordinaires ont donc un caractère exceptionnel et sont décidées au cas par cas. Une aide pour le vestiaire est prévu, d'un montant de 23 euros par mois. D'autres indemnités sont également prévues concernant la résidence, les prestations familiales, une mutilation, etc., sans oublier celles liées aux missions de paix ou aux déplacements à l'étranger.

---

<sup>110</sup> Taux de change : 1 euro pour 166 pesetas

<sup>111</sup> Chiffres arrondis.

**Exemples d'indemnisations de résidence selon les régions, euros**

Régions concernées	Sous-officiers	Militaires du rang
<b>Grand Canaries et Ténériffe</b>	82	100
<b>Reste des Iles Canaries</b>	206	281
<b>Les Baléares et la vallée de Aran</b>	27	42
<b>Ceuta et Melilla</b>	233	370

Par ailleurs, afin de fidéliser les militaires, des incitations ont été créées, calculées selon les années de service et distribuées en un paiement unique : trois mois de solde après quatre années de service, deux mois de solde après six années, un mois de solde après huit années.

Quant aux élèves des académies et des écoles militaires, ils reçoivent un peu plus de 320 euros par mois.

Globalement, un militaire du rang gagne au minimum entre 1 000 euros pour un soldat et 1 300 euros pour un brigadier-chef, ce qui est en adéquation avec le salaire minimum interprofessionnel espagnol.

**Indicateurs de salaire minimum brut des militaires du rang<sup>112</sup>**

	Solde de base	Complément emploi	Complément spécifique	Total
<b>Cabo mayor</b>	<b>778</b>	<b>221</b>	<b>356</b>	<b>1 354</b>
<b>Cabo 1er Per</b>	<b>778</b>	<b>146</b>	<b>334</b>	<b>1 258</b>
<b>Cabo Per</b>	<b>778</b>	<b>78</b>	<b>291</b>	<b>1 147</b>
<b>Soldato Per</b>	<b>778</b>	<b>78</b>	<b>248</b>	<b>1 105</b>

<sup>112</sup> HERNANDEZ Victor, « Nuevas retribuciones para Ejército profesional », *Revista Española de Defensa*, julio-agosto 2001, p. 9

**Indicateurs des salaires minimums bruts des officiers subalternes<sup>113</sup>**

		<b>Solde de base</b>	<b>Complément emploi</b>	<b>Complément spécifique</b>	<b>Total</b>
<b>OFF</b>	<b>SLT</b>	<b>855</b>	<b>532</b>	<b>133</b>	<b>1 521</b>
	<b>LT</b>	<b>1 008</b>	<b>532</b>	<b>70</b>	<b>1 610</b>
	<b>CNE</b>	<b>1 008</b>	<b>637</b>	<b>216</b>	<b>1 862</b>

Pour ce qui est des autres grades, nous ne disposons pas de données suffisamment précises pour être présentées.

De façon générale, une enquête<sup>114</sup> effectuée pour le compte du ministère de la Défense auprès de civils et de militaires (3 634) en 1999, montre que 58 % des sondés déclarent que les militaires sont « très » ou « assez » intégrés dans la société. Quant aux revenus, les avis sont très partagés puisque plus d'un tiers pensent qu'ils sont au même niveau que l'administration publique, 27 % pensent que leurs salaires sont plus élevés et 15 % pensent qu'ils sont plus faibles. Ce sondage ainsi que les données recueillies laissent penser que la situation des militaires est très variable sur le plan de la rémunération, notamment du fait des nombreuses primes qui s'ajoutent à la solde de base, commune selon le grade, et qui dépendent du grade, de la situation géographique, des services particuliers. S'y ajoutent un treizième mois en fonction du nombre d'années, des prestations familiales, ou une pension de récompense.

**II.4. La France**

En France, bien que faisant l'objet d'un dispositif législatif spécifique (le Statut général des militaires du 13 juillet 1972), les militaires ont un régime de rémunérations commun à l'ensemble des fonctionnaires, ce régime a été révisé par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. On peut distinguer les rémunérations principales et diverses indemnités, primes et allocations. Il est bon également de rappeler qu'on ne parle pas, en France, de salaire, mais de solde, pour bien signifier le rapport particulier des militaires à l'institution militaire, terme apparu quand les armées permanentes étaient en formation, quand les militaires soldés devinrent des soldats.

<sup>113</sup> Site internet du ministère de la Défense espagnol.

<sup>114</sup> Site du ministère de la Défense espagnol.

#### II.4.1. Les rémunérations principales

Les rémunérations principales se composent de la solde de base, du supplément familial de solde, de l'indemnité de résidence et éventuellement d'une nouvelle bonification indiciaire attribuée depuis 1992 pour certains emplois impliquant l'exercice d'une technique ou de responsabilités particulières. Le montant de la solde est fonction du grade, de l'échelon (chaque échelon est déterminé par l'ancienneté dans le grade ou la durée de service), des qualifications, titres, ou emplois auxquels le militaire a été nommé. La valeur du point d'indice multipliée par l'indice majoré donne la solde annuelle. Un barème établit la correspondance entre l'indice brut dont l'évolution n'est possible que dans le cadre d'une réforme statutaire et l'indice majoré qui évolue lorsque le Gouvernement accorde des points d'indice supplémentaires.

L'indemnité de résidence est égale à 1% ou 3 % de la solde nette selon l'implantation géographique. Le montant du supplément familial de solde varie selon le nombre d'enfants à charge et l'indice retenu.

#### II.4.2. Les primes, indemnités et allocations

L'indemnité pour charges militaires (ICM) constitue la principale indemnité dont bénéficient l'ensemble des militaires. Elle vise à compenser les sujétions spécifiques de leur fonction. Elle comprend un complément et un supplément liés à la mobilité. Son montant dépend du grade, de la situation familiale, du logement et de l'affectation. Un taux de base existe pour les militaires non logés gratuitement, et un autre taux pour ceux logés gratuitement (caporaux, soldats et gendarmes). Par exemple, l'ICM à taux non logé d'un capitaine marié s'élève à environ 457 euros, pour un capitaine marié avec trois enfants ce montant passe à 1 067 euros. L'ICM n'est pas imposable. Le taux de l'ICM non logé, dans le cadre du plan de développement de la condition militaire a été augmenté de 4 % pour les militaires affectés hors de l'Ile-de-France, de 7 % pour ceux affectés en Ile-de-France, l'objectif à atteindre à plus long terme étant fixé à 23 % d'augmentation pour le premier cas et de 35 % pour le second cas.

Une majoration à l'ICM (MICM) est destinée à compenser les contraintes liées à la mobilité des militaires mariés ou ayant un ou plusieurs enfants à charge et les difficultés pour se loger qui en résultent. Son but est de favoriser l'installation dans la nouvelle garnison. L'aide peut être attribuée dans la limite de neuf années lorsque le même militaire est dans la même ville de garnison, à taux plein durant les premières années, puis le taux est réduit de 25 % par année supplémentaire. Le montant de l'aide est fonction du type de logement occupé

et des revenus, elle s'exprime en pourcentage de solde. Elle s'élève, en moyenne, à 65 euros pour les officiers et à 30 euros pour les sous-officiers.

D'autres types de primes existent : les primes de qualification et les primes de service. Leur montant varie en fonction de la catégorie hiérarchique, de l'ancienneté et du diplôme : les officiers titulaires de certains titres de guerre, ou diplômes de l'enseignement supérieur militaire (à l'exception des officiers généraux) ont une prime de qualification de 14 % de la solde de base ; les officiers généraux, les officiers titulaires de certains brevets ont une prime de qualification de 28 % (elle était de 26 % avant avril 2002) ; les sous-officiers, ayant au moins 5 ans de service, ont droit à une prime de service de 5 % de la solde, les majors et sous-officiers classés à l'échelle de solde 4, ayant au moins une qualification supérieure (DQS) et 15 ans d'ancienneté ont une prime de qualification de 11 %.

Il faut également prendre en considération les indemnités de sujétion spéciale :

- l'indemnité pour services aériens est attribuée au personnel navigant air, armée de terre, pilotes, elle est égale à 20 % ou 50 % de la solde de base ;
- la majoration pour service à la mer est attribuée aux militaires de la marine embarqués, elle est égale à 20 % de la solde de base ;
- l'indemnité de sujétions spéciales de police : pour les gendarmes, les officiers subalternes (égale à 24 % de la solde), les officiers généraux (12 %), et les non-officiers (20 % selon l'affectation) ;
- l'indemnité pour service en campagne (ISC) : elle est destinée aux militaires des trois armées en exercice, hors de la garnison, durant plus de 36 heures. Son montant s'exprime en taux journalier et pourcentage de la solde. En moyenne, l'ISC correspond à 15 % de la solde de base pour les sous-officiers et 12 % pour les officiers, soit, par jour, de 42 à 53 euros pour les officiers, de 29 à 34 euros pour les sous-officiers. En avril 2002, l'ISC a été augmentée de 10 %, et l'objectif retenu pour 2005 est une augmentation de 20 %. Un supplément est ajouté par les chargés de famille : en moyenne 198 euros pour un enfant, 290 euros deux enfants ;
- les militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger, pour une durée de plus de quinze jours, perçoivent la solde de base, le supplément familial de solde, les primes et indemnités, plus une indemnité de sujétion pour service à l'étranger (ISSE) égale à 1,5 fois la solde de base à laquelle peut s'ajouter un supplément pour enfant à charge (30 à 50 points d'indice selon l'âge de l'enfant).

Les indemnités temporaires visent, quant à elles, à compenser les frais occasionnés à l'occasion d'un déplacement. Leur montant est variable selon le grade et entre Paris et la province.

**Rémunérations brutes en euros, année 2000**

<b>Grades /rémunérations mensuelles</b>	<b>rémunération minimum/maximum</b>	<b>Rémunérations moyennes</b>
<b>Général</b>	5 500 à 8 000	6 100
<b>Colonel</b>	4 500 à 5 750	4 900
<b>Lieutenant-col</b>	3 350 à 4 000	3 600
<b>Commandant</b>	2 900 à 3 400	3 300
<b>Capitaine</b>	2 500 à 3 100	2 800
<b>Lieutenant/Sous-lieutenant</b>	1 300 à 2 300	2 100
<b>Major</b>	2 000 à 2 750	2 550
<b>Adjudant-chef</b>	1 400 à 2 500	2 350
<b>Adjudant</b>	1 350 à 2 100	2 000
<b>Sergent-chef</b>	1 300 à 2 000	1 800
<b>Gendarme</b>	1 500 à 2 450	2 050
<b>Caporal-chef</b>	1 200 à 1 800	1 350
<b>Caporal</b>	1 200 à 1 450	1 220
<b>Soldat</b>	1 200 à 1 300	1 200

Source : Ministère de la Défense, Direction de la fonction militaire et du personnel civil, Observatoire Social de la Défense, *Bilan social 2000*, SGA, 2001.

Les rémunérations des militaires présentées dans ce tableau tiennent compte de la solde indiciaire brute, de l'indemnité de résidence, de l'indemnité pour charge militaire, des primes de qualification et de service et de l'indemnité de sujétions spéciales de police pour les gendarmes. On peut noter que l'amplitude des revenus entre le bas et le haut de la hiérarchie est assez forte, comparable à celle observable en Belgique, mais plus élevée qu'en Allemagne. Il semble *a priori*, à travers ce tableau, que la France se situe à un niveau intermédiaire par rapport à celui des pays évoqués jusqu'à présent, mais les indemnités non comprises ici peuvent modifier la situation de façon importante.



#### II.4.3. Les transformations induites par le passage à l'armée professionnelle

En France, la réforme de 1997 a suscité de notables modifications dans le régime de rémunérations<sup>115</sup> mais, pourrait-on dire, indirectement. Outre l'augmentation du volume des mesures d'incitation au départ des cadres, on peut relever quelques nouveautés concernant les engagés. Le régime de solde mensuelle (en lieu et place de la solde forfaitaire et de la solde spéciale progressive) a été adopté pour les engagés, à compter du 1<sup>er</sup> juin 1997. Cette réforme a eu pour conséquence une revalorisation d'environ 609 euros de la solde des engagés dès leur premier mois de service et leur classement dans la grille indiciaire du personnel non officier à partir de l'indice 249, ce qui leur permet de bénéficier de l'augmentation des points d'indice majorés.

Les primes d'engagement ont également été réformées depuis 1997. Alors que le régime de 1974 privilégiait les carrières longues, les carrières courtes de 8 à 11 ans sont aujourd'hui mises en avant : une prime unique à servir de 1 064 euros est accordée pour les engagés dès lors que leur contrat initial est d'au moins 3 ans (5 ans auparavant), de plus, une ou plusieurs primes de reconduction d'engagement sont attribuées après quatre ans de service, pour servir entre 4 et 8 ans.

L'adoption de mesures destinées aux fonctionnaires de police a contribué à susciter des mécontentement chez les gendarmes, qui se sont exprimés courant novembre 2001, provoquant ainsi pour la première fois une réunion exceptionnelle du CFM gendarmerie. Cet événement a conduit le ministère de la Défense à annoncer, le 8 décembre 2001, l'adoption de mesures spécifiques d'un montant de 87,7 M€ pour la Gendarmerie nationale, incluant la refonte des indemnités de police perçues par les gendarmes. D'autres mesures seront annoncées par la suite, pour les trois armées et la gendarmerie, dans le cadre du Plan d'amélioration de la condition militaire. Celui-ci prévoit la mise en place, entre 2002 à 2005, d'un ensemble de mesures catégorielles, qui représentent un budget de 250 M€. Ces mesures concernent :

- la revalorisation indiciaire des jeunes sergents ;
- l'augmentation du contingent de primes de qualification des sous-officiers diplômés ;
- le relèvement du contingent d'échelle 4 de l'armée de terre ;
- l'augmentation du contingent de primes pour les atomistes de la Marine nationale ;

---

<sup>115</sup> Cf. Ministère de la Défense, SGA, DFP, *La professionnalisation des armées et ses conséquences sur la condition militaire*, 2000.

- la revalorisation de l'indemnité spéciale pour les maîtres contrôleurs aériens de l'armée de l'air et de la marine ;
- l'amélioration du régime de garde pour les médecins hospitaliers du service de santé ;
- l'amélioration des soldes les plus basses par application du plan Sapin relatif à la revalorisation des plus modestes rémunérations de la fonction publique ;
- la revalorisation de l'ICM et de l'ISC.

On le voit, la période de transition vers le modèle d'armée professionnelle a été marquée par plusieurs types de mesures visant toutes à la revalorisation de la situation matérielle des militaires, source de mécontentement pour eux ou, au moins, d'attentes fortes, que la « grogne » des gendarmes a rendu publiques. Ces mesures ont un coût budgétaire important dans le cadre d'une enveloppe, longtemps comprimée. Elles paraissent néanmoins nécessaires non seulement pour satisfaire les personnels présents, mais aussi pour faciliter les recrutements ultérieurs.

#### II.5. La Hollande

Aux Pays-Bas, le fondement du système est l'idée selon laquelle les termes du contrat et les compensations sont de même niveau que ceux en vigueur dans le civil, c'est-à-dire que celles que le militaire pourrait obtenir en travaillant dans le civil. Ainsi, les conscrits néerlandais ont longtemps été les mieux payés du monde, alors qu'en France par exemple, la somme d'argent qu'ils percevaient chaque mois – le prêt du soldat – était avant tout symbolique : elle apparaissait comme une compensation et non comme une rémunération.

En Hollande donc, les militaires sont payés à un niveau identique, ou très proche, de celui des salariés du civil occupant une position comparable. S'il ne nous est pas possible, faute de données exploitables, d'aller plus loin, on ne peut manquer de relever un tel enseignement qui vient confirmer la position particulière de l'Armée dans la société néerlandaise. Pourtant, certains éléments spécifiques sont pris en compte : la participation à une opération extérieure entraîne une augmentation de la solde, variable en fonction du type de mission, de sa durée, du grade et de l'échelon du militaire en question. Cette augmentation peut aller jusqu'à 50 % de la solde de base.

#### II.6. L'Italie

En Italie, les rémunérations du personnel militaire se composent d'une « rétribution fondamentale » incluant le salaire, une indemnité spéciale

d'intégration, une retenue sur salaire d'assistance et prévoyance, et d'une rétribution « accessoire » qui inclut des indemnités fondamentales, supplémentaires et éventuelles.

### II.6.1. La rétribution fondamentale

Le salaire rémunère la prestation de travail, comme dans la fonction publique. Son montant varie en fonction du grade et l'ancienneté de service. La « RIA » (rétribution individuelle d'ancienneté) vient s'ajouter au salaire net de base, ainsi que l'indemnité spéciale d'intégration<sup>116</sup>. Cette dernière a été introduite en novembre 1992, afin d'adapter le niveau de salaire des militaires aux variations du coût de la vie. Elle a généralement très peu augmenté, et s'élève en moyenne à 579 euros par mois. « L'Emolument de pension ajouté » (*importo aggiunto pensionabile*), compris dans les rémunérations fondamentales, est une retenue sur salaire de prévoyance et d'assistance. Elle s'élève à 11 % du salaire net mensuel pour les volontaires (VSP) et à environ 14 % pour les officiers jusqu'au grade de lieutenant-colonel. Le « chèque pension » (*assegno pensionabile*) attribué aux colonels et généraux répond au même principe.

En 1987, une indemnité spéciale d'homogénéisation a été instaurée. Elle vise à harmoniser partiellement le traitement économique des officiers (de lieutenant à colonel), des trois forces armées, ayant de 15 à 25 ans d'ancienneté et provenant de carrières diverses. Une indemnité spéciale d'homogénéisation existe également pour les personnels sous-officiers et volontaires de 19 à 29 ans de service ; son montant dépend du grade et de l'ancienneté. Elle est payée annuellement et est imposable.

#### **Traitement mensuel brut des personnels, hors opération (en euros)**

<b>Grade</b>	<b>Salaire</b>	<b>Chèque pension</b>	<b>Retenue assistance et prévoyance</b>	<b>Indemnité spéciale d'intégration</b>	<b>Indemnité opérations de base</b>	<b>Total</b>
<b>Premier caporal major</b>	682	0	136	526	103	<b>1 447</b>
<b>Caporal major élu</b>	699	0	136	526	155	<b>1 516</b>
<b>Chef caporal major</b>	716	0	136	526	181	<b>1 559</b>

<sup>116</sup> Intemnità integrativa speciale.

<b>Chef caporal major élu</b>	733	0	136	526	230	<b>1 625</b>
<b>Sergent</b>	733	0	142	531	114	<b>1 520</b>
<b>Sergent major</b>	759	0	142	531	155	<b>1 587</b>
<b>Sergent-major chef</b>	759	0	147	534	279	<b>1 719</b>
<b>Maréchal</b>	810	0	142	531	135	<b>1 618</b>
<b>Maréchal ordinaire</b>	830	0	147	534	181	<b>1 692</b>
<b>Maréchal Chef</b>	867	0	152	537	279	<b>1 835</b>
<b>Premier maréchal</b>	952	0	157	537	299	<b>1 945</b>
<b>1er lieutenant-maréchal</b>	976	0	157	537	343	<b>2 013</b>
<b>Sous-lieutenant</b>	929	0	157	537	165	<b>1 788</b>
<b>Lieutenant</b>	991	0	163	545	299	<b>1 998</b>
<b>Capitaine</b>	1 016	0	163	545	333	<b>2 057</b>
<b>Major (cdt)</b>	1 134	0	173	553	343	<b>2 203</b>
<b>Lieutenant-colonel</b>	1 163	0	173	553	343	<b>2 187</b>
<b>Colonel</b>	1 665	163	0	671	424	<b>2 923</b>
<b>Général de brigade</b>	2 435	200	0	707	494	<b>3 836</b>
<b>Général-major</b>	3 154	227	0	733	529	<b>4 643</b>
<b>Lieutenant-général</b>	4 228	266	0	773	529	<b>5 796</b>

#### II.6.2. Les rétributions accessoires

Les rétributions accessoires visent à compenser les risques et les désagréments inhérents à une situation de travail particulière et récompenser le professionnalisme par la garantie d'une progression économique. La loi, issue de la concertation bisannuelle de 1994/1995, a introduit un principe de

hiérarchisation des indemnités : des mesures différentes sont adoptées en fonction du grade et de l'ancienneté de service. Son montant augmente plus significativement que celui des indemnités pour emploi en opération.

Celles-ci sont de deux types : les indemnités fondamentales et les indemnités supplémentaires. L'indemnité fondamentale est liée au grade, à l'ancienneté et au professionnalisme de l'ensemble du personnel.

**Quelques indemnités fondamentales mensuelles (euros)**

	<b>Officiers</b>	<b>Sous-officiers</b>	<b>Volontaires</b>
<b>Parachutiste</b>	264 à 846	159 à 549	145 à 322
<b>Embarquement</b>	281 à 899	193 à 583	176 à 390
<b>Pilote</b>	314 à 1 005	193 à 652	176 à 390

Les indemnités supplémentaires sont, quant à elles, ajoutées aux précédentes et sont destinées aux personnels qui exécutent une tâche de commandement à un niveau variable ou qui exercent des responsabilités élevées, au cours du déroulement d'activités spécifiques ou de conditions particulières d'emploi en opération (indemnités de marche, interventions aériennes d'urgence, etc.).

**Quelques indemnités supplémentaires mensuelles (euros)**

	<b>Officiers</b>	<b>Sous-officiers</b>	<b>Volontaires</b>
<b>Parachutiste</b>	242 à 882	242 à 618	232 à 414
<b>Embarquement</b>	242 à 952	242 à 618	232 à 414
<b>Pilote</b>	101 à 105	85 à 258	77 à 172
<b>Poste de commandement</b>	90 à 159	40 à 101	-

Enfin, l'indemnité de position, instituée en 1997, est liée exclusivement aux fonctions de commandement (uniquement les grades de lieutenant-général et de major-général), en cohérence avec la nouvelle structure de rétribution de la fonction publique dirigeante.

II.6.3. Les rétributions éventuelles

Une indemnité dite « extraordinaire » vient compenser le temps de travail réalisé au-delà de l'horaire normal journalier. Son montant varie en fonction du grade, du salaire et de la période travaillée (jour ouvrable ou non, diurne, nocturne). Par ailleurs, une prestation à caractère familial (l'indemnité pour la famille nucléaire) est attribuée annuellement et sur demande individuelle, aux militaires ayant un ou des enfants à charge. Elle s'élève en moyenne à 52 euros.

L'indemnité pour mutation et mission est attribuée aux militaires ayant subi une mutation de poste afin de compenser les désagréments causés par le déménagement ou les frais supportés à l'occasion de l'éloignement du service. Les personnels en mission perçoivent, en plus des divers remboursements de frais, une indemnité horaire majorée à 1,29 euros, indemnité non cumulable avec la compensation pour travail extraordinaire. Cette indemnité est réduite à un tiers lorsque les militaires en mission pour une durée supérieure à 30 jours ont recours à la location d'un logement, leurs frais de location étant remboursés à hauteur de 774,4 euros mensuels maximum. Le montant des indemnités de mission varie en fonction de la catégorie de personnel.

Les rétributions économiques sont initialement modifiables uniquement par voie législative pour tout le personnel. Toutefois une procédure permet, en concertation avec les autres ministères et avec la participation de l'organisme de représentation du personnel, de modifier par décret présidentiel, le montant des salaires et des indemnités du personnel non dirigeant jusqu'au grade de lieutenant-colonel, afin d'harmoniser les rémunérations des personnels des trois forces armées et de la police. Le même procédé existe pour modifier les aspects normatifs (horaires de service, permission, traitement des missions et mutations) à une fréquence quadriennale. S'agissant des personnels militaires « dirigeants » (colonel et général), seule la voie législative permet d'éventuelles modifications du cadre normatif et des rémunérations. Les rétributions des militaires sont harmonisées chaque année avec l'évolution des salaires dans la fonction publique de l'année précédente. Les rémunérations fixes (salaire, indemnité spéciale d'intégration, pension, indemnité fondamentale pour opération) sont payées mensuellement, comptées jour par jour.

Les rémunérations des officiers, sont globalement inférieures à celles de leurs homologues allemands, anglais et français. De plus, à l'intérieur même du pays, elles s'avèrent être nettement inférieures à celles des fonctionnaires civils de même niveau hiérarchique, ou à celles des cadres du privé. Il nous a d'ailleurs été rapporté, au cours d'un entretien avec un officier italien, au CHEM à Paris, que les faibles rémunérations des officiers pousseraient les officiers à quitter au plus tôt les armées pour se reconverter dans le civil, particulièrement les militaires de l'armée de l'Air, dans la mesure où les salaires dans le domaine de l'aviation civile sont nettement plus attractifs (50 % de plus que dans l'Armée environ)).

## II.7. Le Royaume-Uni

Ici, la question des rémunérations apparaît cruciale dès la fin des années 1950 avec la suppression du service militaire. En vue de l'augmentation sensible du besoins de nouvelles recrues, les salaires sont augmentés à plusieurs reprises, que ce soit le salaire de base ou les différentes indemnités, qui ne sont dès lors pas comptabilisées dans les impôts. On peut rappeler ici que, dans le cadre des débats, autour de la professionnalisation des armées, le coût perçu de cette réforme au Royaume-Uni a servi d'argument contre une évolution parallèle en France<sup>117</sup>.

C'est l'*Armed Forces Pay Review Body* qui détermine le niveau des salaires des militaires. Le salaire de base est équivalent à celui du civil, grâce au 'facteur X' qui permet de compenser les contraintes du métier (devoir, danger, séparation, etc.). Se rajoutent des indemnités.

Les officiers sont payés en fonction de leur grade et, au sein de chacun d'entre eux, en fonction de leur échelon, qui sont au nombre de 9 dans la majorité des grades. En ce qui concerne les non-officiers, la structure de leur salaire au sein de chaque grade se divise en deux rangs de paie : inférieur et supérieur, qui dépendent des résultats au processus d'évaluation du métier (*Job Evaluation Process*), et à l'expérience.

### Traitements minimum et maximum des militaires, par grades<sup>118</sup>

Grades	Minimum	Maximum
Soldat de 1 <sup>ère</sup> classe	1 479	2 707
Caporal	2 427	3 104
Sergent	2 808	3 454
Adjudant et sergent-chef	3 099	4 046
Adjudant-chef	3 575	4 338
Sous-lieutenant	1 190	1 674
Lieutenant	1 456	3 059
Capitaine	3 530	4 198
Major	4488	5375
Lieutenant-colonel	6 271	6 932
Colonel	7 262	8 026
Général	8 738	9 081

<sup>117</sup> Cf. BOENE Bernard et MARTIN Michel-Louis (dir.), *Conscription et armée de métier*, Paris, F.E.D.N., 1991.

<sup>118</sup> Taux de change : 1 euro pour 0,67 livres sterling.

Afin de conserver certains personnels, notamment des spécialistes, des incitations financières ont vu le jour, particulièrement en direction des personnels qui ont tendance à quitter en plus grand nombre les armées, comme c'est le cas des pilotes et de leur équipage. La fidélité est globalement récompensée à certaines étapes de la carrière, par exemple 4 410 euros sont versés aux soldats qui s'engagent pour cinq ans, puis plus tard 3 675 euros pour ceux qui font huit ans de service, sans oublier les primes lors d'un réengagement, notamment dans certaines spécialités comme l'infanterie.

### Exemples d'indemnités journalières dans l'armée de terre

<b><i>Flying Pay</i>, officiers</b>	15 à 51 euros
<b>Plongeur</b>	9,5 à 23,5 euros
<b>Parachutiste</b>	6 à 13 euros

Par ailleurs, est mis en place, depuis 1997, un système d'indemnités de compensation comme le *Longer Separated Service Allowance* (LSSA) (entre 7,5 et 16 euros par jour) et le *Long Service at Sea Bonus* (LSSB), sans oublier des primes de recrutement et de fidélité pour les militaires affectés au centre de Londres (5 euros environ par jour). On note aussi que les indemnités de logement sont plus importantes pour les militaires affectés à Londres que pour les autres. Dans certains cas, notamment les célibataires et célibataires géographiques, les militaires ne paient pas leur logement.

Enfin, les personnels appartenant à certains métiers n'entrent pas dans le système global des rémunérations, mais ont leur propre structure : c'est le cas en particulier des médecins, des dentistes et des vétérinaires.

Les sondages montrent qu'une des principales sources d'insatisfaction exprimée par les militaires concerne les conditions financières ainsi que les conditions de travail. Il s'agit toujours de se comparer avec le milieu du travail civil, alors même que le salaire des militaires paraît, aux yeux de certains spécialistes, similaire à celui des civils<sup>119</sup>.

Au terme de cette présentation concernant la rémunération, plusieurs points peuvent être retenus. Dans l'ensemble, il est frappant de constater que cette question a pris une importance croissante ces dernières années et qu'elle a donc acquis une légitimité qu'elle n'a pas toujours eue loin s'en faut, laissant augurer

---

<sup>119</sup> Sur ce point, on peut voir BOENE Bernard, DANDEKER Christopher et ROSS John, *Les armées professionnelles et les liens armées-Etat-société au Royaume-Uni*, Paris, Les Documents du C2SD, 2001.



la diffusion, que nous n'entendons pas comme la généralisation, d'un rapport que l'on pourrait dire plus « économique » à l'institution militaire et moins « vocationnel » : l'activité militaire est de plus en plus un métier à rétribuer. Il faut y voir une conséquence des passages, dans la plupart des pays considérés, à des armées professionnelles et, dans tous les cas, de la prise en compte de la professionnalisation et de certaines de ses implications, en matière de recrutement ou de qualification. Les armées doivent trouver sur le marché du travail les recrues dont elles ont besoin, elles sont donc en concurrence avec les autres employeurs, y compris en termes de rémunération. Une telle concurrence a toujours existé notamment en ce qui concerne les spécialistes, mais elle s'est étendue ces dernières années à l'ensemble des entrants comme le manifeste la volonté de revaloriser les rémunérations au bas de l'échelle des grades.

Un autre élément de convergence entre les armées des pays étudiés, peut-être moins lié à la professionnalisation telle que nous l'entendons ici, est la volonté de couvrir, et donc de compenser, en termes financiers l'ensemble ou presque des caractéristiques de l'activité des militaires tant sur le plan professionnel d'un point de vue général (qualification, ancienneté, spécialité occupée) et d'un point de vue plus exceptionnel (opérations extérieures notamment) que sur un plan plus personnel (situation familiale, ...). Cette ambition a pour conséquence de complexifier énormément le système de rémunération, même si l'on note, élément de divergence, que certaines activités ne sont pas compensées. L'exemple le plus frappant est le cas de la participation à des opérations extérieures des militaires britanniques : une telle compensation n'aurait, selon leurs dires, aucun sens car ces opérations font partie intégrante de leur activité.

De façon générale, la comparaison terme à terme est difficile, impliquant la prise en compte des charges sociales, de l'inflation dans le pays considéré, des divers avantages en nature dont peuvent bénéficier les militaires et qui peuvent, c'est le cas en Allemagne pour le logement, ou non, être retenus dans le calcul du traitement. Ainsi, il est difficile de comparer les niveaux de vie effectifs des militaires. Une telle comparaison aurait été envisageable en utilisant la méthode de calcul de la parité de pouvoir d'achat qui élimine les variations liées aux marchés financiers et monétaires, à l'inflation qui nécessitait des données homogènes quant à la date notamment.

On peut toutefois rappeler que les militaires britanniques sont réputés être mieux payés que leurs collègues européens, ce que semblent indiquer les différentes données que nous possédons. Un tel constat est bien à nuancer dans la mesure où les militaires britanniques, contrairement à leurs collègues européens, ne bénéficient pas de compensation particulière, nous l'avons dit, en cas de participation à une opération extérieure et que le système de pensions,

nous y reviendrons, est moins avantageux. A l'inverse, les militaires italiens, notamment les officiers, s'avèrent percevoir la solde la moins élevée, même si encore une fois, d'autres éléments de rémunérations, tels que les indemnités opex et la pension de retraite, permettent d'atténuer cette différence.

## **Conclusion**

Les différents aspects abordés ici appellent, en guise de conclusion, un certain nombre de remarques. Tout d'abord, une constante apparaît au vu des éléments exposés : l'importance des recrutements d'engagés sous contrat et des besoins en recrutements amène les armées à considérer, dans leurs choix, les aspects « compensatoires » aux contraintes particulières de l'activité militaire, dans un but de fidélisation, ou d'attraction. Les aides à la reconversion mises en place, ou les déclarations d'intention en la matière, illustrent cette volonté de prise en compte par l'institution militaire des conséquences d'un passage bref dans les armées qui ne garantit pas toujours des compétences directement transposables dans le civil.

Ensuite, c'est aussi à travers l'instauration, si minimales soient-elles, de dispositions relatives à « l'aménagement du temps de travail » sous la forme de jours de récupérations, ou d'indemnités, que les institutions tendent à assouplir la notion de disponibilité totale des militaires. Ce principe dominant, si ce n'est général, a longtemps nourri une certaine image de l'appartenance aux armées comme « état », donc impliquant quelque chose de plus qu'une « simple » activité professionnelle. Il s'agit désormais ouvertement de rendre l'activité militaire plus attractive, ses conditions d'exercice plus acceptables, pour des personnels, notamment les militaires du rang qui les évaluent à l'aune des règles en vigueur dans le civil.

Si la prise en compte de ces contraintes, par le biais de compensations, permet d'identifier ce qui fait la « spécificité militaire », elle contribue également à gommer cette spécificité dans la mesure où ces contraintes ne sont plus considérées comme faisant partie intégrante de l'activité militaire que chacun, par l'acte d'engagement, intégrerait sans en contester les fondements. Elles apparaissent plutôt comme des « désavantages » à compenser par rapport aux autres catégories professionnelles. Nous retrouvons donc ici la problématique de la « civilianisation » des armées (mais aussi à travers l'importance accrue des diplômes et qualifications dans les conditions d'avancement des officiers, mais aussi à travers la pratique de recrutements directs de civils sur la base de compétences techniques, directement « utilisables » dans les armées). Cette problématique nous invite à considérer maintenant les rapports des militaires à la société dans le cadre du « hors-travail ».

LES CONDITIONS DE VIE DES MILITAIRES EN EUROPE.....Françoise PIOTET (dir)

## CHAPITRE III

### LE HORS-TRAVAIL

Nous l'avons dit en introduction, la distinction opérée ici entre ce qui touche à l'activité militaire et ce qui n'en relève pas n'est pas absolue. Bien au contraire, on peut, et sans doute faut-il, considérer ces deux aspects comme étant imbriqués. De fait, les contraintes professionnelles évoquées précédemment, mutations, horaires de travail, ... ont un impact en matière de travail du conjoint, de logement, de scolarité des enfants ou de pratiques associatives. Ainsi, nous l'avons vu en abordant la question des rémunérations, l'institution militaire entend prendre aussi en charge, ou au moins en compte, un certain nombre de données de la situation « privée » des militaires, par exemple sur le plan familial. De même, l'activité des militaires en opérations extérieures manifeste leur prise en charge totale, pour paraphraser Goffman<sup>120</sup>, par les armées. Ceci nous invite à considérer la question de leur « appartenance » à la société, en dehors de l'activité militaire ce qui nous ramène à la question de la citoyenneté des militaires dans toutes ses dimensions : civique, politique et sociale.

Mais, d'autres logiques, extérieures au domaine militaire, viennent également donner aux questions relatives au hors-travail une place renouvelée. Parmi elles, on peut citer, entre autres, le travail des femmes, l'importance accordée à la vie de famille, aux loisirs. Tous ces facteurs ont une influence sur le sens de l'engagement des militaires et poussent à la recherche, mais ce n'est pas propre aux militaires, d'un nouvel équilibre entre travail et hors-travail.

Dans les deux cas, l'institution militaire tend de plus en plus, à tenir compte de l'interdépendance réciproque entre les deux domaines. Ainsi, le militaire, pour être disponible, dans tous les sens du terme, doit être aussi stable et heureux que possible dans sa vie privée. De son côté, la famille, pour accepter les contraintes de l'activité militaire, doit être soutenue par les armées.

---

<sup>120</sup> On peut rappeler ici la définition que donne Goffman de l'institution totale comme « lieu de résidence et de travail où un grand nombre d'individus, placés dans la même situation, coupés du monde extérieur pour une période relativement longue, mènent ensemble une vie recluse dont les modalités sont explicitement et minutieusement réglées » ; GOFFMAN Erwing, *Asiles* (trad.), Paris, Editions de Minuit, 1998 (1968), p. 41.

Plus que précédemment, malheureusement, nous ne disposons que de données éparses, souvent incomplètes, qu'ont bien voulu nous confier les armées en question, leur réticence ou leur silence, qui explique que certains pays ne seront parfois pas évoqués, étant souvent justifiés par le caractère confidentiel des informations demandées. Il s'agira donc pour nous ici plutôt de jeter quelques éclairages sur des situations nationales, sans prétendre traiter cette question de façon exhaustive, en suivant trois axes : tout d'abord l'environnement social et familial des militaires qui permet d'éclairer leur insertion dans la société (types de famille, où et comment sont-ils logés, quels loisirs), ensuite la question de la protection sociale, sous l'aspect des droits-créances, et enfin celle des libertés individuelles et collectives, qui conditionnent leur participation à la vie publique.

## **I. L'ENVIRONNEMENT SOCIAL ET FAMILIAL DES MILITAIRES**

Domaine intéressant en termes de comparaison et souvent considéré comme spécifique aux militaires, même si des évolutions seraient perceptibles à ce niveau qui contribueraient à rapprocher les militaires de la société, l'environnement socioculturel peut-être abordé à partir de leur situation familiale, de leurs conditions de logement et de leurs loisirs.

### **I.1. Composition et mesures en faveur des familles**

Sur le plan familial, à défaut de pouvoir comparer la situation de chaque pays, on peut dire que celle-ci a connu une mutation importante ces dernières années dans la plupart des pays d'Europe pour des raisons largement extérieures au domaine militaire. En effet, longtemps les femmes ont été perçues comme économiquement dépendantes de leur conjoint militaire, et donc, indirectement, de l'institution militaire. Dans cette optique, toute leur vie était censée se baser sur les nécessités du service ce qui facilitait grandement les mutations. Ainsi, comme le soulignent Paul Klein et Jürgen Kuhlmann, à propos de l'Allemagne, « les relations sociales, la mobilité personnelle et l'emploi des femmes de militaires étaient considérés comme secondaires et ignorés dans la gestion du personnel militaire »<sup>121</sup>.

Les mutations ne sont pas, par exemple, sans conséquences sur la scolarité des enfants. Récemment, nous disent ces auteurs, les femmes de militaire ont remis en cause le modèle patriarcal véhiculé par l'institution militaire et notamment

---

<sup>121</sup> KLEIN Paul and KUHLMANN Jürgen, « Coping with the Peace Dividend: Germany and its Armed Forces in Transition », in KUHLMANN Jürgen and CALLAGHAN Jean (eds), *Military and Society in 21<sup>st</sup> Century Europe*, Londres, Transaction Publishers, 2000, p. 217

du fait, comme ailleurs, de l'importance prise par la vie professionnelle des femmes qui recherchent, elles aussi, une réalisation personnelle, indépendante de celle du couple<sup>122</sup>. Les militaires, et particulièrement les officiers, se trouvent alors confrontés à un dilemme important entre les charges inhérentes à l'activité militaire et le fait que les familles bouleversent l'ordre militaire des choses. Un tel dilemme serait notamment à l'origine, selon ces auteurs, de l'augmentation du taux de divorce chez les officiers, taux qui a nettement progressé ces dernières années.

En **Allemagne**, la majorité des militaires sont célibataires sans enfants. Toutefois, les chiffres obtenus ne nous permettent pas d'envisager une analyse approfondie au vu de leur haut degré de généralité. D'autres travaux évoquent un taux de natalité légèrement supérieur chez les militaires comparativement à celui des civils dont on sait qu'il est très faible, avec pour conséquence le fait que le renouvellement des générations en Allemagne n'est plus assuré depuis de nombreuses années.

**Situation familiale et matrimoniale des militaires allemands<sup>123</sup>**

<b>I. Situation familiale</b>	<b>Effectifs (au 28 juin 2002)</b>	<b>Nombre total d'enfants</b>
<b>Situation non précisée</b>	51	2
<b>Célibataires</b>	203 033	6544
<b>Mariés</b>	72 966	101 488
<b>Veufs</b>	236	359
<b>Divorcés</b>	4 551	5 205
<b>TOTAL</b>	280 837	113 598

En **Belgique**, nous ne disposons d'aucune donnée statistique sur la question de la famille. Nous pouvons juste souligner que, du fait de la superficie moyenne du pays, les militaires ont tendance à s'installer et à devenir propriétaire de leur logement, ce qui stabilise la sphère familiale et favorise la possibilité pour les épouses de mener une carrière professionnelle.

<sup>122</sup> Pour la France, voir, par exemple, SINGLY François de, *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, P.U.F., 2002 (1987).

<sup>123</sup> Données fournies par le ministère de la Défense.

D'un point de vue général, on peut noter que l'intérêt porté aux familles des militaires s'est accru avec le passage à l'armée professionnelle. Dans le plan à moyen terme (2000-2015) deux points sur lesquels l'armée tente de déployer des efforts concernent le problème de garde des enfants et le suivi psychologique des militaires et leur famille dans le cadre d'opérations extérieures. L'institution militaire disposait déjà de trois crèches d'« entreprise », gérées par l'OCASC (Office central d'action sociale et culturelle), auxquelles sont venus se rajouter trois autres en septembre 2002, d'autres sont annoncées pour cette année. Par ailleurs, l'amélioration de l'accompagnement médical et psychologique des militaires et de leur famille constitue une priorité, il ne sera plus limité à la mission elle-même, mais devrait couvrir la période de préparation de la mission ainsi que la période de retour. Une politique de communication pour véhiculer rapidement ces informations a été lancée.

La création de l'Office central d'action sociale et culturelle (OCASC) qui regroupe les principaux services d'aide sociale du Ministère de la défense, atteste de l'intérêt porté par l'institution militaire sur les questions d'aide sociale. Placé sous la tutelle directe du ministère et donc indépendant de la hiérarchie militaire, il est géré par un comité de gestion composé prioritairement de représentants de l'autorité militaire et des syndicats militaires.

En **France**, la population militaire se caractérise par sa jeunesse. Ainsi, les militaires ont en moyenne 33 ans<sup>124</sup>, soit un écart de 10 ans avec la population civile de la Défense. Si l'on compare selon les corps de grade, cette moyenne s'établit à 39 ans pour les officiers, 35 ans pour les sous-officiers et moins de 25 ans pour les militaires du rang (22 ans pour les volontaires). La multiplication des engagements sous contrat court devrait faire baisser la moyenne générale dans les années à venir. Bien évidemment, ces données ont des répercussions sur les situations matrimoniale et familiale, puisque 60 % des militaires sont mariés (la proportion augmente avec l'âge), 31 % sont célibataires et moins de 5 % sont divorcés. Plus de la moitié n'ont pas d'enfants, les officiers supérieurs sont ceux qui ont les familles les plus nombreuses.

En France, un dispositif est spécifiquement chargé des questions sociales et familiales : l'Action sociale des armées (ASA). Les travailleurs sociaux qui y travaillent ont pour mission d'apporter une aide aux personnes en difficulté, d'améliorer la qualité de vie des militaires, ou encore d'organiser les actions de promotion sociale, d'information, de formation professionnelle et de reconversion. Des aides financières sont attribuées aux militaires, en tenant compte de leurs revenus, de leur situation familiale ou personnelle et des

---

<sup>124</sup> Source : Observatoire Social de la Défense, *Bilan social 2001*. Ne sont pas comptabilisés ici les services.



conditions particulières d'exercice de leur mission. Des actions collectives sont mises en place : restauration, actions de cohésion, garde de jeunes enfants (service de crèches), participation à la construction de logements sociaux, etc. Cependant les actions de l'ASA sont assez peu connues des militaires ou leurs actions sont jugées insignifiantes<sup>125</sup>.

La mobilité est une autre question importante pour les dirigeants militaires. Les Etats-majors essaient de limiter les mutations non justifiées sur le plan professionnel, objectif complexe s'il en est. Dans la même optique, le volet social des mesures d'amélioration de la condition militaire, paru en février 2002, prévoit une meilleure prise en compte de la mobilité inhérente au statut militaire. Celle-ci passe par l'assouplissement de la notion de garnison : il s'agit de permettre au militaire muté de conserver ses droits à la prise en charge du déménagement pour un lieu différent de sa future garnison. Il prévoit également l'augmentation de l'aide financière attribuée par l'ASA, pour prendre en charge les frais liés à la reconnaissance de la nouvelle affectation, le montant de cette aide devrait couvrir les dépenses lors d'un déplacement en couple (ou lieu du seul militaire avant) et d'en faire bénéficier le conjoint lorsque le militaire est retenu pour nécessité de service. Enfin, l'IGESA (Institut de Gestion Sociale des Armées) devrait mettre en place un système de prêts sans intérêts pour les enfants de militaires accédant aux études supérieures.

En **Hollande**, la vie de famille est devenue ces dernières années un élément clé dans les choix des militaires notamment en matière de carrière : promotions, mutations sont désormais examinées en fonction de leurs effets sur la vie de famille, sur la scolarité des enfants et, bien sûr, en fonction du projet professionnel du conjoint. On en arrive ainsi à une segmentation importante entre la famille et l'Armée, quoique moins marquée pour les unités stationnant en Allemagne ou en Amérique du Sud<sup>126</sup>.

La multiplication des missions extérieures a conduit l'institution militaire à faciliter les rapports des militaires avec leurs familles restées aux Pays-Bas, notamment au niveau des moyens de communication (téléphone, mais aussi internet). Du point de vue des relations sociales, les militaires apparaissent largement intégrés au tissu social civil : du fait du travail de leurs conjoints, mais aussi du fait de la scolarisation de leurs enfants dans des écoles civiles. Nous ne

---

<sup>125</sup> Cf. l'enquête du CRH, *Pour une nouvelle politique sociale de l'armée de terre*, rapport final de l'enquête environnement social du métier militaire, EMAT, 18/1/1994.

<sup>126</sup> VAN DER MEULEN Jan S., « The Netherlands: The Final Professionalization of the Military », in MOSKOS Charles, WILLIAMS John Allen and SEGAL David R. (eds), *The Postmodern Military. Armed Forces after the Cold War*, Oxford, Oxford University Press, 2000, p. 110

disposons d'aucune donnée concernant la composition des familles de militaires.

Au **Royaume-Uni**, pour ce qui est des caractéristiques démographiques, on note que plus de la moitié des militaires, et près des trois quarts des femmes, ont moins de 30 ans (précisément 31,4% des militaires britanniques ont entre 15 et 24 ans et 21,9% entre 25-29 ans)<sup>127</sup>, alors qu'un peu plus de 10 %, et moins de 4 % des femmes, ont plus de 39 ans. C'est donc une armée jeune, à l'instar de l'armée française. Cette jeunesse des effectifs militaires britanniques se répercute dans le nombre important des célibataires, plus particulièrement chez les militaires du rang.

**Situation matrimoniale : le mariage<sup>128</sup>**

	Marine		Armée de terre		Armée de l'air	
	H	F	H	F	H	F
<b>Of- ficiers</b>	<b>66,8</b>	<b>26,8</b>	<b>65,4</b>	<b>28,0</b>	<b>75,3</b>	<b>37,2</b>
<b>Non- of- ficiers</b>	<b>44,5</b>	<b>20,9</b>	<b>45,7</b>	<b>26,1</b>	<b>61,1</b>	<b>34,2</b>

Chez les officiers masculins, le pourcentage de mariés passe en moyenne de 21 % (armée de terre), 24 % (marine) et 35 % (armée de l'air) pour les 25-29 ans à plus de 90 % pour les plus de 40 ans. Quant aux femmes officiers, c'est à partir de 30 ans que les écarts avec les hommes sont importants. Chez les non-officiers, on passe de 38 % (marine), 53 % (armée de terre) et 50 % (armée de l'air) aux environs de 90 %. Là aussi on note de grandes différences entre hommes et femmes.

Nous n'avons pas de données sur les autres aspects, notamment en matière de divorce. Les quelques informations que nous possédons tendraient à montrer que le taux de divorce des militaires est globalement proche de celui des civils même s'il reste encore légèrement en dessous.

D'après une étude<sup>129</sup>, on note peu d'écart entre le taux d'activité des épouses de militaire et de celui des femmes anglaises, soit moins des deux-tiers. Enfin, le *Policy for people* annonce que des efforts seront accomplis en faveur d'une plus grande transparence des trajectoires professionnelles et affiche le souci de

<sup>127</sup> Dasa, site du ministère de la Défense.

<sup>128</sup> *Idem.*

<sup>129</sup> BOENE Bernard, DANDEKER Christopher et ROSS John, *Les armées professionnelles et les liens armées-Etat-société au Royaume-Uni*, Les Documents du C2SD, 2001.

limiter la mobilité géographique. Mais il semble que cette volonté, si prometteuse qu'elle soit, n'en demeure pas moins plus une proclamation de principe qu'une réalité dans les unités militaires.

## **I.2. Le logement des militaires**

La question des conditions de vie et de leur prise en charge par l'institution militaire passe aussi par les conditions d'habitat, surtout dans un contexte où, selon les pays, la mobilité géographique représente une contrainte forte pour les militaires. De plus, la question du logement revêt une importance particulière dans la mesure où les militaires ont pu, avec des variations selon les pays, les grades et les époques, être logés dans l'institution militaire, sur leur lieu de travail : à la caserne.

En **Allemagne**, la question du logement est directement reliée au domaine familial. Les plus jeunes soldats (célibataires et âgés de moins de 25 ans) vivent dans les casernes et paient pour cela une redevance mensuelle d'un montant de 10,20 € pour une chambre, ou d'un montant compris entre 85,90 € et 123,70 € pour un appartement d'officier. Par ailleurs, est prélevé, au titre de l'avantage en nature que représente le logement une somme de 89,21 € pour les échelons A3 à A8 et de 94,70 € pour les échelons A9 et A10 (ce prélèvement est supprimé pour les engagés pour une durée de moins de trois ans).

Pour le reste, les militaires de carrière et engagés vivent en ville. Aucune statistique ne nous a été donnée sur le type de logements, sur le nombre de propriétaires, de locataires. On peut simplement dire, au vu des attentes exprimées par les syndicats, que les enjeux sont les mêmes en la matière : notamment au niveau de l'accès à la propriété et de la mobilité géographique. Celle-ci fait l'objet d'aides particulières : prise en charge des frais de transport pour la visite de la nouvelle garnison (un voyage pour deux personnes ou deux voyages pour une personne), des frais de déménagement, versement, si besoin, d'une indemnité de location pour la période de préavis, contribution à l'acquisition d'équipements électroménagers, etc.

En **Belgique**, la politique sociale du logement menée par le ministère de la Défense concerne l'ensemble du personnel et essaie de tenir compte des critères de confort et de modernité. Les réalisations sont actuellement en cours et devraient s'achever d'ici 2015. Le Département Défense dispose de deux types de capacités en logements ouvrant, d'une part, sur les besoins fonctionnels gratuits (soit les logements indispensables pour le fonctionnement des unités et services), qui sont destinés à héberger les troupes en période de camps et manœuvre et, d'autre part, les besoins domestiques (soit la mise à

disposition de logements dans les quartiers militaires pour les militaires qui en font la demande).

Les logements répondants aux besoins domestiques sont actuellement en augmentation. Il s'agit de chambres, la plupart individuelles, correspondant aux normes actuelles de plus de 18 m<sup>2</sup>, comprenant un coin sanitaire (douche ou bain, WC). Ces logements sont destinés aux militaires célibataires durant leurs cinq premières années de service, aux militaires mariés qui rencontrent des difficultés personnelles (notamment familiales), et aux militaires dont le domicile personnel est très éloigné de la ville de garnison (plus de 6 h de route). Ils peuvent être attribués sur une période de maximum de dix années. Le montant du « loyer » est fonction des revenus : 30 euros mensuels pour les volontaires et les jeunes sous-officiers, 60 euros pour les officiers. Par ailleurs, le Département Défense a une capacité de 3 400 logements en milieu civil répartis sur l'ensemble du territoire national, dont la gestion est assurée par l'Office centrale d'action sociale et culturelle. Ces logements sont proposés à la location moyennant un loyer équivalent à 80 % du prix du marché local.

En **Espagne**, la notion de qualité de vie constitue un terme que l'on retrouve souvent dans les documents officiels du ministère de la Défense. L'objectif affiché dans l'*Instrucción sobre Edificios de Alojamiento y Vestuario para Tropa y Marinera*, approuvée en 1999, est d'améliorer tous les aspects relatifs à la qualité de la vie du soldat. Un programme d'amélioration de la qualité de vie des militaires du rang a été mis en place. Il y est souligné « l'importance d'offrir des logements adaptés aux jeunes avec une mentalité et une forme de vie modernes »<sup>130</sup>. Ainsi, la base de El Goloso qui contient une piscine, une bibliothèque, une phonothèque et deux bars pour les militaires du rang, sert d'exemple dans la recherche d'une vie quotidienne confortable pour les militaires professionnels.

L'objectif est de créer des logements au sein des casernes qui, en quelque sorte, leur feraient penser qu'ils ne sont plus dans les casernes : ils seraient situés dans une zone spécifique près d'installations sportives par exemple. Ce sont des dortoirs de trois à quatre lits et des chambres individuelles. En fonction du nombre de soldats, on peut y trouver une petite bibliothèque, une cafétéria, un point d'information, voire un club du soldat et un centre socioculturel. Les logements prévus sont de type modulaire et sont organisés de telle manière que chaque résident dispose d'un lit individuel, d'une armoire et d'une table pour

---

<sup>130</sup> « Trillo-Figuerosa aprovechó su estancia en la Brigada de Infantería Acorazada Guadarrama XII para visitar las nuevas instalaciones habilitadas dentro del programa de calidad de vida de la tropa profesional y subrayó la importancia de ofrecer dependencias adecuadas “para jóvenes con una mentalidad y una forma de vida modernas”. », Raúl Díez, « Profesionalización. 7.500 plazas en la tercera convocatoria », *Revista Española de Defensa*, Julio-agosto 2001, p. 19.

étudier avec un espace minimum par personne de 5,5 mètres carrés. Les militaires du rang disposent également d'une salle de bain avec douches et d'une petite cuisine. Comme pour les autres pays, des aides ont été mises en place concernant la mobilité, par l'intermédiaire de la loi sur les mesures de soutien à la mobilité géographique.

En **France**, le ministère de la Défense dispose d'un parc de 69 000 logements dits familiaux à usage locatif, géré par la Société Nationale Immobilière (SNI). Les bâtiments cadres (chambres ou studettes individuelles), gérés au niveau local, sont essentiellement mis à la disposition des sous-officiers. La plupart des cadres sont logés dans le civil, mais nous ne disposons pas de chiffres précis. Les militaires du rang sont le plus souvent logés en caserne. Une enquête réalisée par l'OSD en 2001<sup>131</sup> auprès de 55 600 engagés volontaires de l'armée de terre (EVAT), indiquait que deux sur trois étaient logés, durant la semaine, en chambre militaire, pour la plupart en caserne, chiffre atteignant près des trois quarts si on ajoute ceux occupant une chambre de façon non permanente. De façon plus précise, cette enquête révèle que 55 % des EVAT logés en caserne sont au moins quatre par chambre et que seuls 9 % ont une chambre individuelle, dont la plupart sont les plus anciens. Sur le plan du confort, 63 % ont dans leur chambre un lavabo, 38 % une douche, 3 % des WC et 23 % se trouvent à proximité d'un coin cuisine.

Le logement civil hors caserne concerne 36 % des militaires du rang. Ces logements appartiennent au parc mis à disposition par le Ministère de la Défense dans seulement deux cas sur dix. Ils sont, pour la plupart, en location. Diverses aides au logement sont attribuées. Afin d'aider les militaires, à accéder à la propriété, l'IGESA, octroie des prêts bonifiés (19 056 euros remboursables sur 12 ans, accordés par une banque, le ministère payant une partie du taux d'intérêt), et des prêts sans intérêts (7 623 euros remboursables sur 7 ans).

En **Grande-Bretagne**, selon le rapport *Armed Forces Pay Review Body. Thirty-first report 2002*, la qualité de vie est un thème majeur abordé dans les discussions avec le personnel qui y voit un lien clair avec la fidélisation. Un tel souci inclut évidemment le logement, la séparation, les traitements différenciés entre les militaires mariés et les célibataires ou encore les heures de travail.

L'insatisfaction des familles sur les conditions matérielles de vie manifeste de leur part, entre autres, le désir d'un mode de vie équivalent à celui en vigueur dans le civil avec par exemple l'achat d'une maison, l'exercice d'une activité professionnelle pour les femmes, ou encore un besoin de plus de stabilité. Les

---

<sup>131</sup> OSD, *Le logement en semaine des engagés volontaires de l'armée de terre*, novembre 2001. Pour l'armée de l'air, voir OSD, *Le logement en semaine des militaires techniciens de l'air*, novembre 2001.

problèmes d'effectifs et le nombre élevé de départs ont contribué à mettre la question de la qualité de vie des militaires sur le devant de la scène afin de tenter de remédier à cette « fuite », en mettant, tout au moins dans les discours, le point sur la transparence des modalités d'évolution des carrières et sur la mobilité géographique, ainsi que l'impact des contraintes militaires sur les familles. Le problème le plus important que le rapport souligne reste la question du logement, gérée par *The Defence Housing Executive*.

Dans les années 1980, la Défense s'est penchée sur le soutien aux familles : logement, soins médicaux, scolarité des enfants. Le corps interdépartemental présidé par le ministre de la Défense, le *Service Families Task Force*, est chargé de gérer ce genre de problèmes comme la séparation. Pour le logement, il est stipulé dans le rapport que les forces armées ont sous-investi dans les logements pour célibataires. Le rapport fait également allusion aux charges d'eau et de vidanges, à la location de meubles. Par exemple, concernant les charges annuelles de la location complète incluant le logement, les meubles et l'eau, il est recommandé que selon le grade précis, les officiers devraient payer entre 4 702 euros et 9 210 euros, et les non-officiers entre 2 450 euros et 3 987 euros. La totalité des différentes recommandations se monte à 350 millions d'euros.

### **I.3. Les loisirs**

Nous ne possédons que des informations très fragmentaires sur ce sujet et seulement sur certains pays alors même que les entretiens que nous avons conduits faisaient mention de cette question et de la diversité des pratiques observables dans le cadre des unités constituées de contingents issus de plusieurs pays. Il n'est pas possible de dire si ces informations n'existent pas pour les pays non abordés ici.

En **Belgique**, la direction « vacances » de l'OCASC gère cinq centres de vacances en Belgique et un en Corse. Elle gère également des locations à l'étranger et entretient des contacts permanents avec les organismes de même nature des autres pays (IGESA en France). Par l'intermédiaire de l'OCASC, les militaires ont la possibilité de réserver des vacances présentées dans n'importe quel catalogue spécialisé et ceci moyennant une réduction de 5 % sur le prix affiché.

Nous savons par exemple, qu'en **Espagne**, les militaires ont la possibilité de passer leurs vacances d'été dans des logements militaires dits de repos. Par ailleurs, des accords ont été conclus entre des organismes militaires et des compagnies privées, plus particulièrement des agences de voyage, afin d'avoir

par exemple des tarifs sur des résidences pendant 15 jours. S'ils montrent leur carte d'identité militaire, les militaires ont également droit à des réductions sur les transports (avion, train, bus et bateau), voire parfois à des réductions pour des hôtels. Ces mesures sont officiellement présentées comme participant à l'amélioration de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

En **France**, l'IGESA organise des voyages pour les militaires et leur famille (location de logements, etc.) à tarif préférentiel. Ces possibilités ne sont pas toujours connues par les militaires ou sont peu accessibles pour les plus bas salaires. Afin de faciliter l'accès aux produits IGESA, la création d'une « aide vacances » destinée aux militaires du rang et les jeunes sous-officiers, est annoncée en 2002. Enfin, dans le cadre de l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire, depuis 2001, un effort est porté sur l'équipement des locaux domestiques ou de loisirs, comme la mise en place de cyber-cafés, la création de bibliothèques et de salles vidéos.

Une enquête de l'OSD de 1996<sup>132</sup>, indiquait que 38,5 % des militaires interrogés participaient à des activités associatives (contre 43 % dans l'ensemble de la population française) dont 31 % comme simple membre. Il s'agit principalement d'associations sportives.

Type d'association	% des militaires ayant répondu	% des Français
<b>Sportive</b>	29	20
<b>Culturelle ou de loisirs</b>	8	17
<b>De parents d'élèves</b>	7	9
<b>De quartier</b>	3	?
<b>De bienfaisance ou d'entraide</b>	2,5	?
<b>Confessionnelle, religieuse</b>	1,5	5
<b>De consommateurs ou d'usagers</b>	1,4	1
<b>De défense de la nature ou de l'environnement</b>	1	3

Enfin, pouvant faciliter leurs déplacements à titre privé, les militaires bénéficient également de réduction sur l'ensemble du réseau ferroviaire national de 50 %.

<sup>132</sup> OSD, *L'environnement familial et social des militaires en 1994*, rapport d'enquête, octobre 1995 – janvier 1996

En conclusion de cette première partie, au vu des données disponibles, on peut avancer l'idée que les armées européennes font toutes face à la nécessité de prendre en compte de manière centrale le domaine du « hors travail », que ce soit par rapport à la mobilité, aux loisirs ou aux vacances, notamment afin de recruter et de fidéliser en nombre suffisant des militaires : les armées prendraient donc à leur compte des charges qui ne leur incombent que partiellement par le passé, voire pas du tout. On notera sur ce point qu'une telle situation perpétue la prise en charge totale des militaires, avec des degrés variables selon les grades, par l'Armée.

Par ailleurs, dans presque tous les pays, de façon convergente, les questions de logement revêtent une dimension importante dans le cadre de la professionnalisation, en particulier pour les militaires du rang, souvent logés à la caserne, mais pour lesquels ce logement ne revêt pas le sens d'une « clôture », comme cela pouvait être le cas pour les appelés. Bien plus, quoique lieu de résidence, la caserne devient vraisemblablement plus un lieu de travail qu'un lieu « total », qu'un lieu de vie, et ce quel que soit le pays considéré. Une telle situation signale une modification du rapport des militaires (et sa prise en compte par l'institution) à leur activité professionnelle<sup>133</sup> dont on peut se demander si les dispositions relatives à la protection sociale viennent les confirmer.

---

<sup>133</sup> Pour la France, voir VENNESSON Pascal, *La nouvelle armée : la société militaire en tendances, 1962-2000*, Paris, Les Documents du C2SD, 2000, pp. 64-72.



## **II. LA PROTECTION SOCIALE DES MILITAIRES ET DE LEURS FAMILLES**

Un autre aspect des conditions de vie des militaires mérite ici d'être évoqué : la couverture dont bénéficient les militaires en matière de maladie, blessures, invalidité, vieillesse, etc. De façon générale, les militaires bénéficient de prestations proches de celles du régime général des salariés du privé de leur pays notamment pour tout ce qui concerne les prestations familiales. Dans certains domaines cependant, la spécificité du statut des militaires apparaît plus nettement : c'est le cas de la couverture santé et des pensions de retraite, points sur lesquels nous avons décidé de nous attarder car ils touchent aux droits-créances des militaires.

Nous considérons ici la pension comme un moyen de participation des militaires à la société une fois sortis de l'institution, même si leur statut, c'est le cas en France, fait qu'ils gardent, si l'on peut dire, un pied dans l'institution militaire. Nous insisterons ici sur les modalités de calcul de la pension qui conditionnent le niveau de cette dernière, sur la possibilité ou non pour les militaires de cumuler un emploi en étant retraité.

Avant d'aborder les dispositions en matière de santé et les pensions de retraite en vigueur dans les armées, on peut rappeler qu'il est possible, de façon sommaire, de distinguer deux conceptions du système de protection sociale en Europe, selon les principes qui président à leur organisation.

La première repose sur un principe d'assistance élargi et étendu, financé par l'Etat : tout ce qui menace le revenu régulier est considéré comme un risque social (maladie, accident du travail, chômage, décès, vieillesse, maternité). Ce système est fondé sur trois principes (la loi des trois U) : universalité (couverture de l'ensemble de la population quel que soit son statut d'emploi ou son revenu) ; unicité (une seule cotisation couvre l'ensemble des risques pouvant entraîner une privation de revenu) et uniformité (les prestations sont identiques quelque soit le gain des intéressés et le citoyen a droit à un emploi que l'Etat a l'obligation de lui fournir).

La seconde, dont la Prusse a constitué un bon exemple, repose sur un principe assurantiel à base de solidarité interprofessionnelle. Les cotisations, proportionnelles aux montants des salaires, sont prélevées chez l'employeur et le salarié, qui gèrent, de façon bipartite, leur régime. L'Etat peut cependant venir y adjoindre des subventions. Cette conception est valable en Allemagne, elle a donné naissance aux assurances sociales en 1881.

Ces deux conceptions, constituent des modèles « idéal-typiques » entre lesquels les systèmes mis en place dans les différents pays se positionnent.

**La Belgique, l'Espagne, la France et la Hollande** ont opté pour un financement sur la base de cotisations sociales. Leur régime n'est pas vraiment identique au deuxième type abordé ici, le régime assurantiel n'existant pas à l'état pur. Le système français<sup>134</sup> de protection sociale, par exemple, a un caractère hybride ; il repose à la fois sur un système d'assurance professionnel indépendant de l'Etat comme en Allemagne, et sur la couverture universelle fondée sur la solidarité nationale à l'anglaise.

**Au Royaume-Uni**, seul le service national de santé, dont l'accès est gratuit, est universel. Les prestations publiques en espèces sont forfaitaires mais leur faible montant explique l'importance des assurances privées et des régimes de protection d'entreprise. Les personnes n'ayant pas assez cotisé à l'assurance nationale, largement financée par l'impôt, perçoivent des prestations sous conditions de ressources. Ainsi, au Royaume-Uni, les dépenses sociales étant financées par l'impôt, les gouvernements, soucieux de ne pas en alourdir le poids, ont été amenés à réduire les dépenses sociales. Les choix effectués n'ont fait que renforcer la dimension libérale et l'aspect répressif et de contrôle social de celles destinées aux pauvres.

## **II.1. La santé**

En matière de santé, les militaires bénéficient de la totale gratuité des soins, dans la plupart des pays, si la maladie ou les blessures sont imputables au service, ou si les soins sont dispensés dans les hôpitaux militaires ou par des médecins militaires. Nous n'aborderons pas ici, faute d'éléments, les questions liées à l'invalidité et au décès.

---

<sup>134</sup> L'étude de François Ewald offre sur ce sujet un éclairage intéressant ; EWALD François, *Histoire de l'Etat-providence*, Paris, Grasset, 1996 (1986).

En **Allemagne**, les militaires, de carrière et engagés, ne paient pas de cotisations sociales. La seule retenue sur leur solde est l'impôt sur le revenu, prélevé à la source. Ils bénéficient de soins gratuits, y compris pour les maladies ou accidents. En revanche, les familles de militaire ne bénéficient pas de cette couverture médicale à 100 %. L'épouse est prise en charge à 70 %, les enfants à 80 %. Les militaires paient pour la prise en charge de leur famille une cotisation de 0,2 % de l'augmentation annuelle des soldes soit, pour l'année 2001, une somme comprise entre 2 et 6 euros par mois selon le grade, somme pour le moins dérisoire. Les militaires ont donc souvent recours à la souscription d'une assurance maladie complémentaire pour leur famille.

Une fois en retraite, les militaires ne bénéficient plus du système de soins gratuits de la *Bundeswehr*, c'est pourquoi il leur est recommandé de prendre une assurance maladie de prévoyance pour la période suivant la sortie des armées ou de souscrire une assurance privée.

**En Belgique**, les militaires sont assujettis à un régime spécifique de protection sociale. Les cotisations sont identiques en matière d'assurance maladie invalidité (leur taux est de 3,8 % pour l'employeur et de 3,55 % pour l'employé) à celles du régime général des travailleurs salariés. Les militaires actifs et retraités, et non la famille, bénéficient des soins de santé gratuits du service médical militaire. A la différence des salariés du privé, et de même que pour les fonctionnaires civils, ils n'ont pas droit aux indemnités journalières de l'assurance maladie, du fait de leur statut particulier. Ils disposent à ce niveau de dispositions plus avantageuses : un crédit de 24 mois d'absence pour motif de santé, temps durant lequel ils continuent de percevoir leur solde en intégralité.

En **Espagne**, les militaires sont assujettis au Régime spécial de la sécurité sociale des forces armées (*Régimen Especial de la Seguridad social de las Fuerzas Armadas*). Les cotisations se font auprès de l'Institut social des forces armées (*Instituto Social de las Fuerzas Armadas*). Leur montant oscille entre 17,73 euros et 22,40 euros pour 14 mensualités chaque année.

En **France**, les militaires dépendent également d'un régime spécifique de protection sociale depuis 1949. A l'origine, les parlementaires ont motivé la création de ce système par leurs caractéristiques professionnelles particulières (mobilité géographique, risques liés à la santé, diversité des formations et situations statutaires), et par le fait que leur interdiction de se syndiquer, les empêchait d'être représentés comme les autres salariés dans les organes paritaires de gestion des caisses de sécurité sociale.

En matière d'assurance maladie-invalidité, tous les militaires bénéficient des soins gratuits du service de santé des armées, seulement s'il s'agit de maladie ou blessures imputables au service. En cas de non-imputabilité au service, ils bénéficient des prestations en nature de sécurité sociale de la CNMASS (Caisse nationale militaire de sécurité sociale) soit des remboursements identiques à ceux des salariés du privé. Ils bénéficient en outre, dans les deux cas, de six mois de congés maladie avec, durant cette période, du maintien de leur solde en intégralité.

Ajoutons, ce qui semble être une particularité française, l'existence de mutuelles militaires auxquelles la majorité des militaires sont adhérents. Elles sont régies par un statut particulier qui comporte des dispositions dérogatoires au code de la mutualité et des dispositions de droit commun. Le Ministre de la Défense exerce un contrôle sur ces mutuelles. La principale (La Mutuelle nationale militaire), interarmées (armée de terre, marine et services communs), regroupe 305 000 adhérents. Le régime de cotisation tient compte des ressources et des charges de famille. Il est plus favorable aux jeunes. Il existe par ailleurs d'autres mutuelles par armée : la Mutuelle de la Gendarmerie et la Caisse Nationale du Gendarme et la Mutuelle de l'armée de l'air. Celles-ci sont toutes regroupées au sein de l'UMDN (Union des mutuelles de la défense nationale).

En **Hollande**, les soins médicaux dispensés par les médecins et centres hospitaliers militaires étaient, jusqu'à très récemment, totalement gratuits pour les militaires ainsi que pour leurs épouses et pour leurs enfants. A présent, seuls les militaires bénéficient de cette gratuité, évolution qui trouve certainement son origine dans le coût du système précédent et dans le fait que les femmes, étant plus nombreuses à travailler, bénéficient elles-mêmes d'une protection sociale à ce titre.

En **Italie**, les dispositions du système de protection sociale sont les mêmes pour les militaires et les fonctionnaires civils. Cependant, seuls les militaires bénéficient de soins médicaux gratuits. Il n'existe pas de mutuelles militaires, les militaires adhèrent à des mutuelles de l'Etat. La prise en charge des soins des militaires est donc totale, dans l'ensemble des armées, la famille est mise au rang « d'ayant droit » et donc amenée à prendre une assurance complémentaire. On observe, en matière de protection sociale, une dissociation complète du militaire et de sa famille. Les « avantages » accordés au seul militaire sont exclusivement liés à l'exercice de son métier.

Dans chaque pays, la question de la protection sociale, notamment en matière médicale, renvoie à l'existence de l'équivalent du service de santé des armées en

France et donc de médecins, d'hôpitaux militaires qui rendent possible, y compris en temps de paix et sur le territoire national, la prise en charge médicale des militaires, voire de leur famille mais de plus en plus rarement. C'est qu'un tel système a un coût important, la question étant parfois posée de ne plus recourir qu'au système civil, choix vraisemblablement plus économique, mais problématique en cas d'opérations militaires.

## II.2. Les pensions de retraite

L'une des autres branches du système de protection sociale concerne le risque vieillesse. La pension de retraite est d'une importance particulière pour les militaires, qui arrivent plus tôt que la moyenne des civils à l'âge de la retraite, compte de tenu de la particularité de leur travail qui nécessite une certaine forme physique. La pension de retraite est souvent considérée, par les institutions militaires, comme un élément de rémunération différé, dans la mesure où les conditions d'accès à la retraite (durée de service moins longue que celle des civils) et le montant de la pension sont dans la plus part du temps plus avantageux que ceux des civils.

Ces conditions peuvent aussi être aussi considérées comme une compensation de la durée de carrière plus brève du fait de l'imposition de limites d'âge précoces et des conditions d'exercice de la profession plus difficiles. En Europe, on peut distinguer, trois modes de financement des pensions de retraite : une base universelle payée par l'impôt (Hollande et Royaume-Uni), une base professionnelle payée par les cotisations des militaires et celles de l'Etat (Allemagne et France), une base facultative (mutuelle et assurance vie).

En **Allemagne**, le système de pensions de retraites des militaires de carrière est du ressort du régime général de la fonction publique. La pension est calculée à partir du nombre d'années de service et du montant de la solde. Chaque année de service donne un droit à pension dont l'ensemble ne peut dépasser de 75 % de la solde de base, soit 1,875 % par an. Le droit à pension est ouvert à partir de 36 ans de service pour les officiers. Sauf disposition particulière, ce fut le cas en 1995, les militaires de carrière ne peuvent pas quitter le service avant la limite d'âge de leur grade. En cas de départ anticipé, avant l'atteinte de la limite d'âge, la pension de retraite est réduite d'un montant de 3,5 % par année jusqu'à sa date normale de départ, dans la limite de 11 %.

En **Belgique**, les militaires sont mis à la retraite dès l'atteinte de la limite d'âge du grade. Pour les officiers, les conditions pour obtenir la pension à taux plein sont d'avoir 35 ans de service actif et être âgés de 50 ans (ou 35 années de service dont 10 ans au moins dans le cadre du personnel navigant aérien et être

âgés de 40 ans). Les militaires du rang et sous-officiers doivent, quant à eux, compter 20 ans de service effectif (ou 15 années de service dont 5 ans au moins dans le cadre du personnel navigant aérien et être âgés de 30 ans). Les militaires ayant effectué une « carrière mixte » (une carrière militaire puis civile) peuvent avoir une pension de retraite différée dont la jouissance n'interviendra qu'à l'âge de 60 ans, ceci à condition de totaliser au moins cinq années de service effectif dans les armées.

Le montant de la pension de retraite est déterminé par l'ancienneté barémique, sur la base du dernier traitement annuel perçu. Les indemnités et allocations ne sont pas prises en compte. S'ajoute au montant de la pension, un supplément, exprimé en pourcentage de la solde, lié au temps passé dans le dernier grade (à compter au moins de deux ans dans le même grade). Il varie entre 4% et 20 % selon le grade et l'ancienneté dans le grade. Des bonifications d'annuités sont accordées : les bonifications « pour études » égales à trois ans pour les officiers issus de l'École royale militaire, deux ans pour les autres, et les « bonifications de service » pour les militaires ayant fait parti du personnel navigant aérien, égales au temps passé parmi ce personnel, dans la limite de 12 années.

Une pension d'un montant minimum est garantie, à partir de l'âge de 60 ans<sup>135</sup>. Le montant maximal de la pension est fixé par deux plafonds : un plafond relatif de 75 % du traitement de la solde de base annuelle, et un plafond absolu établi à 46 882 euros (annuel) maximum<sup>136</sup>. Le maximum de la pension est atteint après 37,5 années de service et 20 % de bonifications, elle est équivalente à 75 % de la solde de base annuelle, dans la limite du plafond. La pension de retraite est cumulable avec la rémunération liée à une activité professionnelle, à condition de ne pas dépasser un plafond de revenus dont le montant est variable selon la nature de l'activité, ces règles de cumul sont les mêmes que celles du secteur public.

En **Espagne**, les militaires dépendent d'un régime de retraite particulier (*Régimen de Clases Pasivas del Estado*). Ils peuvent percevoir une retraite à partir de 15 années de service.

En **France**, les droits à pensions des militaires sont définis par le Code des pensions de retraites civiles et militaires. Ils sont, dans les grandes lignes

---

<sup>135</sup> Le montant minimum garanti brut en 2002, était de 656 euros mensuelles pour une personne isolée, 1195 euros pour une personne mariée. Dans le cas où le conjoint du militaire dispose de revenus, le supplément ajouté pour atteindre la pension minimum garantie serait de 21 euros mensuels.

<sup>136</sup> Cela signifie que la pension du militaire ne peut dépasser 75 % de son salaire brut et ne peut être supérieure à 46 882 euros annuels.

comparables, à ceux des agents de l'Etat ; certaines particularités existent néanmoins liées au statut militaire. Le militaire est mis d'office à la retraite s'il a atteint la limite d'âge de son grade, ou à sa demande s'il a acquis ses droits à pension à jouissance immédiate, ou différée (dans ce dernier cas, c'est dans la limite d'un contingent annuel fixé par corps). Le droit à pension à jouissance immédiate est ouvert pour les officiers après 25 ans de service. Ceux qui quittent les armées entre 15 à 25 ans de service ont droit à une pension à « jouissance différée », c'est-à-dire, qu'ils ne pourront en bénéficier qu'à partir d'un certain âge, en l'occurrence à 50 ans. Le droit à pension des personnels non-officiers est ouvert à compter de 15 ans de service. Les militaires bénéficient d'une bonification égale à 1/5<sup>e</sup> du temps de service réel, dans la limite de cinq annuités. Cette disposition, qui n'existe pas pour les fonctionnaires civils, vise à compenser la durée plus courte de service des militaires. Cette bonification décroît après l'âge de 55 ans et disparaît à l'âge de 58 ans.

Le montant de la pension de retraite est basé sur la solde des six derniers mois d'activité et est proportionnel à la durée du service accompli (2% de la solde de référence par annuité). Ces annuités sont comptées dans la limite de 37 années et demi, jusqu'à 40 avec l'ajout des autres bonifications. Des bonifications particulières pour les services les plus éprouvants (opérations extérieures, service en mer, air) permettent d'atteindre le plafond de 40 annuités au total. Au total, le taux maximal de la pension est égal de 75 à 80 % du dernier traitement de base. Avec l'ensemble des bonifications et majorations pour les militaires ayant élevé au moins trois enfants ( 10 % pour trois, plus 5 % par enfant en plus), elle peut atteindre les 100 % de la solde de base. La pension militaire des français est donc particulièrement avantageuse, par rapport à d'autres pays et par rapport aux civils.

Le cumul avec une rémunération d'activité professionnelle civile est possible à condition de ne pas dépasser un certain niveau de revenus. En revanche, les militaires qui perçoivent une rémunération d'organismes publics ou parapublics ne peuvent bénéficier d'une pension avant d'avoir atteint l'âge correspondant à la limite d'âge de leur ancien grade (excepté en cas d'invalidité). Cependant, si leur rémunération est inférieure au montant de la pension, ils peuvent percevoir le différentiel sous forme de pension.

L'épineuse question de la refonte du régime des retraites dans le civil se pose de façon cruciale dans l'institution militaire et fait l'objet de controverses. Si rien n'a été encore décidé à l'heure actuelle, les associations d'anciens militaires, principaux défenseurs des pensions de retraite, redoutent une remise en cause de leurs avantages. Sans doute, les mesures récentes d'amélioration de la

condition militaire et la question du temps de travail, ont contribué à effacer temporairement ce sujet controversé dans les discussions des CFM et plus largement au sein des préoccupations principales des militaires.

En **Hollande**, la pension s'élève à 70 % de la dernière solde. Nous ne disposons d'aucune information sur les modalités de calcul ou sur les conditions d'accès à la pension. Les données recueillies sur d'autres questions nous permettent néanmoins de dire que la diminution escomptée du temps d'engagement dans les armées dans les années à venir aura pour effet de réduire le nombre de militaires concernés par le système de pensions.

En **Italie**, les droits à pension de retraite sont ouverts à partir de 20 ans de service pour les officiers. Ils perçoivent la pension à taux plein à compter de l'âge de 58 ans, c'est-à-dire au maximum 80 % de la dernière solde de base. Nous ne disposons pas d'information sur les pensions des personnels non-officiers. Les modalités de calcul de la pension de retraite sont actuellement remises en cause. Il serait question de faire reposer le calcul de la pension non plus sur la dernière solde annuelle, mais celle des dix dernières années. Cette disposition serait particulièrement pénalisante pour les officiers. De plus, l'augmentation progressive de la limite d'âge (de 58 ans jusque 2004 à 60 ans d'ici 2008), amènera le personnel de carrière à prolonger leur carrière de quelques années. Le départ à un âge plus avancé ne sera pas sans poser problème quant aux possibilités de reconversion dans le civil, reconversion rendue encore plus nécessaire, si l'hypothétique diminution des pensions de retraite se confirme : alors, les officiers seront encore plus contraints de trouver un complément de revenu à leur retraite pour s'assurer d'un niveau de vie convenable.

Au **Royaume-Uni**, l'ouverture du droit à pension est plus précoce que celle des salariés civils : elle débute, pour les officiers, après 16 ans de service accomplis au-delà de l'âge de 21 ans (donc le droit est ouvert à partir de 37 ans) et à 22 ans de service au-delà de l'âge de 18 ans pour les sous-officiers et les militaires du rang. Cependant, le montant de la pension de retraite ne s'accorde à taux plein qu'à partir de l'âge de 55 ans, ce qui signifie que les officiers doivent totaliser au moins 34 ans de service (à compter de l'âge de 21ans) pour avoir la pension au taux le plus élevé, et 37 ans de service pour les non-officiers. Si le militaire a atteint le minimum d'années de service ouvrant droit à pension, il peut percevoir, un pourcentage de la solde moyenne établi selon le grade et l'ancienneté. S'il a accompli le maximum d'années de service, il percevra 48,5 % de la solde moyenne ainsi qu'un capital non imposable égale à trois ans de pension de retraite. Dans un autre cas, s'il n'a pas réussi à cumuler le nombre d'années de service nécessaire pour avoir une pension totale, il ne percevra



qu'un faible pourcentage du montant maximum de la pension, multiplié par le nombre d'années en activité, ceci qu'à partir de l'âge de 60 ans. Les droits à pension ne sont pris en compte qu'à partir de deux ans de service, en dessous, le personnel a la possibilité de racheter ses droits acquis.

Les rémunérations réelles des militaires (indemnités et primes) ne sont pas prises en compte dans le calcul de la pension de retraite, ce qui a été justifié par les principes d'universalité et d'uniformité pour tous que l'Etat se doit de garantir. Cet aspect est un objet récurrent de revendication des militaires, tout comme en France. De plus, contrairement à la France, la charge d'enfants et les départs en opérations extérieures n'ouvrent pas droit à certaines bonifications pour le calcul de la pension.

**Tableau récapitulatif et comparatif des pensions retraite**

Montant maximum de la pension		Conditions d'ouverture du droit à pension (durée de service et âge requis)	
		Officiers	Non officiers
<b>Royaume-Uni</b>	48,5 % salaire plus capital	16 ans de service et être âgé de 55 ans	21 ans de service être âgé de 55 ans
<b>France</b>	<b>80</b> % sur la base des six derniers mois, au-delà si bonifications	25 ans de service et être âgé de 50 ans	15 ans
<b>Belgique</b>	75 % dernière solde de base annuelle	35 ans service et être âgé de 55 ans	20 ans
<b>Italie</b>	<b>80</b> % de la dernière solde	20 ans de service (détails non connus)	Non connu
<b>Espagne</b>	Non connu	Non connu	15 ans
<b>Allemagne</b>	75 % de la dernière solde	36 ans de service	Non connu
<b>Hollande</b>	70 % dernière solde	Non connu	Non connu

La complexité des modes de calcul des pensions de retraite et leurs différences d'un pays à l'autre rend difficile tout travail de comparaison. On peut toutefois, en faire ressortir quelques grandes tendances. Tout d'abord, dans toutes les armées, on observe des conditions d'accès à la retraite globalement plus avantageuses que celles des salariés du privé. La prise en compte des charges de famille dans le calcul de la pension de retraite demeure un phénomène rare, du moins par rapport aux informations dont nous disposons (c'est le cas en France).

Cela ne va pas sans poser problème dans la vie des militaires retraités dès lors, où, on l'a vu, les mutations limitent les possibilités de travail des épouses de militaires, la pension de retraite est donc le plus souvent l'unique source de revenus du foyer : cette situation est certainement appelée à changer du fait du caractère plus fréquent du travail des conjoints. Des évolutions sont parfois évoquées, pour tenir compte des caractéristiques des forces armées, comme l'attribution de bonifications d'annuité dans le cas de départs en opérations extérieures, ce qui, à moyen terme, permettrait à certains militaires d'obtenir une pension à taux plein relativement tôt, tout en bouleversant le lien existant entre pension et passage long dans les armées.

Le montant de la retraite est, pour toutes les armées, calculé sur la base des dernières soldes perçues, ce qui est également le cas dans le civil. Les régimes les plus avantageux financièrement semblent être ceux de la France et de l'Italie, mais ces deux régimes font actuellement l'objet de discussions. Celles-ci illustrent combien la question des conditions de vie est intéressante pour saisir certains enjeux des transformations récentes des armées.

Ces mutations, en bouleversant le rapport du militaire à son engagement et plus largement, notamment à travers les modifications des formes de l'identification, à l'institution militaire : celui-ci se fait plus distancé, posant souvent sous un jour nouveau la question des libertés publiques dont jouissent les militaires et qui contribuent à la particularité de leur situation<sup>137</sup>.

---

<sup>137</sup> Pierre Dabezies voyait dans le statut juridique des militaires un des volets de la « spécificité militaire » ; DABEZIES Pierre, « La spécificité militaire : esquisse d'une approche globale de l'armée », *Arès*, III, 1980, p. 97.

### **III. LES LIBERTES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DANS LES ARMEES EUROPEENNES**

La question des droits-libertés dans les armées renvoie à un certain nombre de limitations touchant à la liberté d'expression des militaires<sup>138</sup>, au regroupement associatif ou syndical, et à l'exercice des droits politiques. Cette situation résulte de l'affirmation de deux principes : la séparation des organes civils et militaires et la soumission du pouvoir militaire au pouvoir civil. Le premier traduit la récurrence de la crainte des dangers que représenterait la force pour la démocratie. Quant à la soumission de l'Armée à l'autorité politique, elle est conçue comme indifférente à la forme du régime et exige que l'Armée soit dénuée de toute volonté politique propre : il faut donc s'assurer de sa neutralité et de sa passivité politiques au moyen de restrictions des droits individuels et collectifs au sein de l'institution militaire afin d'éviter aussi d'éventuelles contradictions d'orientations politiques entre les gouvernants et les militaires<sup>139</sup>.

Avant d'aborder les questions de l'expression individuelle et collective, de droits politiques, de représentation, dans chacun des pays, un essai de typologie s'impose basé sur l'idée que les limitations de droits dont les militaires sont l'objet sont variables d'un pays à l'autre notamment selon le type d'Etat, effet de la logique de ce dernier<sup>140</sup>.

#### **III.1. Essai de typologie**

La typologie des armées de conscription présentée par L'Honen<sup>141</sup> en 1990, montre que les solutions mises en oeuvre par les Etats, pour régler les rapports sociaux internes, sont porteuses des traces des héritages historiques et traduisent une conception particulière du métier des armées dans son rapport à la nation. L'auteur distingue trois modèles d'armées : le modèle oriental<sup>142</sup>, le modèle nordique, le modèle latin.

---

<sup>138</sup> Sur ce point, voir LETTERON Roseline (dir.), *La liberté d'expression des fonctionnaires en uniforme*, Paris, Economica, 2000 (actes du colloque des 2 et 3 décembre 1999 organisé par le Centre d'Etudes et de Recherches Administratives et Politiques (CERAP) de l'université Paris XIII et le C2SD) et BACHETTA Clara, *La liberté d'expression professionnelle des militaires*, thèse de droit public, Université Paris XIII, 2000.

<sup>139</sup> Voir la présentation de Hafida Belrhali ; BELRHALI Hafida, « Le statut des militaires et les libertés publiques », *Les Champs de Mars*, n°5, Premier semestre 1999, pp. 109-129.

<sup>140</sup> Cf. BIRNBAUM Pierre, *La logique de l'Etat*, Paris, Fayard, 1982

<sup>141</sup> L'HONEN Jean-Marie, *Fondement et rapports sociaux de quelques armées de conscription européennes*, Etude pour la commission armées-jeunesse, mai 1990.

<sup>142</sup> Il repose sur l'adhésion sans faille des individus aux normes du parti communiste, celle-ci se traduit par une discipline rigoureuse et l'exclusion de la démocratisation interne, nous ne développerons pas ce point, notre étude ne concernant que les armées européennes, il ne concerne que les pays de l'Est et la Yougoslavie.

Ces modèles ne sont évidemment pas statiques, comme le souligne l'auteur en reprenant la thèse Jacques Van Doorn<sup>143</sup>. Selon lui, les armées sont amenées à suivre une trajectoire comportant quatre étapes : civilisation, démocratisation, syndicalisation et activité politique. Dans une échelle présentant ces quatre traits gradués de 1 à 10, les différences armées sont référencées. L'Italie et la France apparaissent en bas de l'échelle (1 à 3), soit au premier stade d'évolution où le niveau de civilisation, de démocratisation et d'activité politique sont les plus faibles. L'ex-RFA est située au milieu. Viennent ensuite la Belgique et la Hollande. Le Danemark et la Suède arrivent au sommet de l'échelle (8 à 10) : il s'agit des armées garantissant le plus fortement les libertés individuelles des militaires.

**Le modèle nordique (Allemagne, Belgique et Pays-Bas)** repose sur les notions de métier ou de fonction, l'alignement des compétences sur celles des civils. La priorité est donnée aux libertés individuelles des citoyens, au détriment de l'efficacité des armées, dans le but de rapprocher le soldat du citoyen. Ce modèle, que l'on peut qualifier de libéral<sup>144</sup>, confère donc de larges libertés individuelles et collectives aux militaires. La spécificité militaire y est faible, les militaires se rapprochent statutairement des fonctionnaires. Le droit syndical y est développé, le droit d'association est largement reconnu, il existe aussi beaucoup d'associations de militaires à caractère professionnel.

**Le modèle latin (Espagne, France et Italie)** repose quant à lui sur les notions de corps et de hiérarchie. L'importance de la tradition s'affirme par le maintien intemporel d'une éthique militaire conçue de façon absolue, symbole de l'éthique et de la vocation militaires. Ces principes se traduisent par un « cantonnement juridique », selon l'expression forgée pour la France par Maurice Hauriou. Rigoureux (libertés d'association et d'expression réduites, interdiction des syndicats, restrictions des droits politiques), il apparaît comme un gage de sauvegarde de la spécificité militaire, l'Armée étant étroitement rattachée à l'État.

Enfin, un dernier modèle peut être distingué : on le retrouve dans les États anglo-saxons et aux États-Unis<sup>145</sup>. Les libertés individuelles et collectives sont plus fortes que dans les pays latins, mais l'appareil juridique reste contraignant, il n'y a pas de syndicat et le droit d'association reste très limité. L'usage important des lobbies cependant vient combler le besoin d'expression.

---

<sup>143</sup> VAN DOORN Jacques, *The Soldier and Social Change*, Beverley Hills, Sage 1975

<sup>144</sup> TARDY Thierry, *Modes de représentation et d'expression collectives dans les armées*, rapport final, Fondation pour le Recherche stratégique, 2000

<sup>145</sup> *Ibid.*

Tableaux comparatifs des libertés individuelles et collectives des militaires  
**« Modèle nordique »**

	<b>Allemagne</b>	<b>Belgique</b>	<b>Hollande</b>
<i>Armée professionnelle</i>	Non	Oui	Non
<i>Syndicats</i>	Oui (OVI) sans droit de grève	Oui sans droit de grève	Oui sans droit de grève
<i>Association à caractère professionnel</i>	Oui <b>BDwV</b>	Oui	Oui
<i>Concertation Recours</i>	Représentants du personnel Délégué parlementaire à la défense	Haut comité de concertation Comité de concertation de base par armée/spéciaux	Sector Committee Defence Conseils au niveau des unités
<i>Liberté d'expression</i>	Forte	Forte	Forte
<i>Adhésion à un parti politique</i>	Oui	Oui	-
<i>mandat politique</i>	Oui, en position statutaire particulière	Non	Oui placé en « non-activité »
<i>Fondement juridique des droits individuels et collectifs des militaires</i>	Loi fondamentale Loi fédérale 26/6/57 Loi de	Constitution Loi 14/1/75 Règlement de discipline Loi 11/7/78 Ordre	Constitution Charte sociale Européenne Law on military Officials

	concertation 1991	général J/108F 9/08/94	1931
--	----------------------	------------------------------	------

« Modèles latin et anglo-saxon »

	<b>Espagne</b>	<b>France</b>	<b>Italie</b>	<b>Royaume- Uni</b>
<i>Armée professionnelle</i>	Oui	Oui	Oui	Oui
<i>Syndicats</i>	Non	Non	Non	Non Mais autorisation d'adhérer aux syndicats civils
<i>Association à caractère professionnel</i>	Non	Non (sauf associations d'anciens élèves, amicales)	Non	Non (sauf amicales régimentaires)
<i>Concertation Recours</i>	Hierarchie Conseils consultatifs nationaux	Hierarchie CSFM CFM Présidents de catégorie Commis. Régiment.	Hierarchie Cobar Coir Cocer	Aucune structure Dans la pratique Hierarchie Commissions indépendantes Parlement
<i>Liberté d'expression</i>	Faible	Faible	Faible	Moyenne
<i>Adhésion à un parti</i>	Non, sauf si candidature	Non, sauf si candidature	Non, sauf si candidature	Non

<i>politique mandat politique</i>	Oui, en position statutaire particulière	Oui, en service détaché	Oui, placés en disponibilité	Non
<i>Fondement juridique des droits individuels et collectifs des militaires</i>	Loi organique de 1980 Ord. 22/12/1978 Loi du 18/05/1999	Constitution Statut général Des militaires	Loi n° 382 du 11/07/1978	Tradition orale Manual of military laws Queen's regulations for the army

### III.2. Le modèle nordique

#### III.2.1. L'Allemagne

Les principes qui régissent les modes d'expression, de concertation et les droits politiques dans l'armée allemande trouvent leur racine dans le traumatisme provoqué par le national socialisme et la crainte d'un renouveau du militarisme allemand qui présida à la reconstruction de la *Bundeswehr*, après sa dissolution en 1945, à partir de 1956. Les concepts de « citoyen en uniforme » et d'*Innere Führung*, particulièrement développés, expriment cette volonté : il correspond à la volonté de banaliser l'état militaire, de gommer sa spécificité et rapprocher le plus possible la société militaire de la société civile. Le passage des appelés dans les armées reste considéré comme un apprentissage à la démocratie et à la vie de citoyen. Le droit d'adhérer à des organisations syndicales est inscrit dans la Loi Fondamentale, dans la mesure où les droits reconnus aux citoyens doivent être respectés au sein des armées, le droit de grève restant exclu. Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Gilles Robert expliquent que « le système allemand est de type libéral et démocratique ; [...] il vise à garantir l'intégration de l'armée dans l'État et la société. Il permet ainsi aux individus de protéger leurs droits et de préserver leur capacité d'action collective, par exemple au travers des groupes de pression. D'où un fonctionnement proche du modèle civil de la négociation »<sup>146</sup>.

Les gouvernants allemands ont voulu « rendre au militaire une conscience civique, éventuellement critique, en tout cas toujours vigilante. [...] Ils fixent trois principes fondamentaux : l'information comme devoir, le militaire comme

<sup>146</sup> BARRERE-MAURISSON Marie-Agnès et ROBERT Gilles, *Métier et service public France-Allemagne – L'exemple du système militaire*, Paris, La documentation française, 1994, p. 73



citoyen à part entière, et la vie militaire aussi démocratique que possible »<sup>147</sup>. Le but est d'intégrer l'Armée dans la société démocratique, de soumettre les militaires à un certain nombre de mécanismes de contrôle pour s'assurer du respect des principes constitutionnels. La formation des officiers, le nombre des carrières courtes viennent encore renforcer ces intentions.

La loi du 17 août 1975, portant statut des militaires, reconnaît les mêmes libertés aux militaires qu'aux citoyens, mais celles-ci se heurtent au devoir de neutralité dans les armées. Les militaires ne peuvent exprimer leur opinion que dans le cadre de conversations personnelles et les droits d'expression et de réunion sont limités dans le service et enceintes militaires. De plus, le statut impose un devoir de réserve sur les affaires dont ils ont connaissance : ils n'ont par exemple pas le droit de déposer devant les tribunaux sans l'autorisation de la hiérarchie. En matière de droits politiques, quelques limitations pèsent sur les militaires allemands. L'interdiction est faite : de toute activité politique pendant le service, d'influencer les subordonnés, de faire la propagande pour un parti, de participer aux manifestations en tenue militaire. Le militaire peut être candidat à une élection, mais doit en informer sa hiérarchie. Il est alors placé en congés sans solde durant deux mois ; s'il est élu, il est placé dans une situation statutaire particulière, conserve ses droits à pension de retraite, mais ne peut prétendre à une promotion, il peut ensuite réintégrer l'Armée à la fin de son mandat.

Les syndicats sont autorisés en Allemagne, la principale association syndicale est la *Deutsche Bundeswehrverband* (DBwV). Créée en 1956, elle entend assurer « les intérêts généraux, moraux, sociaux et professionnels de ses membres et de leurs familles » (art 2). Elle regroupe 70 % des effectifs soit 250 000 membres, environ 90 % des officiers généraux. Il s'agit d'une association privée, indépendante des partis politiques et du ministère de la défense. Cependant, des restrictions lui sont imposées : l'association ne doit pas s'ingérer dans les affaires d'ordre hiérarchique, elle doit se tenir à l'écart des partis politiques et confessionnels et renoncer à la grève comme outil de pression. L'association s'est régulièrement opposée aux mesures de restrictions budgétaires prônées par le ministère de la Défense, en dénonçant les lacunes en matière d'équipements et de technologies des communications.

Les militaires allemands peuvent adhérer à un autre syndicat, le syndicat OTV (services publics, transports et communications). Il compte parmi ses adhérents 50 000 militaires. Ses actions et objectifs prioritaires sont la sauvegarde des dispositions de la législation du travail, la négociation de la convention

---

<sup>147</sup> BARRERE-MAURISSON et ROBERT, *op. cit.* p. 86

collective (rémunérations), la représentation des personnels, la participation aux décisions concernant les fonctionnaires et les soldats et l'assistance sociale. Il est représenté dans les organes de participation de la *Bundeswehr* (conseils des personnels à pour influencer les projets de lois), et coopère depuis 1998 avec la DBwV.

La défense collective et individuelle des militaires est assurée par deux structures originales : « l'homme de confiance » et le « médiateur militaire ». L'homme de confiance, élu pour un an par ses pairs à bulletins secrets pour chaque catégorie de personnels de même statut (militaires du rang, sous-officiers, officiers), intervient traditionnellement au niveau des unités. Depuis 1991, les regroupements entre personnes de confiance sont autorisés, ceux-ci ont lieu au niveau du bataillon (instance intermédiaire) et au niveau national (commissions des personnes de confiance, au niveau ministériel). Les militaires du rang et sous-officiers, ont un homme de confiance par compagnie, les officiers, un par bataillon. L'homme de confiance a pour rôle d'établir la coordination entre les échelons supérieurs et les subordonnés et de maintenir la camaraderie dans le service pour lequel il a été élu. Il peut consulter à tout moment les niveaux hiérarchiques et présenter des propositions à son supérieur hiérarchique qui les discute avec lui avant de prendre sa décision qu'il devra justifier. Ses domaines d'intervention concernent aussi bien le service intérieur que l'action sociale ou les conditions de vie ne dehors des heures de service.

Le délégué parlementaire à la Défense, élu pour cinq ans par le *Bundestag*, dont l'action prolonge au niveau fédéral celle des hommes de confiance, est un médiateur. Tout militaire s'estimant lésé dans l'exercice d'un de ses droits fondamentaux, peut le saisir directement, hors voie hiérarchique. Si le délégué ne dispose pas d'un pouvoir de règlement des dossiers qui lui sont soumis, il peut conduire des investigations, faire des recommandations, aidé par une soixantaine de collaborateurs. Il a également la possibilité d'inspecter ou d'enquêter, à n'importe quel échelon, sans prévenir les autorités militaires. Ils rendent compte de leurs observations annuellement au parlement. Ainsi, « de même que celle de l'homme de confiance, l'institution du délégué parlementaire à la Défense souligne la soumission de l'institution militaire à la règle de droit »<sup>148</sup>.

Ces quelques éléments confortent l'idée selon laquelle, dès l'origine, le militaire fut conçu comme un professionnel, doté du droit syndical, ce qui permet de faire l'hypothèse, renforcée par le primat de la dimension économique de la vie en Allemagne au détriment, notamment, des questions de politique

---

<sup>148</sup> *Idem.*

internationale, de l'importance des conditions de vie des militaires, sous la vigilance des syndicats comme organes de défense des intérêts professionnels.

### III.2.2. La Belgique

La loi du 14 janvier 1975 portant règlement de discipline des forces armées garantit, aux militaires, les mêmes droits que tout citoyen belge. Elle y apporte cependant certaines limites.

Le droit de réunion est garanti par la Constitution, y compris les réunions syndicales. Les militaires disposent à cet effet d'une dispense de quatre heures de service par semestre. Ils n'ont pas le droit d'exercer des activités politiques au sein des armées, mais peuvent librement adhérer à un parti politique, sans toutefois y exercer des responsabilités. La participation aux réunions politiques est autorisée, seulement en dehors du service. De plus, ils ne doivent pas faire état de leur qualité de militaires dans l'exercice d'activité politique. Contrairement à l'Allemagne, ils ne peuvent pas se porter candidat à une élection.

Le droit syndical est donc largement reconnu aux militaires belges par la loi : « les militaires peuvent s'affilier soit à une organisation syndicale professionnelle de militaires, soit à une organisation syndicale affiliée à une organisation syndicale représentée au conseil national du travail »<sup>149</sup>. Les organisations syndicales amenées à négocier avec les autorités font l'objet d'un agrément par le Roi. Leurs prérogatives sont déterminées par l'article 13 de la loi du 21 avril 1994. Ce texte contraint les autorités militaires à négocier préalablement avec les organisations syndicales les avant-projets de loi et les projets d'arrêtés d'exécution, dans différents domaines (le recrutement, les droits et obligations des militaires, l'avancement, les relations avec les organisations syndicales). La négociation s'effectue au sein du comité de négociation créé par le Roi. Ces projets ne sont pas soumis à la négociation en cas d'urgence ou de situation exceptionnelle, déterminée par le monarque, s'ils ont trait à la mise en condition et à la mise en œuvre des forces armées.

Des instances de concertation, aux niveaux national et local, ont été instaurées en 1978. Au niveau national, on trouve le Haut comité de concertation, présidé par le l'Etat-major général. Il est composé des délégations syndicales et d'une délégation de la hiérarchie militaire et peut porter un avis sur les questions de recrutements, de droits et d'obligations des militaires, d'avancement et de

---

<sup>149</sup> loi du 2/4/1994, dispositions générales, chapitre 1 paragraphe 2.

relations avec les organisations syndicales. Il est saisi d'office pour tout projet relatif à ces sujets, par le ministre ou à la demande d'une organisation syndicale représentative. De plus, il existe un comité de concertation de base par arme, et trois comités interarmes, composés des délégations syndicales et autorités militaires et d'un médecin du travail, ils ont des attributions similaires à celles des comités d'hygiène des entreprises privées belges. Au niveau local, des comités de concertation de base spéciaux ont été mis en place en 1999, ils ont les mêmes attributions que le comité interarmes, mais limitées au niveau local, plusieurs unités étant de leur ressort. Chaque comité se réunit une fois par trimestre.

### **III.2.3. La Hollande**

Alors que le « métier militaire » n'est pas conçu, nous l'avons vu, de façon spécifique, les droits des militaires prennent une importance particulière : de façon générale, ils sont identiques à ceux des civils, exception faite du droit de grève. Les militaires peuvent appartenir à des syndicats militaires qui sont considérés, depuis longtemps, comme une caractéristique normale des relations civilo-militaires en Hollande. Le taux de syndicalisation est très élevé puisque près de 80 % des personnels militaires sont syndiqués<sup>150</sup>. Les syndicats militaires néerlandais sont en train de s'unifier entre eux et avec leurs homologues civils. La principale organisation syndicale, la Fédération générale du personnel militaire, comprend 26 000 adhérents et est affiliée à la Fédération des syndicats néerlandais, première centrale du pays.

Les délégations syndicales composent les instances de concertation, avec les représentants de l'autorité militaire. Ces instances se situent à deux niveaux : nationalement et localement. Au niveau national, la Commission de concertation, présidée par le Ministre de la défense, créée en 1993, a pour attributions d'examiner les questions relatives au statut (conditions de travail, durée de travail), celle-ci est obligatoirement consultée avant toute décision qui concerne ces domaines. Elle se réunit à la demande du ministre ou de l'une des centrales syndicales. Toujours à un niveau national, une commission au niveau de chaque armée, est chargée d'étudier les questions statutaires propres à chaque armée. Au niveau local, les Commissions centrales de participation, situées au niveau de l'unité de commandement, traitent des questions soumises par les chefs d'unité, au rythme de quatre réunions par mois. Les membres sont des candidats présentés par les centrales syndicales, élus par les personnels militaires.

---

<sup>150</sup> VAN DER MEULEN, ROSENDAHL HUBER and SOETERS, *art. cit.*, p. 294

Les droits d'expression, de réunion, de manifestation et d'association sont reconnus par la Constitution comme des droits fondamentaux. Cependant, ces droits peuvent être restreints selon les responsabilités exercées par les titulaires. La loi du 19 décembre 1931, portant statut des personnels militaires, mentionne l'interdiction d'exprimer leur opinion en public et d'exercer leur droit de réunion si un tel exercice risque de nuire au bon accomplissement de leurs fonctions. L'organisation d'une réunion est soumise à l'autorisation de la hiérarchie.

En matière de droits politiques, les militaires ont le droit de participer à des réunions politiques, sous réserve de l'autorisation de la hiérarchie si celle-ci se déroule dans l'enceinte militaire. Si la réunion se tient à l'extérieur de l'institution, le militaire ne doit pas porter son uniforme. Les militaires ont la possibilité de se présenter à des élections politiques et d'exercer un mandat électif. Dans ce cas, ils sont placés en position de non-activité, sauf si les nécessités du service ne le requièrent pas.

### **III.3. Le modèle latin**

#### **III.3.1. L'Espagne**

L'expression individuelle et collective des militaires espagnols est sévèrement restreinte. La publication d'articles ou l'intervention à un colloque nécessitent une autorisation préalable du Ministère dès lors où les questions abordées sont de nature à nuire à l'institution. De même, le regroupement en réunion dans les enceintes militaires nécessite l'accord de la hiérarchie. Le devoir de réserve interdit aux militaires de participer à une manifestation ou une réunion politique ou syndicale. De plus, les militaires sont déclarés inéligibles par la loi électorale de 1985 ; ils peuvent cependant participer aux élections s'ils sont mis au préalable dans une position statutaire particulière.

Les militaires n'ont pas le droit d'adhérer à une organisation syndicale, et n'ont pas le droit de grève. L'accès à des associations de type « revendicatif » est interdit, par contre, ils peuvent adhérer à des associations d'une autre nature (religieuse, sportive, etc.). Les instances de concertation en Espagne ont des attributions très limitées. Elles agissent à trois niveaux :

- le conseil central de représentation (Cocer), au niveau national
- les conseils de représentation intermédiaire (Coir)
- les conseils de représentation de base (Cobar), au niveau des unités

A l'échelon national, les Conseils consultatifs nationaux, instaurés par la loi du 18 mai 1999, n'interviennent que pour « analyser et apprécier les propositions et

les suggestions ». Les personnels membres, ne sont pas volontaires, ils sont tirés au sort, ceux ne désirant pas participer au tirage au sort doivent en faire la demande. On peut s'interroger quant à l'efficacité de ces instances où les personnels, impliqués par contrainte, peuvent être peu motivés et peu « défenseurs » des aspirations de leurs pairs.

Ces conseils ont les mêmes compétences, à des niveaux différents. Au niveau central, les organes consultatifs émettent des opinions sur les questions statutaires à l'exclusion des questions d'organisation, d'instruction et d'emploi des forces. Le Cocer depuis 1996 peut émettre des propositions sur certains points au cours de séances de concertation interministérielles lors du renouvellement des accords collectifs de l'ensemble des personnels de sécurité et de défense. Il n'a évidemment pas de pouvoir de négociation collective. Dans la pratique, il s'est avéré que les instances de concertation ont été peu efficaces, une réforme est actuellement à l'étude.

### III.3.2. La France

Ici, le Statut général des militaires de 1972 délimite les droits et devoirs des militaires. En matière d'expression publique, le système d'autorisation préalable limité aux questions politiques ou mettant en cause une puissance étrangère ou une organisation internationale. Pour le reste, la loi n'exige pas d'autorisation préalable pour traiter des problèmes militaires non couverts par le secret dès lors qu'est respecté un devoir général de réserve. L'adhésion aux associations professionnelles politiques ou syndicales est proscrite, mais les militaires sont libres d'adhérer aux autres associations sans en faire la demande auprès des autorités, ils peuvent néanmoins avoir à rendre compte des responsabilités qu'ils y exercent. Ils n'ont pas de droit de grève.

Les droits politiques des militaires sont restreints, quoique moins qu'ils ne le furent, par exemple, sous la III<sup>e</sup> République : ils ne peuvent adhérer à des partis politiques, sauf s'ils se présentent à une élection mais pour le temps de la campagne électorale. S'ils sont élus, ils sont placés en position de service détaché pendant la durée de leur mandat tout en continuant à bénéficier de l'avancement et des droits à la pension de retraite, ils peuvent réintégrer les armées au terme de leur mandat.

Pour compenser l'absence de structures syndicales, des instances de concertation ont été mises en place à différents niveaux. Au niveau ministériel, le Conseil Supérieur de la Fonction Militaire, créé en 1969, « exprime son avis sur les questions à caractère général relatives à la condition et au statut des personnels militaires ». Cette instance s'apparente davantage à une structure

permettant de faciliter la communication entre les autorités politiques et militaires et l'ensemble des militaires représentés qu'à un moyen de négociation pouvant s'apparenter aux syndicats, qu'à un outil de dialogue social au sein des armées contrairement au Conseil supérieur de la fonction publique, institué en 1946.

Le fonctionnement du CSFM a nourri de nombreuses récriminations qui ont abouti en 1989 à une réforme importante tendant, pour l'essentiel, à assurer une meilleure représentation des composantes multiples de l'institution militaire. Le mode de désignation des membres est modifié : s'ils sont toujours tirés au sort, ils le sont sur des listes de volontaires. Leur nombre augmente pour passer de 35 à 74, et leur mandat passe de deux à quatre ans. L'objectif est d'avoir des représentants qui se sentent concernés et qui disposent de temps pour se familiariser avec les questions traitées et le fonctionnement du Conseil.

Un décret de 1990 crée un Conseil de la Fonction Militaire par armée et service, soit sept au total. Un certain nombre de mesures sont prises également pour garantir la sérénité et la franchise des débats, mais aussi pour protéger les prises de parole et donc leur liberté car c'est au ministre qu'il faut réclamer. Au niveau de chaque armée, les CFM (Conseil de la fonction militaire) ont le même type d'attributions, limitées aux questions propres à leur armée. Au niveau régional, des structures se sont également mises en place depuis peu. Les membres des CSFM et les présidents de catégories, élus au niveau des unités depuis 2001, y participent. Les présidents de catégories (président des militaires du rang, président des sous officiers, président des officiers subalternes) représentent les intérêts de leurs catégories auprès du chef du corps. Au niveau des unités, des commissions participative locales, présidées par les commandants d'unité, examinent les questions relatives aux problèmes courants de leurs unités. Les événements récents (manifestation des gendarmes) et plus globalement des mécontentements dans l'ensemble des armées sont venus remettre en cause l'efficacité de ces structures. Des réflexions portant sur l'amélioration du système de concertation sont actuellement en cours.

### III.3.3. L'Italie

En **Italie**, les libertés sont tout aussi restreintes. Il est interdit aux militaires d'exprimer, au moyen de publications ou conférences, leur opinion sur les questions d'ordre militaire ou de service, à moins d'obtenir l'autorisation préalable de la hiérarchie. Ils n'ont pas le droit de se réunir en service, ou à l'extérieur du service s'ils sont en tenue militaire et ne peuvent participer à des réunions politiques. Il leur est autorisé toutefois, de se porter candidat à des élections, ils sont dans ce cas placés en position statutaire particulière durant le

temps de la campagne, et placés en disponibilité s'ils sont élus. Ils ne peuvent adhérer ou participer à des associations professionnelles de type syndical. Cependant, les militaires sous contrat, s'ils n'ont aucune activité militaire pendant leur service et ne portent pas l'uniforme, peuvent faire partie d'un syndicat. Cela n'empêche pas l'existence d'associations militaires, non politiques et non syndicales.

### **III.3. Le modèle anglo-saxon**

Au **Royaume-Uni**, la publication d'articles exprimant une opinion est soumise au principe de l'autorisation préalable. Les militaires peuvent, à condition de ne pas être en tenue militaire, et que ce soit en dehors des heures de service et des enceintes militaires, assister à des réunions syndicales ou politiques.

S'il n'existe pas de syndicat militaire, les personnels sont toutefois autorisés, voire encouragés, à adhérer à des syndicats civils, ou des organisations professionnelles, pour faciliter leur reclassement à la fin de leur contrat. En revanche, en matière de droits politiques, les conditions sont plus contraignantes. L'exercice d'une activité politique (diffusion de tracts, organisation de réunion, discours, propagande) leur est interdit de même que la participation à des manifestations politiques. Ils ne peuvent donc avoir un rôle actif dans un parti politique et sont obligés de démissionner, contrairement aux autres pays, pour pouvoir se présenter à une élection. Cependant, le ministre peut autoriser un militaire à être candidat à une élection locale à condition que ce dernier se présente sans étiquette et reste neutre politiquement s'il est élu.

Fait particulièrement atypique au Royaume-Uni : les instances de concertation n'existent pas dans les textes, mais elles peuvent être mises en place à l'initiative du commandement.



## **Conclusion**

Pour conclure ce chapitre sur la comparaison du « hors-travail » des militaires en Europe, il semble que les logiques à l'œuvre dans les transformations de l'activité militaire telles qu'il nous a semblé les percevoir dans le chapitre précédent se retrouvent ici aussi, que l'on songe notamment à la contrainte que représente la vie de famille des militaires pour l'institution : compensées par des mesures financières particulières, les données familiales (mariage, nombre d'enfants) s'enrichissent d'autres éléments, d'importance moindre jusque-là, comme le travail du conjoint ou la scolarité des enfants. Ils appellent d'autres types de prises en compte et d'aménagements parfois problématiques (que l'on songe par exemple à la limitation des mutations) qui semblent devoir faciliter l'insertion sociale des militaires en atténuant certains aspects attachés spécifiquement à l'activité militaire et contribuer ainsi à un rapprochement en termes de conditions de vie entre militaires et civils, ou au moins d'attentes à ce niveau. Ce mouvement est renforcé par la multiplication, telle qu'elle apparaît à travers les données dont nous disposons, des formes de logements « civiles » et non plus en caserne, ou même en « cités militaires ».

L'importance des engagés, la réduction des temps de passage dans les armées modifient aussi la question de la protection sociale des militaires, évolution accentuée, dans un contexte budgétaire difficile, par les tensions autour du rôle de l'Etat-providence et de son coût. qui poussent à reconsidérer les particularités du régime militaire en la matière. Mais cette modification semble se faire surtout sentir au niveau des familles et de la prise en charge des soins médicaux, limitation à la prise en charge totale du militaire par l'Armée qui avait court jusque-là pratiquement partout.

A la différence de ces éléments de convergence entre armées européennes et, plus largement, entre elles et les sociétés qu'elles sont chargées de défendre, il semble, malgré certains traits communs, que les régimes juridiques régissant les libertés individuelles et collectives des militaires restent divergents entre les différentes armées. Si des aménagements sont perceptibles dans certains pays cette question reste un des meilleurs moyens, sinon le meilleur, de discerner le degré de spécificité militaire dans les pays considérés. Les éléments recueillis montrent ainsi que la subordination des militaires prend des formes variables, mais qu'elle implique toujours des restrictions aux libertés dont bénéficient les citoyens. De ce point de vue, la citoyenneté sociale semble précéder les volets politique et civique, ou au moins faire l'objet, de façon générale, de plus de soucis de la part des autorités politiques contribuant ainsi, peut-être de façon involontaire, à inscrire les militaires dans les préoccupations de leur temps.

LES CONDITIONS DE VIE DES MILITAIRES EN EUROPE.....Françoise PIOTET (dir)

## CONCLUSION GENERALE

L'objectif initial de notre étude était de rendre compte de quelques grands points de convergence et divergence des conditions de vie des militaires en Europe. Nous nous sommes essayés à traiter ce qui est lié au domaine professionnel, au travers des différentes contraintes et systèmes de compensations mis en place par les armées, et au domaine du « hors-travail » à travers les questions de l'environnement social et familial des militaires, de la protection sociale et des libertés individuelles et collectives dans les armées. Il s'agissait aussi d'apporter des éclairages sur les contextes nationaux sous divers aspects, notamment sous l'angle des transformations des armées afin de mieux cerner les logiques qui président à l'adoption de mesures touchant aux conditions de vie.

L'hypothèse de départ de notre étude était qu'il était possible d'aborder les conditions de vie des militaires sous l'angle de leur citoyenneté sociale, ainsi que l'a définie Marshall. Nous avons donc établi trois niveaux de comparaisons : la comparaison des systèmes nationaux, la comparaison des conditions de vie des militaires et des civils au sein de leurs systèmes nationaux, la comparaison des conditions de vie des militaires entre eux.

Très vite nous avons été confrontés à un certain nombre d'obstacles qui nous ont amenés à réduire nos ambitions de départ, s'ajoutant aux limites propres du mandat de recherche qui fixait à cette étude un objectif avant tout documentaire. La collecte des documents a ainsi constitué le principal écueil, que ce soit au niveau des délais de réponse peu compatibles avec le délai fixé au départ pour cette étude, au niveau du type de documents recueillis souvent lacunaires et de contenus très divers. Des déplacements dans les pays concernés auraient certains permis de combler certaines lacunes et d'assurer, comme nous l'ont montré les entretiens que nous avons pu mener, une compréhension plus fine des informations dont le caractère technique était parfois très marqué, que l'on songe par exemple aux textes relatifs au déroulement de la carrière.

En conséquence, notre étude s'est bornée à présenter certains aspects des conditions de vie des militaires, déterminés à partir des documents recueillis, mais dont d'autres travaux ont confirmé le caractère symptomatique : il n'en reste pas moins que les documents ont produit un effet d'optique indéniable. Ainsi, la comparaison des conditions de vie des militaires avec celles des civils, s'est avérée le plus souvent irréalisable : le manque de documents est venu

s'ajouter à d'autres limites liées à l'hétérogénéité des catégories de militaires, et de l'hétérogénéité des catégories professionnelles civiles.

Ces constats nous renvoient à des interrogations d'ordre épistémologiques liées au travail de comparaison et à l'objet de comparaison retenu. Le choix d'un nombre relativement important de pays et d'indicateurs a rendu délicate toute tentative de systématisation ou de généralisation des données recueillies. Ensuite, se pose dans ce genre d'études le problème de la temporalité des processus ou des programmes de politiques publiques mis en œuvre, comme en témoigne la rapide présentation des différentes armées qui a manifesté la diversité des calendriers, des « horizons » de transformations des armées. Nous avons pris le parti de rendre compte des conditions de vie au cours de ces dernières années, dans le cadre d'un processus général de professionnalisation dans la plupart des pays. Si les effets de cette évolution se font partout sentir, les mesures ou dispositions concernant les compensations, l'amélioration des conditions de vie sont souvent l'objet de programmes dont la mise en œuvre reste encore incertaine, du moins inachevée, quand ils ne se limitent pas à des déclarations d'intention. Leur prise en compte, dans le travail comparatif est donc à nuancer devant la difficulté à suivre l'actualité des réformes en cours.

Par ailleurs, focaliser l'intérêt sur les mesures concrètes mises en place concourant à la délimitation des conditions de vie des militaires, présente le risque d'accorder plus d'importance qu'il n'y est aux volontés de prises en charge par les institutions militaires des contraintes des militaires.

Malgré ces obstacles, nous pouvons dégager un certain nombre de points de convergence et de divergence au niveau des conditions de vie des militaires. Rappelons que l'objet de cette étude était motivé par le besoin de connaître les conditions de vie des militaires de différents pays qui, dans un contexte d'accroissement de la coopération militaire au niveau européen et international, sont amenés, par des contacts prolongés, à comparer leurs situations respectives. Une interrogation sous-tendait cette étude : peut-on parler de conditions de vie propres aux militaires européens ?

Une série d'éléments tendrait à conclure à l'existence d'une communauté de contraintes propres à l'activité militaire, à partir de ce qui apparaît comme spécifique aux militaires, par rapport à la situation des civils de chacun des pays. Ces éléments de dissemblance avec les civils concernent à la fois la particularité des statuts militaires (limitations, plus ou moins appuyées étendues d'un pays à l'autre, de l'expression individuelle et collective), les formes particulières de logement, les horaires de travail supérieurs à ceux pratiqués dans le monde du travail dans le civil, la prise en charge globale des questions de santé par

l'institution, les modes de compensations avantageux par rapport aux civils (pension de retraite, aides à la reconversion notamment), etc.

De la même façon, bien que les processus de professionnalisation prennent des formes distinctes dans chacun des pays et qu'ils illustrent des modalités particulières des rapports entre mondes civil et militaire, des enjeux similaires sont apparus, liés notamment à l'impératif de recrutement et de fidélisation des engagés. Cela a conduit les armées à élargir les éventails de recrutements, en recrutant des « minorités », jusqu'alors écartées (femmes, minorités ethniques) et qui poussent en retour à des modifications importantes. Cet impératif a également concouru, dans toutes les armées, à opérer un rapprochement, si non une confusion, entre les politiques de gestion de personnel et les politiques sociales, dès lors où, pour atteindre les objectifs de recrutements, l'accent a été mis sur des volets sociaux ou financiers (amélioration des soldes des engagés, amélioration du cadre de vie, mesures d'aide à la reconversion, compensations au temps de travail, effort de réduction du rythme des mutations). Ces constats conduisent à s'interroger aujourd'hui, par exemple, sur les motivations des personnels engagés et à leurs éventuelles transformations. Parmi les effets de la professionnalisation entrevus ici et corollairement aux précédents, on ne peut manquer de souligner la tendance à la réduction du temps de subordination des militaires dans le cadre de leur activité, signe d'une autre conception de celle-ci. Un tel point, du fait de ses implications, mériterait sans nul doute une investigation approfondie.

Pour autant, malgré ces éléments de convergence, il semble certainement prématuré de considérer les conditions de vie des militaires en Europe de façon homogène et, plus largement, de parler de « condition militaire européenne ». Ce serait effectivement nier l'impact, sur les conditions de vie des militaires, des contextes sociaux, culturels, économiques, politiques qui contribuent à délimiter le contour de ces conditions, à en légitimer certains aspects au détriment d'autres (on peut ici évoquer le niveau de vie global du pays, le type de logements, etc.). Ceci pour dire que les mesures prises en la matière ne sont que rarement prises de façon indépendante mais que l'environnement économique, social et politique interfère plus que jamais dans un contexte de paix qui n'est pas favorable à la priorité des mesures en faveur des militaires.

Dans la même optique, les modalités de prise en charge des militaires obéissent à des principes différents, par exemple, au niveau des rémunérations. Ces contrastes peuvent être encore amplifiés selon les contextes nationaux. Ceux-ci peuvent conduire à mettre l'accent sur tel ou tel élément, que l'on songe à l'impact des libertés individuelles et collectives des militaires en termes de prise en compte de leurs attentes en matière de conditions de vie.

On peut même se demander si, malgré les points communs évoqués ici, les disparités juridiques, linguistes, culturelles, sociales n'apparaissent dans toute leur étendue au moment de la coopération interarmées, comme semblent le confirmer certaines informations recueillies par entretien. Là jouent des cadres juridiques différents, mais aussi les regards portés par les militaires sur les autres, leurs évaluations de ces cadres, quand ne s'expriment pas certains stéréotypes concernant l'attitude des uns, les voitures des autres, etc.

L'importance des textes juridiques, les liens étroits entre conditions de vie des militaires et conceptions de l'activité militaire nous laissent penser que l'existence d'une « condition militaire européenne » ne serait concevable que pour des « militaires européens » dont le statut juridique serait identique. C'est un problème crucial qui renvoie plus largement à la question de la « citoyenneté européenne », qui fait l'objet de nombreux débats théoriques : on voit ainsi que la réflexion sur le militaire n'est pas indépendante d'une réflexion plus générale sur le politique et qu'elle peut, ce qui la justifie et en fait l'intérêt, en révéler certains des enjeux..

Pour finir, nous voudrions évoquer rapidement les pistes de recherche intéressantes, toujours dans une perspective comparative, à ouvrir pour approfondir le travail mené ici. Des recherches pourraient porter, pour un nombre de pays peut-être plus réduit, sur la question de la gestion du temps de travail par les militaires dans une perspective à la fois réglementaire et pratique. De façon tout aussi intéressante, on pourrait imaginer une comparaison européenne de situations identiques établies à partir d'une série de traits (grade, ancienneté, situation de famille notamment) en les caractérisant à l'aide des indicateurs de conditions de vie. On aboutirait ainsi à une série de monographies sur telle ou telle catégorie de personnel. Une enquête basée sur l'observation et des entretiens des conditions de vie des militaires dans un cadre international pourrait aussi utilement compléter la perspective inaugurée ici pour une meilleure compréhension de l'activité militaire.

## BIBLIOGRAPHIE

### I. Europe, généralités, comparaisons

- ABRAMOVICI Gérard**, *La protection sociale en Europe*, « Statistiques en bref », Eurostat, 2003
- BENETEAU Philippe**, *Le fléau du bien : essai sur les politiques sociales en Europe*, Paris, Laffont, 1983
- BERGOUIGNOUX Alain et MANIN Bernard**, *Le régime social démocrate*, Paris, P.U.F., 1989
- DAVIE Grace et HERVIEU-LEGER Danièle (dir.)**, *Les identités religieuses en Europe*, Paris, La Découverte, 1996
- EISENSTADT Shmuel**, *Approche comparative de la civilisation européenne*, Paris, P.U.F., 1994
- EUROSTAT** : [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)
- FORSE Michel (dir.)**, *Tendances comparées des sociétés post-industrielles*, Paris, P.U.F., 1995
- FRANCO Ana et JOUHETTE Sylvain**, *Enquête sur les forces du travail. Principaux résultats 2000*, Eurostat, 2001
- FREYSSON Laurent**, *Les niveaux d'éducation en Europe dans les années 90. Quelques données clés*, « statistiques en bref », Eurostat, 2001
- GULLESTAD Marianne et SEGALEN Martine (dir.)**, *La famille en Europe, parenté et perpétuation familiale*, Paris, La Découverte, 1995
- INGLEHART Ronald**, *La transition culturelle dans les sociétés libérales avancées* (trad.), Paris, Economica, 1993 (1990)
- KYI Gregor et CHARLIER Hubert**, *Taux d'emploi en Europe 2000*, « Statistiques en bref », Eurostat, 2001
- MENDRAS Henri**, *L'Europe des européens*, Paris, Gallimard, Folio actuel, 1997
- MENY Yves**, *Politique comparée : les démocraties. Allemagne, Etats-Unis, France, Grande-Bretagne, Italie*, Paris, Montchrestien, 1996
- PAOLI Pascal and MERLLIE Damien**, *Third European survey on working conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, 2000
- PARISOT Françoise (dir.)**, *Citoyenneté nationale et citoyenneté européenne*, Hachette éducation, 1998
- SCARDIGLI V. (dir.)**, *L'Europe de la diversité, la dynamique des identités régionales*, CNRS, 1993
- SCHNAPPER Dominique et MENDRAS Henri (dir.)**, *Six manières d'être européen*, Paris, Gallimard, 1990

**SECRETARIAT GENERAL POUR L'ADMINISTRATION**, *Les budgets de défense des pays membres de l'OTAN*, Paris, Direction des affaires financières, Sous-direction des études et synthèses, 2002

**SHILS Edward**, « Plenitude and Searcity : the Anatomy of an International Cultural Crisis », in SHILS Edward, *The Intellectuals and the Powers and Other Essays*, Chicago, The University of Chicago Press, 1972, pp. 265-297

**SULEIMAN Ezra et MENDRAS Henri (dir.)**, *Le recrutement des élites en Europe*, Paris, La Découverte, 1995

**TODD Emmanuel**, *L'invention de l'Europe*, Paris, Le Seuil, 1996

**VINCENT Gilbert et WILLAIME Jean-Paul (dir.)**, *Religions et transformations de l'Europe*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg, 1993

*L'Europe en chiffres*, Paris, La Documentation française, 1999

*La concurrence fiscale en Europe : une contribution au débat*, rapport du Sénat, 1999

*Les salaires en Europe. Une question de préférences sociales !*, Observatoire des Hommes et des Organisations, 2002

## **II. Europe, Défense : comparaisons**

**ABEN Jacques (dir.)**, *Le recrutement militaire en Europe depuis 1945*, Colloque international des 5 et 6 avril 1991, Université Paul-Valéry – Montpellier III, Etudes militaires / CNRS, 1992

**ASSOCIATION AMICALE DU CONTROLE GENERAL DES ARMEES**, Colloque du 20 janvier 1993, Sélection et formation des élites militaires, Pedone, 1993

**BACHETTA Clara**, *La liberté d'expression professionnelle des militaires*, thèse de droit public, Université Paris XIII, 2000

**BELRHALI Hafida**, « Le statut des militaires et les libertés publiques », *Les Champs de Mars*, n°5, Premier semestre 1999, pp. 109-129

**BOENE Bernard**, *Opinion publique et Europe de la Défense. Convergence ou divergence ?*, colloque de Bruxelles, avril 2001

**BOENE Bernard (dir.)**, *La spécificité militaire*, Paris, A. Colin, 1990

**BOENE Bernard**, *Armées de métier contemporaines*, communication colloque Vers l'armée de métier, CRIS/Paris I (32 pages)

**BOENE Bernard et DANDEKER Christopher (dir.)**, *Les armées en Europe*, Paris, La Découverte, 1998

**BOENE Bernard, DANDECKER Christopher et ROSS John**, *Les armées professionnelles et les liens armées-Etat-société au Royaume-Uni. Données 1999-2000*, Paris, Les Documents du C2SD, 2001

**BOENE Bernard, HADDAD Saïd et NOGUES Thierry**, *A missions nouvelles formations nouvelles des officiers des armes?*, Paris, Les Documents du C2SD, 2001



- BOENE Bernard et MARTIN Michel-Louis** (dir.), *Conscription et armée de métier*, Paris, F.E.D.N., 1991
- BUFFOTOT Patrice**, *L'Europe de la défense. Les débats politiques sur la défense en Europe 1987-1989*, I.P.L.E, 1990
- BUFFOTOT Patrice (dir.)**, *Les armées européennes*, Paris, La Documentation française, 2001
- BURK James**, « The Decline of Mass Army and Compulsory military Service », *Defence Analysis*, avril 1992, 8 (1), pp. 45-59
- CAFORIO Giuseppe (ed.)**, *The European Officer : a comparative view on selection and education*, Edizioni Ets, 2000
- CAFORIO Giuseppe**, « The Military Profession : Theories of Change », *Armed Forces and Society*, vol. 15, n° 1, 1988, pp. 55-69
- CAILLETEAU François et BONNARDOT Gérard**, « Les élites militaires : France, Allemagne, Royaume-Uni », in SULEIMAN Ezra (dir.), *Les élites en Europe*, Paris, La Découverte, 1995
- CASSAN Michel et BERCE Yves-Marie**, *Les officiers moyens à l'époque moderne : pouvoir, culture, identité (France - Grande Bretagne - Espagne)*, Limoges, P.U.L., 1998
- CORVISIER André (dir.)**, *Histoire militaire de la France 4/ de 1940 à nos jours* (volume dirigé par André Martel), Paris, P.U.F., 1997 (1994)
- DABEZIES Pierre**, « La spécificité militaire : esquisse d'une approche globale de l'Armée », *Arès*, III, 1980, pp. 77-105
- DOBRY Michel**, « Le jeu du consensus », *Pouvoirs*, « L'armée », n° 38, 1986, pp. 47-66
- DUVAL Eugène-Jean**, *Etapas de la citoyenneté des militaires, 1789-1999*, Paris, Editions des Ecrivains, 2000
- GANN Lewis H. (dir.)**, *The Defense of Western Europe*, Londres, Croom Helm, 1987
- GENIEYS William, JOANA Jean et SMITH Andy**, *Professionalisation et condition militaire : une comparaison France/Grande-Bretagne*, Paris, Les Documents du C2SD, 2000
- GENIEYS William, JOANA Jean, KOUDJIL Christelle et SMITH Andy**, *Armées professionnelles et politiques de reconversion : une comparaison européenne (Espagne, France, Grande Bretagne)*, Paris, Les documents du C2SD, 2001
- HAINÉ Jean-Yves**, *L'Eurocorps et les identités européennes de défense : du gage franco-allemand à la promesse européenne*, Paris, Les Documents du C2SD, 2001
- HALTINER Karl W.**, « The Definite End of the Mass Army in Western Europe », *Armed Forces and Society*, 25 (1), 1995, pp. 7-36
- HASSNER Pierre**, *La violence et la paix*, Paris, Seuil, 2000 (1995)
- HOWARD Michael**, *La guerre dans l'histoire de l'Occident* (trad.), Paris, Hachette, 1990 (1976)

**HOWORTH Jolyon et MENON Anand (dir.)**, *National Policy and the European Union. National Defence and European integration*, Londres, Routledge, 1997

**JANOWITZ Morris**, *The Professional Soldier. A Social and Political Portrait*, New York, Free Press, 1971 (1960)

**JAUFFRET Jean-Charles (dir.)**, *Le devoir de défense en Europe aux XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles*, Paris, Economica, 2002

**KATZENSTEIN Peter J. (dir.)**, *The culture of national security : Norms and Identity in World Politics*, New York, Colombia University Press, 1996

**KENNEDY Paul**, *Naissance et déclin des grandes puissances. Transformations économiques et conflits militaires entre 1500 et 2000*, Paris, Payot, 1991 (1988)

**KUHLMANN Jürgen et CALLAGHAN Jean**, *Military and Society in 21<sup>st</sup> Century Europe. A Comparative Analysis*, Londres, Transaction Publishers, 2000

**LETTERON Roseline (dir.)**, *La liberté d'expression des fonctionnaires en uniforme*, Paris, Economica, 2000 (actes du colloque des 2 et 3 décembre 1999, organisé par le Centre d'Etudes et de Recherches Administratives et Politiques (CERAP) de l'université Paris XIII et le C2SD)

**L'HONEN Jean-Marie**, *Fondements et rapports sociaux de quelques armées de conscription européenne*, Etude pour la commission armées-jeunesse, 1990

**MANIGART Philippe et VAN BLADEL J.**, *La satisfaction des personnels au sein du Corps européen : l'enquête multinationale*, rapport, Bruxelles, Royal Military Academy, 1997

**MANIGART Philippe**, « Europeans and a Common Defense Policy : a Comparative Analysis », IUS Biennial International Conference, Baltimore, octobre 2001

**MARTIN Michel-Louis**, *Warriors to Managers. The French Military Establishment from 1945*, Chapel Hill, University of North Carolina Press, 1981

**MATHIEU Jean-Luc**, *La Défense nationale*, Paris, P.U.F., 1996

**MOSKOS Charles, WILLIAMS John et SEGAL David (eds.)**, *The Postmodern Military*, Oxford, Oxford University Press, 2000

**MOSKOS Charles**, « From Institution to Occupation : Trends in Military Organization », *Armed Forces and Society*, vol. 4, n° 1, 1977, pp. 44-50

**PIROTTE Olivier (dir.)**, *Les politiques de défense franco-allemandes : étude comparée*, Paris, La Documentation française, 1997

**REJAI Mostafa et KAYS Phillips**, *World Military Leaders : A Collective and Comparative Analysis*, Westport, 1996

**TARDY Thierry**, *Modes de représentation et d'expression collectives dans les armées*, Rapport final, Fondation pour la recherche stratégique, mai 2000

**THOMAS Hubert-Jean-Pierre (dir.)**, *Officiers et sous-officiers. La dialectique des légitimités*, Paris, Addim, 1994

**VAN DOORN Jacques**, « The Decline of the Mass Army in the West », *Armed Forces and Society*, 1 (2), 1975, pp. 147-157

**VENNESSON Pascal (dir.)**, *Politiques de défense : Institutions, innovations, européanisation*, Paris, L'Harmattan, 2000

**WOETS Ludovic**, *La Défense en Europe*, Paris, L'Harmattan, 2000

*Le statut des gendarmes*, rapport du Sénat, 2000

### III. Les pays de l'étude

#### III.1. Allemagne

**BARRERE-MAURISSON Marie-Agnès et ROBERT Gilles**, *Métier et service public France-Allemagne, L'exemple du système militaire*, Paris, La documentation française, 1994

**BRUBAKER Rogers**, *Citoyenneté et nationalité en France et en Allemagne* (trad.), Paris, Belin, 1997 (1992)

**BUNDESMINISTERIUM DER VERTEIDIGUNG**, *Bundeswehr 2002. Sachstand und Perspektiven*, Bonn, Bundesministerium der Verteidigung, 2002

**BUNDESMINISTERIUM DER VERTEIDIGUNG**, *Leistungskatalog für Wehrpflichtige und Reservisten*, Bonn, Bundesministerium der Verteidigung, 1999

**BUNDESMINISTERIUM DER VERTEIDIGUNG**, *Info zur sozialen Absicherung für Soldatinnen*, Bonn, Der Sozialdienst der Bundeswehr, 2000

**BUNDESMINISTERIUM DER VERTEIDIGUNG**, *Ja, ich bin dabei. Wegweiser für Wehrpflichtige*, Bonn, Bundesministerium der Verteidigung, 2002

**BUNDESMINISTERIUM DER VERTEIDIGUNG**, *Info. Wichtige Hinweise zur Sozialen Absicherung und Versorgung der Soldaten auf Zeit*, Bonn, Bundesministerium der Verteidigung, 2002

**BUNDESMINISTERIUM DER VERTEIDIGUNG**, *Fürsorge, Soziale Sicherung and Berufsförderung in der Bundeswehr*, Bonn, Bundesministerium der Verteidigung, 1996

**BUNDESMINISTERIUM DER VERTEIDIGUNG**, *Ihre Verwendung im Ausland, Informationen des Bundesamtes für Wehrverwaltung*, Bonn, Bundesministerium der Verteidigung, 1996

**BUNDESMINISTERIUM DER VERTEIDIGUNG**, *Ständige Weisung für das Auswahlverfahren ...*, Bonn, Bundesministerium der Verteidigung, 2001

**BUNDESMINISTERIUM DER VERTEIDIGUNG**, *Laufbahnen der Offiziere*, Bonn, Bundesministerium der Verteidigung, 1999

**BUNDESMINISTERIUM DER VERTEIDIGUNG**, *Besoldung und Dienstzeitversorgung der Mannschaften, Unteroffiziere und Offiziere der Bundeswehr*, Bonn, Bundesministerium der Verteidigung, 2002

**DEUTSCHER BUNDESWEHRVERBAND**, *Dienstbezüge des Soldaten*, Bonn, DBwV, 2002

**DEUTSCHER BUNDESWEHRVERBAND**, *L'association des forces armées fédérales allemandes. Son identité à travers différents textes et documents*, Bonn, DBwV, 1996

**DUBELLE Pascal**, *Les notions d'Etat et de nation en France et en Allemagne*, papier pour le séminaire Franco-allemand de l'O.F.A.J., 1998

**KASTORYANO Riva**, « Nationalité et citoyenneté en Allemagne aujourd'hui », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 70, avril-juin 2001, pp. 3-17

**KLEIN Paul**, *La nation et le sentiment national en Allemagne*, papier de travail fourni par l'auteur (19 pages)

**KLEIN Paul**, *Les forces armées de l'Allemagne au cours du changement*, document fourni par l'auteur (22 pages)

**MEIERS Franz-Josef**, « The Reform of the Bundeswehr : Adaptation or Fundamental Renewal ? », *European Security*, Vol. 10, n° 2, 2001, pp. 1-22

**MINISTERE FEDERAL DE LA DEFENSE**, *Libre blanc sur la sécurité de la République fédérale d'Allemagne et la situation et l'avenir de la Bundeswehr*, 1994

**PAJON Christophe**, *Forces armées et société dans l'Allemagne contemporaine*, Paris, L'Harmattan, 2001

**WALCH Jacques**, « L'armée allemande et l'avenir », *Défense nationale*, n° 10, 1995, pp. 81-88

### III.2. Belgique

**DUMOULIN André**, *L'armée belge en mutation*, Les dossiers du GRIP, Opération BEAR 97, 1994.

**FLAHAUT André**, *Plan stratégique pour la modernisation de l'armée belge 2000 - 2015, proposition concrètes pour l'entrée dans le XXI<sup>e</sup> siècle*, 2000, 103 pages

**MANIGART Philippe**, *La gestion de la diversité : personnel féminin et minorités culturelles dans les Forces armées belges*, Bruxelles, Royal Military Academy, 1999

**MANIGART Philippe**, *L'image des Forces Armées belges auprès de jeunes de 15 à 18 ans en 1997*, Bruxelles, Royal Military Academy, 1998

**MANIGART Philippe**, *L'opinion publique belge et la politique de défense*, Bruxelles, Royal Military Academy, 1998.

**MANIGART Philippe**, « La restauration des Forces armées belges », *Res Publica*, 35, n° 3-4, 1993, pp. 431-444

**MANIGART Philippe**, « La restructuration des organisation militaires : analyse sociologique et implications pour les forces armées belges », *Res Publica*, 40, n° 3-4, 1998, pp. 419-433

**MANIGART Philippe**, *Les forces armées belges en transition : une analyse sociologique*, Bruxelles, Editions du Solstice, 1985

**MANIGART Philippe**, *Le syndicalisme militaire en Belgique*, Bruxelles, Royal Military Academy, 1984

**MASSART Jean**, *Les forces armées belges, les problèmes liés à la professionnalisation*, Tribune du CID, n° 9, 1994

« G » news, n° 17, 4 sept 2001, texte de 9 pages sur la réforme

### III.3. Espagne

**ASPIZUA TURRION Jorge**, « *La suppression du service militaire, devant la dénationalisation de l'armée* », *El país*, 12 janvier 1998, pp. 24-25

**BANON MARTINEZ Rafael et BARKER Thomas M.**, *Armed Forces and Society in Spain : Past and Present*, East european Monographs, 1998

**DAGUZAN Jean-François**, *Les forces armées espagnoles du Franquisme à la Démocratie : 1936-1986*, Paris, Fondation pour les études de défense nationale, 1986

**DIEZ Raúl**, « Profesionalización. 7.500 plazas en la tercera convocatoria », *Revista Española de Defensa*, Julio-agosto 2001, pp. 18-21

**DIEZ Nicolas**, *Identidad nacional y cultura de defensa*, Editorial intesis, 1999

**CABINETE DEL DE JEME**, *Ejército español*, Departamento de Comunicación, 2000

**GRANDE URQUIJO José maria**, « La restructuration de l'armée de terre espagnole », *Armées d'aujourd'hui*, n° 253, 2000, pp. 39-42

**HERNANDEZ Víctor**, « Profesionalización. Nuevas Retribuciones por un Ejército profesional », *Revista Española de Defensa*, Julio-agosto 2001, pp. 7-11

**LABATUT Bernard, DABEZIES Pierre**, *Renaissance d'une puissance ? Politique de défense et réforme militaire dans l'Espagne démocratique*, Paris, Fondation pour les études de défense nationale, 1993

**LABATUT Bernard**, « A propos du Livre Blanc de la Défense espagnol : regard sur vingt-cinq ans de réforme militaire », *Les Champs de Mars*, n° 8, 2000, pp. 5-20

**LOPEZ ROSE José Luis**, « Algunas consideraciones al proceso de transición a un ejército totalmente profesional », *Arbor CLXV*, 651, marzo 2000, pp. 349-369

**MARTINEZ-MERELLO Carlos**, « *La professionnalisation des forces armées espagnoles* », *Tribune du CID*, n° 13, 1998

**MICHAVILA PALLARES Benjamin**, *La sociedad española y su defensa*, Fundacio para el analisis y los estidias sociales, 1998

**MINISTERIO DE DEFENSA**, Defence White Paper, 2000

**MINISTERIO DE DEFENSA**, *Memoria de la VI Legislatura (1996-2000)*, 2000

**MINISTERIO DE DEFENSA**, [www.mde.es](http://www.mde.es)

**MUNOZ Carlos**, *Las images de la profesion militar en la sociedad española*, Madrid, Ministerio de defensa - Secretaria general tecnica, 1990

**PARICIO Jesus M.**, *Le monde méconnu de nos militaires*, (trad.), Paris, Les documents du C2SD, 1999

**RODRIGUEZ Maria-Concepcion**, *La professionnalisation des armées, Etude comparée France - Espagne*, sous la direction de Jean Charles Jauffret, Mémoire de DEA Histoire militaire défense et sécurité, IEP d'Aix en Provence, Ecole du Commissariat de l'air, 1998-1999.

Real Decreto 662/2001, de 22 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Retribuciones del Personal de las Fuerzas Armadas

Real Decreto 1460/1999, de 17 de septiembre, La plantilla de cuadros de mando de las fuerzas armadas para el periodo 1999-2004

Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Regimen del Personal de las Fuerzas Armadas  
*L'Espagne aujourd'hui*, www.la-moncloa.es

#### III.4. France

**Agir**, *L'institution militaire en crise ou la « fin d'un ordre »*, Automne 2001

**BONIFACE Pascal**, *Enquête sur 300 000 soldats inconnus*, Paris, Editions n° 1, 1990

**Casoar**, Dossier *Statut militaire : le temps des redéfinitions*, n° 158, juillet 2000, pp. 10-26

**CENTRE DE RELATIONS HUMAINES**, *L'environnement social du métier militaire, étude de la satisfaction des militaires et de leurs conjoints relative à leur cadre de vie*, EMAT, 1993

**CENTRE DE RELATIONS HUMAINES**, *Pour une nouvelle politique sociale de l'armée de terre, rapport final d'enquête*, EMAT, 1994

**Défense nationale**, Dossier *La condition militaire*, février 1992

**DIRECTION DE LA FONCTION MILITAIRE ET DU PERSONNEL CIVIL**, *La professionnalisation des armées et ses conséquences sur la condition militaire*, 2000

**DUVAL Eugène-Jean**, *L'armée de terre et son corps d'officiers, 1944-1994*, Paris, ADDIM, 1996

**DUVAL Eugène-Jean**, « Protection sociale des militaires et banalisation », *Droit et défense*, n° 2, 1999

**GIRARDET Raoul**, *La société militaire de 1815 à nos jours*, Paris, Perrin, 1998 (1953)

**GRASSET Bernard et COVA Charles**, *La professionnalisation : espoirs et inquiétudes des personnels*, Rapport de la Commission de la Défense nationale et des forces armées, n° 2490, 2000

**HOFFMANN Gérard**, « La formation initiale des officiers en France et à l'étranger », *Défense nationale*, octobre 1992

**JAPIOT R.**, « La condition militaire, un domaine insuffisamment connu », *Casoar*, avril 1997, n° 145, pp. 26-28

**MINISTERE DE LA DEFENSE**, *Les nouveaux défis économiques de la défense*, (1), *La défense et l'emploi*, Conseil économique de la défense, séminaire du 29 juin 1999 au CES.

**OBSERVATOIRE SOCIAL DE LA DEFENSE**, *Bilan social*, différentes années

**OBSERVATOIRE SOCIAL DE LA DEFENSE**, *L'environnement familial et social des militaires en 1994*, rapport d'enquête, octobre 1995 – janvier 1996

**OBSERVATOIRE SOCIAL DE LA DEFENSE**, *Le temps d'activité professionnelle des militaires*, juillet 1999

**OBSERVATOIRE SOCIAL DE LA DEFENSE**, *Le logement en semaine des engagés volontaires de l'armée de terre*, novembre 2001

**OBSERVATOIRE SOCIAL DE LA DEFENSE**, *Le logement en semaine des militaires techniciens de l'air*, novembre 2001

**PAQUETEAU Bernard**, « Réforme de la défense, mutations culturelles et politiques », *Les Champs de Mars*, n° 1, Deuxième semestre 1996, pp. 11-20

**PORTERET Vincent**, *L'Etat-nation à l'épreuve du miroir de l'Armée. Perceptions et représentations du déclin de l'armée de masse dans les discours des députés français (1962-1997)*, Thèse de doctorat de sociologie, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2002

**ROQUEPLO Jean-Claude**, *Le statut des militaires*, Notes et études documentaires, n° 4503-4504, La Documentation française, Paris, 1979

**SORIN Katia**, *Femmes en armes, une place introuvable ? Le cas de la féminisation de l'armée française*, Thèse de doctorat de sociologie, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2002

**TENNESSON Philippe**, « Militaires et temps disponible », *Défense nationale*, n° 12, 1990, pp. 87-97

**TREUSSARD David**, *La réforme du service national et de la réserve en France, quelle place pour le citoyen dans la nation ?*, mémoire de DEA, cycle supérieur d'études politiques, IEP, 1997

**VENNESSON Pascal**, « Le triomphe du métier des armes : dynamiques professionnelles et société militaire en France », *La Revue de Tocqueville*, volume XVII, I, 1996, pp. 135-158

**VENNESSON Pascal**, *La nouvelle armée : la société militaire en tendances, 1962-2000*, Paris, Les Documents du C2SD, 2000

### III.5. Hollande

**CHAMBON Laurent**, *Du (dé)compartimentage aux Pays-Bas*, Mémoire de science politique, Institut d'Etudes Politiques de Strasbourg, 1996

**LIJPHART Arend**, *The Politics of Accommodation : Pluralism and Democracy in the Netherlands*, Berkeley, University of California Press, 1975 (1968)

**MINISTERE DE LA DEFENSE NEERLANDAISE**, *Livre blanc sur la défense nationale*, 2000

**MINISTERE DE LA DEFENSE NEERLANDAISE**, *Les forces armées des Pays-Bas. Une transformation qui continue*, site internet de l'ambassade des Pays Bas (5 pages)

**MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES**, *La politique étrangère et la défense*, site internet de l'ambassade des Pays-Bas (5 pages)

**MINISTRIE VAN DEFENSIE**, *Directoraat-Generaal Personeel en Materieel, Algemeen Militair Ambtenaren Reglement (Bewaarexemplaar)*, 2002

**NETHERLANDS MINISTRY OF DEFENCE**, *Security in a changing World*, 1999

**NETHERLANDS MINISTRY OF DEFENCE**, *The Royal Netherlands Army*, 1998

### III.6. Italie

**BATTISTELLI Fabrizio**, *Soldati : sociologia dei militari italiani nell'era del peace-keeping*, Ed. Franco Angeli, 1996.

**CAFORIO Giuseppe y Nucciari Marina**, *Presente e futuro della professione militare in Europa : l'ufficiale italiano*, Centro Militare di studi strategici, 1995.

**GOFFREDO-CANICO Général**, *Les Hommes, Les ressources humaines dans le nouveau modèle de défense*, 1990.

**MAROTTA Michele**, *Rapporto di Ricerca su la 'condizione militare' in Italia*, vol. II, 1994.

**MAROTTA Michele**, *Rapporto di Ricerca su la 'condizione militare' in Italia*, vol. I, 1991.

Documents provenant de l'ambassade d'Italie (traduction) :

- Du modèle mixte au modèle professionnel
- Personnel militaire féminin
- Statut militaire (recrutement, avancement des officiers et relatifs textes réglementaires)
- Professionnalisation des forces armées : recrutement des volontaires et possibilité d'insertion de ces derniers dans le monde du travail.
- Rétribution du personnel militaire
- Organismes militaires de représentation



### III.7. Royaume-Uni

**BONNARDOT Gérard**, *Rapport d'information relatif au personnel de l'armée de terre britannique*, Département du contrôle des affaires générales, 1994

**BONNARDOT Gérard**, « De la conscription à l'armée de métier : le cas britannique », *Défense nationale*, 1992, pp. 85-102

**CARDOZO**, « Le recrutement des militaires en Grande-Bretagne », *Les Cahiers de Mars*, n° 156, premier trimestre 1998

**DASA**, *UK Defence statistics*, 2001

**DUFOUR Jean-Louis**, « Hier aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, demain en France. Très chère armée professionnelle... », *Le Monde diplomatique*, juillet 1996, p. 14

**EUSTACHE P. H.**, « Le statut juridique des Forces armées britanniques. La motivation du choix de carrière », *Les cahiers de Mars*, 1996, pp. 94-100

**MASON David and DANDEKER Christopher**, *Diversifying the Uniform ? Recruiting and Retaining Minority Ethnic Personnel in the British Armed Services*, Paper presented to the IUS Biennial International Conference, Baltimore, 2001

**MINISTRY OF DEFENCE**, *Defence White Paper*, 1999

**MINISTRY OF DEFENCE**, *The Organization and Management of Defence in The United Kingdom*, (date non précisée)

**MINISTRY OF DEFENCE**, [www.mod.uk](http://www.mod.uk), [www.mod.uk/dasa](http://www.mod.uk/dasa)  
*Armed Forces' Pay Review Body*, Thirty-first report 2000, Presented to Parliament by Prime Minister and the Secretary of State for Defence by Command of her Majesty, January 2002

### IV. Généralités

**BADIE Bertrand et HERMET Guy**, *Politique comparée*, Paris, P.U.F., 1990

**BADIE Bertrand**, *Culture et politique*, Paris, Economica, 1993 (1986)

**BIRNBAUM Pierre**, *La fin du politique*, Paris, Grasset, 1995 (1975)

**BOUDON Raymond (dir.)**, *Traité de sociologie*, Paris, P.U.F., 1992

**DULONG Delphine**, *Moderniser la politique - Aux origines de la V<sup>e</sup> République*, Paris, L'Harmattan, 1997

**GREMION Pierre**, *Le pouvoir périphérique*, Paris, Seuil, 1976

**MARUANI Margaret**, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2000

**MAURICE Marc**, « Méthode comparative et analyse sociétale. Les implications théoriques des comparaisons internationales », *Sociologie du travail*, vol. 31, n° 2, 1989, pp. 175-190

**SIMMEL Georg**, *Le conflit* (trad.), Paris, Circé, 1995 (1908)

**SINGLY François de**, *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, P.U.F., 2002 (1987)

**TOCQUEVILLE Alexis de**, *L'Ancien Régime et la Révolution*, Paris, Gallimard, 1991 (1856)

**WEBER Max**, *Economie et société* (trad.), Paris, Pocket, 1995 (1921)

**WEBER Max**, *Le savant et le politique* (trad.), Paris, Plon, 1994 (1919)

## V. Etat-nation, citoyenneté

**ANDERSON Perry**, *L'Etat absolutiste* (trad.), Paris, Maspéro, 1978

**BADIE Bertrand et BIRNBAUM Pierre**, *Sociologie de l'Etat*, Paris, Grasset, 1994 (1978)

**BADIE Bertrand**, *Les deux Etats. Pouvoir et société en Occident et en terre d'Islam*, Paris, Seuil, 1997 (1986)

**BIRNBAUM Pierre (dir.)**, *Sociologie des nationalismes*, Paris, P.U.F., 1997

**BIRNBAUM Pierre**, « Sur la citoyenneté », *L'Année sociologique*, « Nation, nationalisme, citoyenneté », vol. 46, n° 1, 1996, pp. 57-85

**BIRNBAUM Pierre**, *La logique de l'Etat*, Paris, Fayard, 1982

**BURGUIERE André et REVEL Jacques (dir.)**, *Histoire de la France. La longue durée de l'Etat* (volume dirigé par Jacques Le Goff), Paris, Seuil, 2000 (1989)

**CASSESE Sabino**, *Histoire et caractéristiques de l'Etat Italien*, Paris, La Documentation française, 2001

**CORNETTE Joël**, *Le roi de guerre – Essai sur la souveraineté dans la France du Grand Siècle*, Paris, Payot, 2000 (1993)

**DE SWAAN Abram**, *Sous l'aile protectrice de l'Etat* (trad.), Paris, P.U.F., 1995 (1988)

**DELOYE Yves**, *Ecole et citoyenneté. L'individualisme républicain de Jules Ferry à Vichy : controverses*, Paris, Presses de la Fondation des Sciences Politiques, 1994

**DUCHESNE Sophie**, « Une esquisse d'analyse comparée de la citoyenneté ordinaire », *Revue internationale de politique comparée*, vol. 1, n° 3, 1994

**DUMONT Gérard-François (dir.)**, *Les racines de l'identité européenne*, Paris, Economica, 1999

**ELIAS Norbert**, *La dynamique de l'Occident* (trad.), Paris, Calmann-Lévy, 1990 (1939)

**ELIAS Norbert**, *La société des individus* (trad.), Paris, Fayard, 1997 (1987)

**ESPING ANDERSEN Gosta**, *Les trois mondes de l'Etat-providence. Essai sur le capitalisme moderne* (trad.), Paris, P.U.F., 1999 (1990)

**EWALD François**, *Histoire de l'Etat-providence*, Paris, Grasset, 1996 (1986)

**HABERMAS Jürgen**, *L'intégration républicaine* (trad.), Paris, Fayard, 1998 (1996)

**HASSENTEUFEL Patrick**, « L'Etat-providence, ou les métamorphoses de la citoyenneté », *L'Année sociologique*, « Nation, nationalisme, citoyenneté », vol. 46, 1, 1996, pp. 127-150

- HERMET Guy**, *Histoire des nations et du nationalisme en Europe*, Paris, Seuil, 1996
- LE MENE Michel (dir.)**, *Genèse de l'Etat moderne, Prélèvement et redistribution*, Paris, Editions du C.N.R.S., 1987
- KYMLICKA Will**, *La citoyenneté multiculturelle. Une théorie libérale des droits des minorités* (trad.), Paris, La Découverte, 2001 (1995)
- LECA Jean**, « Individualisme et citoyenneté », in BIRNBAUM Pierre et LECA Jean (dir.), *Sur l'individualisme*, Paris, Presses de la F.N.S.P., 1986, pp. 159-209
- LECA Jean**, « La démocratie à l'épreuve du multiculturalisme », *Revue Française de Science Politique*, 46-2, 1996, pp. 225-279
- LECA Jean**, « Questions sur la citoyenneté », *Projet*, 171-172, 1983, pp. 113-125
- MARSHALL Thomas H.**, « Citizenship and social class » (1949), in *Class, Citizenship and Social Development*, Chicago, University of Chicago Press, 1977, pp. 72-134 (1965)
- MOORE Barrington**, *Les origines sociales de la dictature et de la démocratie* (trad.), Paris, Maspero, 1983 (1979)
- PORTERET Vincent**, « Les discours sur le service militaire à l'Assemblée nationale (1962-1997) : conscription et identité nationale », *Les Champs de Mars*, n° 9, Premier semestre 2001, pp. 135-153
- ROKKAN Stein**, « Un modèle géo-économique et géopolitique », *Communications*, n° 45, 1987, pp. 75-100
- ROSANVALLON Pierre**, *L'Etat en France de 1789 à nos jours*, Paris, Seuil, 1992 (1990)
- ROSANVALLON Pierre**, *Le sacre du citoyen. Histoire du suffrage universel en France*, Paris, Gallimard, 1992
- SCHNAPPER Dominique**, *La démocratie providentielle. Essai sur l'égalité contemporaine*, Paris, Gallimard, 2002
- SCHNAPPER Dominique** (en collaboration avec Christian Bachelier), *Qu'est-ce que la citoyenneté ?*, Paris, Gallimard, 2000
- SCHNAPPER Dominique**, *La France de l'intégration – Sociologie de la nation en 1990*, Paris, Gallimard, 1991
- TILLY Charles (ed.)**, *The Formation of National State in Western Europe*, Princeton, Princeton University Press, 1975
- TILLY Charles**, *Contraintes et capital dans la formation de l'Europe 990-1990* (trad.), Paris, Aubier, 1992 (1990)
- WALLERSTEIN Immanuel**, *Le système du monde du XV<sup>e</sup> siècle à nos jours* (trad.), Paris, Flammarion, 1985 (1974)
- WEIL Patrick et HANSEN Randall (dir.)**, *Nationalité et citoyenneté en Europe*, Paris, La Découverte, 1999
- WIHTOL DE WENDEN Catherine**, *La citoyenneté européenne*, Paris, Presses de la F.N.S.P., 1997

LES CONDITIONS DE VIE DES MILITAIRES EN EUROPE.....Françoise PIOTET (dir)

## **ANNEXE I**

### **LA CARTE DE L'ETAT EN EUROPE**

Nous voudrions ici éclairer le processus de formation de l'Etat en Europe à partir des principaux travaux, notamment en sociologie historique, qui en ont traité comme processus d'émergence d'un centre politique et de différenciation des activités politiques. De façon générale, ils montrent que, au-delà de l'apparente uniformité, les modes de centralisation sont très variés, étroitement liés, en Occident mais pas uniquement, à des cultures particulières et à des conjonctures spécifiques. De fait, rappellent Pierre Birnbaum et Bertrand Badie, « la construction de l'Etat n'est qu'une forme, parmi d'autres, de centralisation des instances politiques et elle se réalise en outre selon des modèles très différents d'une société à l'autre »<sup>151</sup>.

A partir de là, plusieurs voies de recherche sont ouvertes : celle qui lie l'apparition de l'Etat européen aux transformations socio-économiques apparues à partir de la fin du Moyen Age entraînant, à mesure qu'elles s'approfondissaient, une transformation des relations sociales, notamment dans le sens d'une division croissante du travail. Un autre regard va porter l'attention sur la structure sociale et ses modifications ou alors privilégier les facteurs d'ordre culturel et notamment religieux.

#### **I. Les trajectoires étatiques**

Parmi ces travaux, on peut citer la thèse d'Immanuel Wallerstein<sup>152</sup> qui offre un premier regard, privilégiant, sans doute de façon excessive, l'économie. Pour lui, la naissance du capitalisme marchand à la fin du Moyen Age, véritable révolution économique, est la cause première du développement de l'Etat. Cette mutation s'appuie sur une division du travail entre un centre, essentiellement composé de l'Angleterre et du quart nord-ouest de l'Europe continentale, et une périphérie, le développement du premier passant par l'exploitation de la seconde qui servira notamment de grenier à blé et sera confinée dans des tâches agricoles.

---

<sup>151</sup> BADIE Bertrand et BIRNBAUM Pierre, *Sociologie de l'Etat*, Paris, Grasset, 1994 (1978), p. 111. Les développements qui suivent s'inspirent largement de la perspective adoptée par ces deux auteurs : elle nous a paru particulièrement éclairante pour les problèmes traités ici.

<sup>152</sup> WALLERSTEIN Immanuel, *Le système du monde du XV<sup>e</sup> siècle à nos jours* (trad.), Paris, Flammarion, 1985 (1974)

Ce système de domination impliquait le développement, un puissant essor des structures étatiques au centre de l'économie-monde et leur « blocage » dans la périphérie. L'Etat organise la division du travail qui, plus que ne le laisse penser l'étude de Wallerstein, vient le renforcer plus qu'elle ne le crée comme il n'est pas possible non plus de ne pas voir qu'« un essor économique sans problèmes tend à se passer d'une structure étatique et que celle-ci s'impose historiquement non pas comme reflet politique du capitalisme naissant, mais comme solution à un certain nombre de crises affectant parallèlement la structure sociale »<sup>153</sup>. On peut dire, malgré l'intérêt de cette vision, qu'elle risque d'occulter les intérêts politiques propres de l'Etat qui le poussent à agir dans le domaine économique (ainsi en France, le colbertisme vise d'abord à assurer à l'Etat le contrôle de l'appareil de production naissant).

Les travaux de Wallerstein nous permettent de dresser un premier type de distinction entre les différents pays qui nous préoccupent à savoir entre d'une part l'Angleterre, la Belgique et les Pays-Bas et d'autre part l'Espagne et l'Italie, l'Allemagne occupant une position à part, à la fois au centre de l'économie monde et à la périphérie, du fait de son étendue géographique. Ils posent la question du rapport entre l'Etat et la société civile, la puissance de l'un se faisant souvent, comme nous les verrons quand nous aborderons plus précisément les différentes situations nationales, au détriment de l'autre.

Réponse partielle aux problèmes nés de la formation du capitalisme, l'Etat trouve une partie de ses origines dans la féodalité et des luttes concurrentielles qui s'y sont développées. Alors que ce mouvement portait atteinte à la situation de l'aristocratie, expropriée du champ des activités politiques, la bourgeoisie urbaine contribue, plus ou moins directement, à favoriser le développement de l'Etat, comme le montre l'analyse de Perry Anderson<sup>154</sup>. De ce jeu entre classes sociales, de leurs oppositions, des résistances de la structure sociale face aux transformations de la division du travail naissent des formes différentes d'Etat, plus ou moins autoritaire et bureaucratique. Ainsi, comme le soulignent Bertrand Badie et Pierre Birnbaum, l'Etat apparaît « avec beaucoup moins de netteté dans les sociétés septentrionales à tradition germanique qui n'ont pas connu, à l'époque médiévale, la même atomisation de la souveraineté, comme dans les sociétés méditerranéennes à héritage exclusivement romain qui ont pu se stabiliser très tôt autour du modèle des cités-Etats »<sup>155</sup>.

---

<sup>153</sup> BADIE et BIRNBAUM, *op. cit.*, p. 124

<sup>154</sup> ANDERSON Perry, *L'Etat absolutiste* (trad.), Paris, Maspéro, 1978

<sup>155</sup> BADIE et BIRNBAUM, *op. cit.*, p. 139

La typologie de Stein Rokkan<sup>156</sup> revêt un aspect plus classificatoire qu'interprétatif, mais c'est sans doute celle qui, du fait de sa précision, a le plus d'intérêt pour notre perspective. Cet auteur s'est attaché à mettre en évidence une combinaison de facteurs tant économiques (la force du réseau des villes et le flux concomitant du commerce à longue distance), territoriaux (la force administrative-militaire des différents centres dynastiques) ou culturels (l'homogénéité ethnique et linguistique des populations et la religion) pour caractériser les Etats qui se sont affirmés en Europe. Il trace ainsi deux axes l'un Nord-Sud, l'autre Est-Ouest. Il met l'accent sur quatre éléments : la position centrale ou périphérique dans l'ensemble de l'espace, l'existence d'un contrôle territorial fort ou faible ; la présence d'un réseau urbain dense ou réduit et enfin la prédominance soit de la Contre-Réforme catholique qui assure un fort loyalisme à l'égard du pape soit d'une Eglise protestante.

La répartition selon le premier axe établit notamment une distinction entre les Etats du Nord et du centre (Hollande, Allemagne, Angleterre), marqués par la Réforme et les pays du Sud (Italie et Espagne), de tradition catholique, proche de Rome, l'allégeance au souverain pontife tempérant, quand elle ne la contredit pas, l'allégeance au souverain temporel, ce qui introduit un élément de fragilisation étatique. Le facteur religieux a joué un rôle important dans le cadre de la formation de l'Etat, justement autour de l'opposition entre temporel et spirituel, l'affirmation du premier se faisant nécessairement, au détriment ou par opposition au second, tout en empruntant ses formes<sup>157</sup>, l'Etat ayant une légitimité autonome et souveraine. A l'inverse, les pays protestants, de façon générale, valorisent la liberté individuelle et la division du travail comme modes d'intégration de la société, avec des variations selon les « variantes » de la Réforme (luthéranisme, calvinisme, anglicanisme). Dans tous les cas, c'est « la notion même d'Etat souverain distinct de la société civile qu'elle remet en cause, définissant par là même, une formule politique concurrente de celle propre à la culture catholique et débouchant sur un autre usage du code de la différenciation, tendant à l'établissement d'une économie de marché et non plus à l'institutionnalisation de l'Etat »<sup>158</sup>.

Le deuxième axe mis en évidence par Rokkan est plus économique et se rapproche de l'étude déjà mentionnée de Wallerstein : les Pays-Bas, les

---

<sup>156</sup> Voir, ROKKAN Stein, « Un modèle géo-économique et géopolitique », *Communications*, n°45, 1987, pp. 75-100. Il explique que son modèle de l'Europe « fut originellement conçu comme un effort pour offrir une séquence restreinte d'explications sur les contrastes, jusqu'ici bien répertoriés, entre les extensions du droit de suffrage et les alignements partisans, dans les différents Etats nationaux » (p. 75).

<sup>157</sup> Cf. BADIE Bertrand, *Culture et politique*, Paris, Economica, 1993 (1986)

<sup>158</sup> BADIE et BIRNBAUM, *op. cit.*, p. 150

Flandres, une partie de l'Allemagne, la France septentrionale et l'Angleterre, la Lombardie sont les régions centrales, le réseau urbain est dense. Par contre, en Hollande, le contrôle territorial est faible, comme en Lombardie. Là émergent des cités-Etats. L'Etat apparaît dans les régions centrales, dans les pays à fort contrôle territorial et à réseaux urbains suffisamment développés, qu'ils soient continentaux (Prusse) ou maritimes (Angleterre).

Une telle subdivision se retrouve avec un sujet dont nous avons postulé qu'il était lié à celui des conditions de vie : l'Etat-providence. Gosta Esping Andersen a montré que l'Etat intervient sur la base d'un contrat social différent selon les traditions politiques nationales. Cet auteur a distingué trois types de régime : le « libéral » (les Etats-Unis, le Canada et l'Australie s'en rapprochent), le « corporatiste-étatique » (que l'on retrouverait en Allemagne, en France et en Italie) et le « social-démocrate » (dans les pays scandinaves, mais vraisemblablement aussi en Hollande ou en Belgique)<sup>159</sup>, chacun se caractérisant par une articulation particulière entre l'Etat, la famille et le marché. On peut rapidement essayer d'en donner les principales caractéristiques qui devraient, sous les réserves liées à une typologie encore assez grossière, nous permettre d'éclairer sous un jour nouveau la question des conditions de vie des militaires en Europe.

Dans le régime « libéral », les transferts opérés par l'Etat-providence concernent principalement les populations à faible revenu et dépendant de l'Etat : ce droit est strictement défini et fait l'objet d'une stigmatisation négative dans la mesure où l'éthique du travail est dominante, où l'Etat encourage le marché. La classification sociale est définie par le rapport au marché. Dans le régime « corporatiste-étatique », l'adhésion au marché n'est pas aussi forte que dans le modèle précédent et le fait d'accorder des droits sociaux n'a jamais été sérieusement contestée ; domine le souci de préserver les différences de statut duquel dépendent les droits sociaux. Ce corporatisme est organisé par l'Etat, source essentielle de la protection sociale, intervenant pour combler les déficiences de la famille. Ici, les assurances privées n'ont qu'un rôle marginal, mais peut-être croissant. La famille traditionnelle est ici nettement privilégiée (allocations familiales élevées, faible incitation au travail des femmes, ...). Dans le troisième régime, la politique de l'Etat-providence s'applique de manière universelle avec le refus du dualisme entre Etat et marché, entre classe ouvrière et classe moyenne. L'Etat-providence vise à établir l'égalité de tous à un niveau élevé. Toutes les classes sociales sont intégrées dans le même système d'assurance universelle, tous cotisent et sont dépendants de l'Etat qui émancipe ainsi les individus de la famille et du marché, prenant en charge les enfants, les

---

<sup>159</sup> ESPING ANDERSEN Gosta, *Les trois mondes de l'Etat-providence. Essai sur le capitalisme moderne* (trad.), Paris, P.U.F., 1999 (1990)



personnes âgées, les pauvres, ... Ce système est caractérisé par une fusion entre le travail et la protection sociale ce qui le rend étroitement dépendant du maintien du plein-emploi : parce que c'est l'emploi qui donne accès à la protection sociale et parce que le système de redistribution universelle implique un faible niveau de problèmes sociaux et des contributions élevées.

Pour cet auteur, les différences entre les modèles sont dues à trois facteurs principalement : la nature de la mobilisation de classe (notamment celle de la classe ouvrière), dont on peut rappeler qu'elle est elle-même signe de la logique de l'Etat<sup>160</sup>, les structures de la coalition de classes au cours de la transition d'une économie rurale à une société de classe moyenne ; et l'héritage des modes d'institutionnalisation du régime politique. Une telle typologie a le mérite, rappelle Dominique Schnapper, « de rendre compte des différences qu'on peut observer d'un pays à l'autre dans la qualité des droits sociaux, dans l'ampleur des transferts, dans la stratification sociale »<sup>161</sup>.

## II. Quelques éléments à propos des situations nationales

Nous voudrions maintenant préciser la diversité des trajectoires étatiques en présentant à partir des données disponibles le type d'Etat propre à chaque pays, en opérant et précisant, déjà, certains rapprochements entre eux<sup>162</sup> dans la mesure où ceux-ci laissent augurer des rapprochements et des divergences entre les armées.

### II.1. L'Allemagne

Pour Bertrand Badie et Pierre Birnbaum, la Prusse a connu une institutionnalisation inachevée de l'Etat par rapport à la France, avec néanmoins une certaine proximité dans la trajectoire suivie dans ces deux pays. Pour eux, « l'Etat prussien n'apparaît donc pas comme le produit d'un processus de centralisation se réalisant, à l'instar de la France, par la domination souvent brutale des périphéries, mais correspond d'emblée à un territoire sur lequel il assure immédiatement son pouvoir »<sup>163</sup>. C'est, nous disent-ils, un « Etat importé », construit par la force à l'initiative de princes successifs, Etat où l'armée et la police jouent un rôle particulier, les militaires colonisant l'armée de fonctionnaires qui se développe dès la fin du XVII<sup>e</sup> siècle et qui fait que l'Etat

---

<sup>160</sup> BIRNBAUM Pierre, *La logique de l'Etat*, Paris, Fayard, 1982

<sup>161</sup> SCHNAPPER Dominique, *La démocratie providentielle. Essai sur l'égalité contemporaine*, Paris, Gallimard, 2002, p. 44

<sup>162</sup> Pour une vue d'ensemble, voir, par exemple, DUMONT Gérard-François (dir.), *Les racines de l'identité européenne*, Paris, Economica, 1999.

<sup>163</sup> BADIE et BIRNBAUM, *op. cit.*, p. 188

ne s'autonomise pas complètement. Ainsi, l'armée, où les *Junkers* détiennent les positions les plus élevées, contrôle la bureaucratie et au-delà l'ensemble du pays, situation distincte de la situation française où, à partir du règne de Louis XIV, ce sont des agents du roi qui sont nommés pour garantir le fonctionnement des armées. Ainsi, en Prusse, l'absolutisme monarchique se conjugue avec l'influence toute-puissante exercée par l'aristocratie

Bertrand Badie et Pierre Birnbaum mettent en avant un autre phénomène important pour notre étude, le fait que la fonction publique prend un caractère affectif, marquant profondément les relations entre les agents de l'Etat et celui-ci, tonalité née de l'accent mis sur la fidélité unissant le fonctionnaire au monarque. Par la suite, la mise en place de l'Etat de droit va voir se développer l'idée d'un Etat rationnel, neutre et fonctionnel. A partir de 1871, dans le cadre du *Reich*, la structure administrative prussienne est étendue à toute l'Allemagne, favorisant encore le pouvoir des hauts-fonctionnaires et leur participation à la politique, et ce jusqu'à l'époque contemporaine. Mais si l'institutionnalisation de l'Etat a pu favoriser cette participation des fonctionnaires à la vie politique, ou encore leur « pantouflage » dans le secteur industriel, comme c'est le cas en France, la moins grande autonomisation de l'Etat se traduit par une fusion des élites plus nette que là<sup>164</sup> (ainsi nombreux sont les fonctionnaires à avoir exercé une autre profession au préalable). Finalement, l'Etat ne s'est pas complètement dégagé de la société civile pas plus qu'il n'a mené à son terme son processus d'autonomisation.

L'histoire contemporaine doit aussi être convoquée en ce qu'elle a marqué une rupture partielle avec ces éléments<sup>165</sup>. Sur le plan de la protection sociale par exemple, les effets du fédéralisme, l'action sociale étant essentiellement assurée au niveau des *Länder*, tempèrent le caractère formelle et bureaucratique de l'action étatique : les aides sont adaptées aux besoins des individus, notamment s'agissant de la situation de l'Armée. La reconstitution de celle-ci en 1955 se fait sur des bases devant empêcher toute résurgence de ce qu'il est convenu d'appeler le « militarisme allemand », dans une perspective proche du « patriotisme constitutionnel », formalisé par Jürgen Habermas<sup>166</sup>. Une telle optique éclaire l'étendue des droits des militaires (concept d'*Innere Führung*) au point que l'on parle de « citoyens en uniforme » pour qualifier les militaires, qui disposent d'un certain nombre de dispositifs de recours et plus largement entretiennent un type de lien moins « étroits » à l'institution militaire que c'est le

<sup>164</sup> *Ibid.*, p. 194

<sup>165</sup> Cf. GAUZY Florence, « "L'exception" allemande et l'identité européenne », in DUMONT, *op. cit.*, pp. 49-63.

<sup>166</sup> HABERMAS Jürgen, *L'intégration républicaine* (trad.), Paris, Fayard, 1998 (1996)

cas en France, liens dont il est indispensable de tenir compte pour éclairer les conditions de vie des militaires.

## **II.2. L'Espagne et l'Italie**

Ces deux pays présentent un certain nombre de similitudes avec l'Allemagne : là aussi l'Etat s'y est incomplètement institutionnalisé et dans les deux cas, c'est l'unification du territoire qui a posé et pose encore problème avec une tension entre l'autonomie des régions et l'unité autour du centre, les inégalités, économiques notamment, étant fortes au sein de ces pays.

L'unification espagnole est assez ancienne à l'inverse de l'Italie où elle s'est faite au XIX<sup>e</sup> siècle à partir du Piémont, sous son impulsion. L'importation du modèle français n'a été que partielle notamment du fait de la puissance de l'Eglise catholique et de son influence sur le pouvoir politique. De la même façon, l'existence d'un système clientéliste qui permet, par exemple, aux partis politiques de nommer des fonctionnaires à leur gré, témoigne de la persistance de la confusion entre l'Etat et la société civile, rendant toute réforme de l'administration particulièrement hasardeuse et coûteuse politiquement.

La sortie du fascisme s'est faite de façon moins douloureuse que la sortie du nazisme en Allemagne. La crise économique traversée par l'Italie à partir des années 1970, malgré l'embellie provisoire de la fin des années 1980 a mis à mal l'unité nationale en accentuant les divisions internes et l'écart entre le Nord et le Mezzogiorno, entre l'Italie industrielle et celle de « l'économie souterraine ». Par ailleurs le pays a été secoué, au cours des dernières décennies par deux vagues de violence : violence politique et violence mafieuse, face auxquelles la démocratie italienne est apparue fragile et déstabilisée.

L'Italie appartient à la catégorie de pays dit de tradition étatiste, résultat de l'action de ces trois éléments<sup>167</sup>. Tout d'abord, le modèle de gestion publique subit l'influence de la domination napoléonienne et prend la forme d'un appareil public centralisé et hiérarchisé, indépendant du parlement et du système judiciaire, soustrait au droit commun au profit d'un droit spécial, les fonctionnaires sont protégés. Ensuite, selon le modèle établi par Cavour, l'Exécutif est prépondérant sur les autres pouvoirs. Enfin, le fascisme a complété l'édifice en instaurant un régime de chef du gouvernement.

L'Etat exerce un rôle « paternel » : il précède les citoyens qui tirent leurs droits de l'Etat. L'interventionnisme étatique dans l'économie est élevé. Des

---

<sup>167</sup> A la suite de CASSESE Sabino, *Histoire et caractéristiques de l'Etat Italien*, Paris, La Documentation française, 2001.

changements ont eu lieu avec la Constitution de 1948 : la souveraineté est attribuée directement au peuple, des droits sont reconnus aux citoyens et aux formations sociales, la gestion d'entreprises s'est réduite au profit de privatisations. En ce qui concerne l'aspect politique, pendant longtemps les pleins pouvoirs étaient attribués au gouvernement. Le contrôle de ce dernier sur le parlement a permis aux bureaucraties de légiférer. Après la Constitution de 1948, la situation a un peu évolué, les lois, élaborées en grande majorité par les ministères, sont approuvées par le Parlement, mais le gouvernement peut encore légiférer de manière autonome grâce aux délégations législatives ou à son pouvoir d'adopter des décrets-lois.

L'identité italienne<sup>168</sup> s'apparente à un ensemble d'éléments désordonnés que le processus d'unification des années 1820-1920 a soudé ensemble. L'unité nationale proclamée a toujours été fragile en raison de l'histoire du pays. L'Italie pré-unitaire a rassemblé douze Etats qui pendant des siècles ont vécu totalement séparés, totalement isolés politiquement. Cela a eu pour conséquence des différences dans les économies, les modes de vie, les mentalités, les comportements des Italiens de différentes régions. L'origine récente de l'unité italienne fut davantage le fait d'une expansion du Royaume de Sardaigne que la naissance d'un vrai Etat national. Difficile de parler d'une identité nationale de l'Italie, dans la mesure où les textes juridiques et constitutionnels déclarant l'unité de l'Etat, étaient à l'image d'un Piémont élargi, avec en son sein, des réalités différentes. L'évolution vers une « Italie italienne » manqua par la suite. La Constitution de 1948 rejeta le principe de centralisation de l'Etat qui a prévalu jusqu'alors en privant les régions d'autonomie et de capacité de décision, pour réaliser une refonte totale de l'administration de l'Etat par le biais des régions.

En Espagne, la fin de la dictature franquiste, qui suit la mort du « Caudillo » en novembre 1975, marque l'entrée dans la démocratie et pose la question de la place de l'Armée, celle-ci ayant été très liée au régime précédent. Malgré les craintes, la transition démocratique se déroule sans encombres, exception faite de la tentative spectaculaire de coup de force du colonel Tejero en 1981 contre les *Cortès* et d'un certain nombre de complots militaires. Les premières élections libres étant organisées en 1977. Les difficultés économiques nées de la crise mondiale, les revendications régionales au Pays-Basque et en Catalogne affaiblissent le centralisme espagnol. Les socialistes emmenés par Felipe Gonzales, emportent les élections de 1982 et mettent l'accent sur l'économie, en fonction notamment de l'intégration de l'Espagne dans le Marché commun,

---

<sup>168</sup> Cf RAINERO Romain H., « La difficile identité italienne : prémices à une identité européenne ? », in DUMONT, *op. cit.*,

qui sera réalisée en 1986. Un essor économique indéniable en résulte, avec de fortes disparités régionales qui nourrissent les tensions entre les régions.

### II.3. La France

Selon Bertrand Badie et Pierre Birnbaum, la France est le « modèle de l'Etat »<sup>169</sup>. Son caractère absolu, acquis au cours de son processus de formation, n'a pas été remis en cause mais, au contraire, a été approfondi, jusque sous la V<sup>e</sup> République : c'est lui qui dispose du pouvoir souverain.

La lente formation de l'Etat se réalise par le renforcement du pouvoir royal, notamment à partir de la Renaissance : c'est en France qu'apparaît la première armée permanente, nourrie, habillée et rémunérée par le pouvoir royal qui doit pour cela renforcer la ponction fiscale, au point de lui être intimement liée comme en témoigne la figure du « roi de guerre »<sup>170</sup>, dont la bureaucratie s'institutionnalise de façon précoce, avec, par exemple, la modernisation juridique et l'utilisation des légistes par le roi pour soutenir ses ambitions<sup>171</sup>. L'institutionnalisation de l'Etat, à travers son rôle international aussi, lui assure indépendance et permanence au point que le roi finit par en apparaître comme le premier serviteur : c'est alors « moins le roi que l'Etat qui détient un pouvoir absolu »<sup>172</sup>, qui bénéficiera d'une légitimité encore plus grande en tant que représentant de la souveraineté nationale, alors s'associeront plus étroitement encore le sentiment national et l'institution militaire<sup>173</sup>. Ceci conduira à une nouvelle accentuation de son emprise, sans que la Révolution française, le XIX<sup>e</sup> siècle ou l'époque contemporaine ne produisent une réelle rupture par rapport à l'Ancien Régime comme l'a montré Tocqueville<sup>174</sup>, sur la société en tant qu'« instituteur du social »<sup>175</sup>, réformateur et transformateur de l'économie, etc..

On ne peut manquer ici d'évoquer le rôle joué, avec néanmoins des variations selon les époques, par un corps de fonctionnaires, formés dans des écoles spécialisés, adhérant à l'idéologie de l'intérêt général dont ils sont censés être les

---

<sup>169</sup> BADIE et BIRNBAUM, *op. cit.*, p. 173

<sup>170</sup> CORNETTE Joël, *Le roi de guerre – Essai sur la souveraineté dans la France du Grand Siècle*, Paris, Payot, 2000 (1993)

<sup>171</sup> Voir par exemple, BURGUIERE André et REVEL Jacques (dir.), *Histoire de la France. La longue durée de l'Etat* (volume dirigé par Jacques Le Goff), Paris, Seuil, 2000 (1989).

<sup>172</sup> BADIE et BIRNBAUM, *op. cit.*, p. 179

<sup>173</sup> PORTERET Vincent, « Les discours sur le service militaire à l'Assemblée nationale (1962-1997) : conscription et identité nationale », *Les Champs de Mars*, n°9, Premier semestre 2001, pp. 135-153

<sup>174</sup> TOCQUEVILLE Alexis de, *L'Ancien Régime et la Révolution*, Paris, Gallimard, 1991 (1856)

<sup>175</sup> ROSANVALLON Pierre, *L'Etat en France de 1789 à nos jours*, Paris, Seuil, 1992 (1990), pp. 93-135

représentants et les garants au point de contribuer, au moment où la planification apparaît comme la forme d'action politique par excellence, à une évolution des perceptions de cette dernière et des critères de légitimité politique, au détriment du suffrage universel au profit des compétences techniques<sup>176</sup>.

Le statut des fonctionnaires, sur lequel celui des militaires sera calqué en 1972, en tenant compte des « spécificités de la fonction militaire », contribuera également à l'institutionnalisation de l'Etat. Pour Bertrand Badie et Pierre Birnbaum, celle-ci se révèle par la « totale fusion du pouvoir exécutif et de la haute administration, qui rend l'Etat moins sensible aux clientèles locales et aux groupes de pression »<sup>177</sup>, sans qu'il faille minorer cependant l'importance du « pouvoir périphérique »<sup>178</sup>. Et sa puissance d'emprise sur la société civile se retrouve, bien sûr, au niveau de l'intervention de l'Etat-providence : les institutions de protection sociale et de redistribution des ressources prolongent effectivement l'histoire longue de l'Etat.

#### **II.4. La Hollande et la Belgique**

La situation des militaires aux Pays-Bas, illustre assez bien les principes de la « démocratie consociationnelle »<sup>179</sup>, expression utilisée pour caractériser la façon dont se règlent les conflits sociaux.

L'histoire de ce pays a conduit à l'existence de profondes divisions tant ethniques que religieuses, qui se manifestent par un grand nombre de groupes opposés dont l'accommodement entre eux est la condition de maintenir la stabilité de l'ensemble, souci qui reste un objectif politique permanent et générateur aussi de nombreux clichés. Ce « pluralisme vertical », aussi dénommé « compartimentage »<sup>180</sup>, conséquence de la diversité culturelle, religieuse, ethnique au sein d'un même système social, appelle une représentation paritaire des multiples groupes, d'où aussi l'importance des « barrières » entre ces groupes qui, expliquent Pierre Birnbaum et Bertrand Badie, font la principale différence de ce pays par rapport aux sociétés fortement centralisées, avec ou

---

<sup>176</sup> DULONG Delphine, *Moderniser la politique - Aux origines de la V<sup>e</sup> République*, Paris, L'Harmattan, 1997

<sup>177</sup> BADIE et BIRNBAUM, *op. cit.*, p. 187

<sup>178</sup> GREMION Pierre, *Le pouvoir périphérique*, Paris, Seuil, 1976

<sup>179</sup> LIJPHART Arend, *The Politics of Accommodation : Pluralism and Democracy in the Netherlands*, Berkeley, University of California Press, 1975 (1968)

<sup>180</sup> Cf. CHAMBON Laurent, *Du (dé)compartimentage aux Pays-Bas*, Mémoire de science politique, Institut d'Etudes Politiques de Strasbourg, 1996. L'auteur explique que l'on parle aussi, en anglais de *pillarization*, avec *pillar* au sens de membre fondateur de la société.

sans Etat qui ne tolèrent aucun « pluralisme organisé »<sup>181</sup>, même si la reconnaissance du pluralisme est variable au sein de chacun d'eux.

Les barrières font que la tentation est grande pour chaque groupe de vivre dans son propre monde, situation qui porte en elle les germes de l'éclatement du groupe, l'accommodement revêt ici une dimension essentiellement pragmatique. Puisque les allégeances périphériques sont légitimes, il revient aux différents groupes, résultantes de clivages superposés, d'assurer la cohérence de la société, qui présuppose l'idée d'un consensus sur cette nécessité de s'accommoder, consensus moins fort dans un autre pays concerné par notre étude, la Belgique. Celle-ci est nettement divisée entre Wallons et Flamands, les implications des tensions entre ceux deux groupes à base linguistique, se déployant dans de nombreux domaines, y compris au niveau militaire, illustrant à la fois les principes des accords entre eux, pour maintenir la cohésion d'un Etat-nation encore récent (il a été créé dans la première moitié du XIX<sup>e</sup> siècle).

Ces deux pays se situent au centre de l'économie-monde. La Hollande s'est construite avant tout comme puissance commerciale, quoique la guerre n'ait pas été absente de leur histoire<sup>182</sup>. Avec la Belgique, elle illustre le modèle « nordique » d'armée<sup>183</sup>. Il repose sur la notion de métier ou de fonction, les compétences militaires, comme en Allemagne d'ailleurs, sont alignées sur celles des civils. La priorité est donnée aux libertés individuelles des citoyens, au détriment (par opposition au modèle latin) de l'efficacité militaire : le soldat doit être rapproché du citoyen et ce au moyen d'une extension importante des libertés individuelles qui modèle un certain rapport de l'individu-militaire à l'Armée et, plus largement à l'Etat, pouvant favoriser, et ce d'autant plus que ces libertés passent notamment par la reconnaissance des syndicats, les revendications portant sur les droits-créances.

## II.5. Le Royaume-Uni

Pour Bertrand Badie et Pierre Birnbaum, le Royaume-Uni serait un modèle de sous-étatisation et de gouvernement par la société civile<sup>184</sup>. Une telle situation est notamment due, selon ces deux auteurs, au fait que l'allégeance au centre s'est affirmée plus tôt sans qu'aucune tentative de sécession appelle une réaction forte de la part de celui-ci. La bureaucratie est faiblement développée et, à ce niveau encore, l'intervention de l'Etat a été freinée par les tâches

---

<sup>181</sup> BADIE et BIRNBAUM, *op. cit.*, p. 212

<sup>182</sup> Cf. LENS Nicolas, « L'identité des Pays-Bas », in DUMONT, *op. cit.*, pp. 194-209

<sup>183</sup> L'HOMEN, *Fondement et rapports sociaux de quelques armées de conscription européennes*, Paris, C.S.D.N., 1990

<sup>184</sup> BADIE et BIRNBAUM, *op. cit.*, p. 196

accomplies par les différentes classes sociales, le corps de la nation participant au corps du roi, le Parlement, représentant de la société civile, assumant un rôle important qui limitera le développement du pouvoir exécutif.

Sur le plan militaire, cette faiblesse se traduit par la longue absence de toute armée permanente, à la différence de la Prusse ou de la France. Ainsi, ajoutée à sa situation géographique particulière, l'Angleterre s'appuie essentiellement sur la marine pour assurer sa défense, alors que le centre n'a pas de guerre intérieure à mener. Ici, la faiblesse de l'appareil militaire rend manifeste l'absence d'appareil d'Etat, distinct et opposé à la société civile ( le droit administratif est aussi inexistant). Pour nos auteurs, « si le centre politique ne dispose, en Angleterre, d'aucun des attributs de certains Etats continentaux, c'est qu'il n'a pas eu à s'autonomiser, à se différencier de la société civile : il n'a pu s'institutionnaliser »<sup>185</sup>. C'est qu'il faut tenir compte d'une osmose entre les classes sociales au niveau du centre, associées pour gouverner, association renforcée par le développement très rapide du capitalisme dans ce pays. La société civile<sup>186</sup> semble être parvenue, historiquement, à s'autoréguler, expliquant pour partie, la tonalité particulière de la citoyenneté en Grande-Bretagne, tonalité dont on trouve les effets au niveau de l'obligation militaire<sup>187</sup>.

Pour faire vite, on pourrait dire que, en opposant la citoyenneté « à la française », à sa définition anglaise<sup>188</sup>, alors que le citoyen français surgit dans le cadre d'une révolution violente et que la citoyenneté est conçue sur la base d'un lien direct entre le citoyen et l'Etat (avec une certaine continuité d'ailleurs avec le principes absolutistes), non médiatisé par des corps intermédiaires qui devaient même être détruits, la tradition britannique met l'accent sur l'idée que, pour garantir la véritable liberté des hommes contre un pouvoir potentiellement arbitraire, il faut respecter la diversité des appartenances et des attachements particuliers. De là découle aussi l'importance accordée au Parlement comme instrument du contrôle et de limitation du pouvoir royal et lieu de fondation et d'expression des libertés. Ici, le pluralisme est considéré comme l'expression presque « naturelle » des libertés publiques.

Un tel panorama n'a bien évidemment aucune prétention à l'exhaustivité. Nous entendions y dresser à grands traits les premiers éléments de compréhension de

---

<sup>185</sup> *Ibid.*, p. 199

<sup>186</sup> On peut se reporter ici à BEDARIDA François, *La société anglaise du milieu du XIX<sup>e</sup> siècle à nos jours*, Paris, Seuil, 1990.

<sup>187</sup> Le service obligatoire a été introduit à deux reprises au XX<sup>e</sup> siècle, par nécessité, entre 1914 et 1919 et entre 1939 et 1960 ; cf. CLAYTON Anthony, « Service militaire en Grande-Bretagne : appelés en engagés de 1900 à 1999 », in JAUFFRET Jean-Charles, (dir.), *Le devoir de défense en Europe aux XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles*, Paris, Economica, 2002, pp. 81-90.

<sup>188</sup> Pour une présentation de cette opposition, voir SCHNAPPER, *op. cit.* (2000), pp. 39-50.



la situation de chaque pays sur le plan étatique tant il nous est apparu que cette variable était importante pour comprendre et comparer les situations nationales sur le plan militaire. Une telle démarche implique aussi, deuxième temps, deuxième axe de ce préalable contextuel, mais lié au précédent, de faire un détour par des données sociales, économiques et politiques.

LES CONDITIONS DE VIE DES MILITAIRES EN EUROPE.....Françoise PIOTET (dir)

## **ANNEXE II**

### **DONNEES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES**

Comme le soulignent Dominique Schnapper et Henri Mendras<sup>189</sup>, globalement deux thèses sociologiques s'affrontent à propos des convergences et des divergences de l'Europe : d'une part certains affirment que les éléments spécifiques de chacun des pays ne peuvent totalement s'effacer et, d'autre part, certains font l'hypothèse selon laquelle on assiste à un processus d'homogénéisation. Notre objectif n'est pas de nous positionner vis-à-vis de l'une ou de l'autre. Il est fort probable que ces deux processus sont à l'œuvre entre une hétérogénéité déclinante mais toujours vivace et une homogénéité croissante.

Nous voulons ici faire apparaître un certain nombre de données qui nous sont apparues importantes pour caractériser les sociétés considérées et pour leur impact, au moins potentiel, sur les conditions de vie des militaires. Elles confortent celles concernant les trajectoires étatiques et leur diversité. Elles montrent, même si cela n'est que trop brièvement esquissé ici, l'intérêt de considérer la variable étatique comme la variable indépendante, au moins pour éclairer certains phénomènes.

#### **I. Données démographiques**

Les premières différences entre les pays de notre étude apparaissent en termes de superficie, de population et de densité. Ainsi, l'échelle des pays concernés s'étend de 1 à 8. Quoi de comparable entre l'Allemagne dont la superficie est supérieure à 350 000 Km<sup>2</sup> et dont la population dépasse les 80 millions d'habitants et la Belgique pour laquelle ces chiffres sont respectivement 30 000 Km<sup>2</sup> et 10 millions d'habitants ?

---

<sup>189</sup> SCHNAPPER Dominique et MENDRAS Henri (dir.), *Six manières d'être européen*, Paris, Gallimard, 1990

## II. La population en 2000

	<b>Allema- gne</b>	<b>Belgi- que</b>	<b>Espa- gne</b>	<b>France</b>	<b>Hol- lande</b>	<b>Italie</b>	<b>Royau- me- Uni</b>
Superficie en milliers de KM <sup>2</sup>	357	31	505	547	41	301	245
Population en millions d'habitants	82,2	10,2	40,1	59	17,9	57,8	59,8
Densité de la population (hab./km <sup>2</sup> )	230	325	79,4	108	431	192	245
% des plus de 64 ans	16,7	16,7	18	15,6	12,8	17,7	15
% de citoyens	87	97	76	73	89	67	89

Une première scission peut-être relevée entre les pays du Nord et les pays du Sud. Alors que les premiers se caractérisent par une population plus jeune et citadine, les seconds se caractérisent par une population plus âgée et plus rurale. Quant à l'accroissement de la population dans chaque pays, c'est en France que les femmes font le plus d'enfants alors que l'Italie et l'Allemagne se situent loin derrière. On notera que, à chaque fois, l'immigration constitue un facteur important de l'accroissement de la population.

### Démographie<sup>190</sup>

	<b>Allema- gne</b>	<b>Belgi- que</b>	<b>Espa- gne</b>	<b>France</b>	<b>Hol- lande</b>	<b>Italie</b>	<b>Royau- me- Uni</b>
Naissances vivantes pour 1000 habitants	9	11,4	10,1	13,1	12,5	9,4	11,2
Décès	10	10,3	8,7	8,9	8,7	9,3	10,2
Accroissement naturel	-1	1	1,4	4,1	3,8	0,1	1
Solde migratoire	2,2	1,8	6,2	1	3,3	2,9	2,6
Accroissement total	1,2	2,8	7,6	5,1	7,1	3	3,5

<sup>190</sup> Eurostat, *Premières estimations démographiques pour 2001*, 2001

Descendance finale des générations féminines nées en 1960 <sup>191</sup>	1,63	1,86	1,72	2,08	1,84	1,63	1,94
--	------	------	------	------	------	------	------

## II. Caractéristiques religieuses

Les caractéristiques religieuses constituent un critère non négligeable à prendre en compte si l'on en croit Danièle Hervieu-Léger. Selon elle, en effet, ces éléments doivent être compris comme une identité individuelle, une culture, une éthique et une expérience émotionnelle<sup>192</sup>, autant de traits qui peuvent avoir des échos dans le domaine militaire et favoriser ou non la place de l'Armée dans la société, au travers des rapports entre Eglise et pouvoirs politique et militaire.

Là aussi on note quelques différences selon les pays. La pluralité religieuse est caractéristique de l'Allemagne, des Pays-Bas et de la Belgique, alors que le catholicisme est la religion dominante en Italie et en Espagne. Quant à la France, elle se spécifie par le fait que l'Etat et l'Eglise sont séparés, ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'influence de la seconde sur la première et inversement.

### La diversité des rapports à la religion

	Religion	III. Relations entre église et Etat
<b>Allemagne</b>	Pluralité	Taxe religieuse prélevé sur l'impôt. Nécessité de choix
<b>Belgique</b>	Pluralité	Pas de séparation officielle. Catholicisme : culte officiel de la monarchie
<b>Espagne</b>	Catholique	Constitution de 1978 : pas de religion d'Etat. Mais enseignement catholique financé par l'Etat
<b>France</b>	Catholique	Séparation Eglise / Etat depuis 1904
<b>Italie</b>	Catholique	Constitution de 1948 : relative séparation. Ambiguïté. Par exemple financement des écoles religieuses
<b>Pays-Bas</b>	Pluralité	

<sup>191</sup> *L'Europe en chiffres*, La Documentation française, 1999

<sup>192</sup> MENDRAS, *op. cit.* (1997), p. 93

<b>Royaume-Uni</b>	Anglicanisme	Eglise officielle Anglicane. Religion d'Etat
--------------------	--------------	--

Même si les données ne sont pas très récentes, ils nous a paru intéressant de reproduire une partie du tableau issu de l'ouvrage de Henri Mendras sur les pratiques religieuses dans différents pays européens. On trouve d'un côté les pays où la religion catholique est de loin la plus représentée (Belgique, Espagne, France et Italie), et d'un autre côté les pays où le catholicisme et le protestantisme se partagent les types de croyances (Allemagne de l'Ouest et dans une moindre mesure la Grande-Bretagne). La France et les Pays-Bas se caractérisent par un taux de non-pratiquants relativement élevé, contrairement à l'Italie et à l'Espagne. Malgré une position officielle en faveur de la pluralité religieuse, les Belges sont, dans les faits, pour la plupart de confession catholique.

**Caractéristiques religieuses (1990)<sup>193</sup>**

	<b>Allema- gne de l'Ouest</b>	<b>Bel- gique</b>	<b>Espa- gne</b>	<b>France</b>	<b>Hol- lande</b>	<b>Italie</b>	<b>Royau- me-Uni</b>
<b>Religion catholique</b>	45	65	85	58	30	80	9
<b>Religion protestante</b>	43	1	0	1	17	1	47
<b>Autre religion</b>	1	3	1	3	4	1	2
<b>Sans religion</b>	11	32	14	38	49	18	42
<b>Ensemble</b>	100	100	100	100	100	100	100
<b>Religieux</b>	54	61	65	48	60	79	54
<b>Non religieux</b>	26	22	26	36	34	12	38
<b>Athées convaincus</b>	2	7	4	11	4	3	4
<b>Ensemble</b>	100	100	100	100	100	100	100

<sup>193</sup> *Ibid.*, pp. 88-89

### III. Scolarisation

Le niveau d'étude est important à signaler afin de mieux saisir les viviers de recrutement pour les différentes armées et les problèmes rencontrés ou potentiels. Globalement on note que les pays du Sud (Espagne et Italie) sont en retard quant au ratio d'hommes et de femmes poursuivant leurs études. Si l'on regarde dans la jeune génération, on remarque que ces différences, même si elles tendent à s'atténuer, demeurent importantes, l'Allemagne arrivant en tête.

#### Niveau d'instruction, données 1999

	Allema- gne	Belgi- que	Espa- gne	France	Hol- lande	Italie	Royau- me-Uni
<b>% des 25-64 ans ayant atteint le niveau d'éducation supérieure,</b>	79,9	57,4	34,9	60,9	64,7	43,2	63,1
<b>% des 25-29 ans ayant atteint le niveau d'éducation supérieure,</b>	83,3	77,5	58,4	77,7	76,6	59,6	69,3
<b>% des 18-24 ans ne faisant pas d'études et peu qualifiés</b>	15,1	15,2	28,9	14,7	6,3	27,2	19,7
<b>% des 25-64 ans titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur</b>	23	26,7	20,4	20,9	22,6	9,5	27,3

Il serait probablement trop long de développer dans le cadre de cette recherche les raisons de telles disparités qui se rapportent autant au système économique, au système d'éducation, aux cultures scolaires qu'aux différentes politiques publiques.

### IV. Economie, travail et conditions de vie

D'un point de vue économique, au-delà des différences concernant le produit intérieur brut global qui ne sont pas très parlantes du fait des décalages

importants notamment en termes de démographie, il est plus intéressant de s'intéresser au produit intérieur brut par habitant. On constate alors que les données sont à peu près équivalentes pour les pays concernés à l'exception de l'Espagne qui se situe loin derrière les autres pays.

En fait, l'Espagne se spécifie par un secteur agricole plus important que dans les autres pays contrairement au poids relativement faible de la fonction publique, par un taux de croissance supérieur ce qui inaugure un rattrapage dans les prochaines années, mais également par un taux de chômage plus élevé et un salaire minima très en deçà de celui des autres pays. Il faut souligner que le faible taux d'emploi en Italie et en Espagne est dû en partie au fait que les femmes y sont plus nombreuses à ne pas travailler. Quant au taux de chômage, les données doivent être maniées avec précautions : une information à un instant t est susceptible de varier d'une année sur l'autre.

**Données économiques, année 2000<sup>194</sup>**

	<b>Allema- gne</b>	<b>Belgi- que</b>	<b>Espa- gne</b>	<b>France</b>	<b>Hol- lande</b>	<b>Italie</b>	<b>Royau- me-Uni</b>
<b>PIB brut en millions d'euros, à prix constants</b>	2,025,533 .9	248,33 8.1	608,78 6.8	1,104,77 5.0	401,08 9.1	1,165, 677.3	1,547,90 2.5
<b>PIB bruts par habitant, en milliers de SPA</b>	24,73	24,04	18,59	22,35	25,97	23,06	22,97
<b>Taux de croissance</b>	2,7	3,9	3,5	3,6	3,7	2,7	2,6
<b>Taux d'inflation</b>	1,6	2,1	3,2	1,4	1,9	2,5	2,4

**Les secteurs d'activité en 1999<sup>195</sup>**

	<b>Allema- gne</b>	<b>Belgi- que</b>	<b>Espa- gne</b>	<b>France</b>	<b>Hol- lande</b>	<b>Italie</b>	<b>Royau- me-Uni</b>
<b>Agriculture</b>	2,8	2,3	7,4	4,2	3	6,4	1,6
<b>Industrie</b>	34,5	25,1	30,8	24,8	21,1	31,4	26
<b>Service</b>	62,6	72,6	61,9	71	75,9	62,2	72,4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>194</sup> Eurostat, *Produit intérieur brut 2000*, 2002

<sup>195</sup> Sources : OCDE



On peut essayer de spécifier, à partir de ces chiffres généraux, la situation des femmes. On note tout d'abord que le pourcentage des femmes dans la population active dans les différents pays ne cesse d'augmenter<sup>196</sup>. Aujourd'hui, il oscille entre 38 et 46 % pour les pays concernés par notre étude. Elles ont un taux d'emploi inférieur aux hommes de 14 à 19 points, et un taux d'emploi à plein temps inférieur de 27 à 48 points selon les pays. Ainsi, les différences nationales les plus marquantes concernent surtout le second indicateur.

Pour ce qui est des syndicats, on distingue les pays à faible syndicalisation, moins de 20 % (la France et l'Espagne), les pays intermédiaires, entre 20 et 50 % (Italie, Allemagne, Pays-bas, Royaume-Uni), et les pays à fort taux de syndicalisation (Belgique). Comme le montre certaines études, le taux de syndicalisation n'est pas proportionnel au pouvoir des syndicats. Autrement dit, un faible taux de syndiqués ne signifie pas nécessairement un poids faible des syndicats, d'autant plus que les modes de syndicalisation diffèrent entre une liberté d'adhésion (France) et un système contraignant (Belgique). La partie précédente a par ailleurs montré que l'activité syndicale, les « répertoires d'action »<sup>197</sup> des syndicats varient, pour beaucoup, en fonction du type d'Etat de la société concernée.

### Travail

	<b>Allema- gne</b>	<b>Belgi- que</b>	<b>Espa- gne</b>	<b>France</b>	<b>Hol- lande</b>	<b>Italie</b>	<b>Royau- me-Uni</b>
<b>Taux d'activité, en 1996</b>	57,7	50,5	49,1	55,4	60,9	47,7	61,8
<b>Taux d'emploi, en 2000<sup>198</sup></b>	65,3	60,9	54,7	61,7	72,9	53,4	71,2
<b>Plein temps, en 2000<sup>199</sup></b>	25,9	40,8	50,3	51,4	43	48,7	54,1
<b>CDD/emploi salarié</b>	12,7	9	32,1	15	14	10,1	6,7
<b>Taux d'emploi des femmes 25-54 ans<sup>200</sup></b>	71,1	67,8	50,6	69,6	70,9	50,7	73,1

<sup>196</sup> Cf. MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2000.

<sup>197</sup> Pour une mise au point global sur l'action collective, voir CHAZEL François, « Les mouvements sociaux », in BOUDON Raymond (dir.), *Traité de sociologie*, Paris, P.U.F., 1992, pp. 263-312

<sup>198</sup> Eurostat, *Taux d'emploi en Europe 2000*, 2001

<sup>199</sup> *Idem.*

<sup>200</sup> *Idem.*

<b>Temps partiel des femmes</b>	37,9	39,9	17,2	31	70,6	14,4	44,5
<b>Taux de chômage, 2001 (Eurostat)</b>	7,9	6,8	13,1	8,5	2,2	2,2	NC
<b>% salariés fonction publique<sup>201</sup></b>	19	21	10	20	18	14	20
<b>Taux de syndicalisation<sup>202</sup></b>	30	70	15	10	28	35	30
<b>Salaires minima<sup>203</sup> mensuels bruts en euros</b>		1 118	506	1 083	1 154		1 062
<b>%/pop salariée concerné par ce salaire</b>			2,6	12,8	2,2		6,9
<b>Temps de travail réel<sup>204</sup></b>	37,5	37,5	39,3	38	33,7	37,4	37,3

En ce qui concerne l'âge moyen du départ à la retraite, les moyennes vont de 57 ans (Belgique) à 62 ans (Royaume-Uni). Deux groupes se distinguent : d'un côté ceux qui partent à la retraite entre 57 et 59 ans (Belgique, France et Italie) et ceux qui partent à la retraite entre 61 et 62 ans (Allemagne, Espagne, Hollande et Royaume-Uni). Par ailleurs, les systèmes de calculs diffèrent sensiblement. D'un côté, nous retrouvons la Hollande et le Royaume-Uni qui offrent une pension de retraite à tous les résidents qu'ils aient travaillé ou non. De l'autre côté, nous retrouvons notamment la France, l'Italie et l'Espagne qui n'autorisent une pension qu'en échange de cotisations liées à une activité professionnelle. Toutefois, chaque pays a mis en place des systèmes de droit à une retraite minimum (minimum vieillesse) qui est versée aux personnes âgées les plus démunies.

Enfin, si l'on se tourne vers l'un des aspects les plus importants de notre étude à savoir les revenus, on note également des différences importantes.

<sup>201</sup> PAOLI Pascal and MERLLIE Damien, *Third European survey on working conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, 2000

<sup>202</sup> *Les relations industrielles dans l'UE, au Japon et aux Etats-Unis*, European Foundation for the improvement of living and working conditions, 2000

<sup>203</sup> Eurostat, *Salaires minima dans l'union européenne*, 2001

<sup>204</sup> *Emploi et temps de travail en Europe*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Enquête réalisée en 1998.

L'Observatoire des hommes et des organisations<sup>205</sup> a mené une étude comparative des salaires perçus dans quelques pays européens en prenant un exemple précis. Ils ont choisi une société implantée dans ces pays (Adecco), et ont demandé ce que gagnerait une jeune salarié qui se lancerait sur le marché du travail dans quelques métiers comme secrétaire, magasinier, réceptionniste d'hôtel, télé-opérateur, serveur ou encore cariste. Globalement il en ressort qu'à partir des salaires nets, ce sont les Allemands, les Anglais et les Suisses qui s'en sortent le mieux, alors que l'Italie et l'Espagne ferment la marche : entre les premiers et les seconds, les différences peuvent atteindre 30 %. Toutefois, comme le montre cette étude, les législations différentes rendent difficiles la comparaison, notamment vis-à-vis du nombre d'heures de travail. D'autant plus que les métiers choisis dans le cadre de l'enquête entrent dans des catégories socioprofessionnelles assez homogènes. Ils résument la situation en notant que « si l'on recherche la protection, l'Allemagne, la France et la Hollande sont les mieux placés et les pays du Sud (Espagne, Italie) offrent un bon compromis entre salaire, protection sociale et qualités de vie ! »<sup>206</sup>

Au sein de chaque pays, on note des écarts de salaires entre hommes et femmes. Les plus grands écarts (entre 19 % et 22 %) se retrouvent en Allemagne, en Hollande et au Royaume-Uni, alors que dans les autres pays ils se concentrent entre 9 % et 14 %.

Ces différences en termes de conditions d'emplois et de salaires nous amènent à aborder la question des conditions de vie. Ce terme étant, comme nous l'avons signalé, difficile à circonscrire car mobilisant de nombreuses caractéristiques, il est plus difficile d'obtenir des données comparatives, d'autant plus que les quelques statistiques produites ne nous disent pas la manière dont chacun considère son niveau de vie. Les données présentées ici donnent certaines indications quant aux comparaisons potentiellement effectuées par les militaires.

La diversité des modes et des taux d'imposition rend difficiles les comparaisons générales entre pays en matière de rémunération. C'est pourquoi nous avons choisi des études fondées sur des exemples relativement précis, prenant en compte la situation matrimoniale et familiale et le niveau des salaires. On se rend alors compte que les différences, à tous les niveaux de salaires, sont moins visibles entre les couples mariés avec au moins deux enfants, qu'entre les célibataires<sup>207</sup>.

---

<sup>205</sup> *Les salaires en Europe. Une question de préférences sociales !*, Observatoire des Hommes et des Organisations, 20 mars 2002, site internet [www.labo.fr](http://www.labo.fr).

<sup>206</sup> *Idem.*

<sup>207</sup> *La concurrence fiscale en Europe : une contribution au débat*, rapport du Sénat, 1998

En termes de pouvoirs d'achat, si on prend l'exemple des capitales, les Allemands sont toujours en tête suivis des Hollandais, puis vient un troisième groupe formé par les Espagnols et les Belges, puis les Italiens, enfin les Français et les Britanniques. Pour ce qui est des loyers, ce sont assurément les anglais qui dépensent le plus en la matière alors que les espagnols sont les plus chanceux. Les propriétaires les plus nombreux se retrouvent en Espagne, en Italie et en Grande-Bretagne, et les moins nombreux en Hollande et en Allemagne, la France étant dans une position intermédiaire. Enfin, ce sont les Belges et les Anglais qui vivent dans une très grande majorité dans des maisons individuelles alors que les Allemands, les Espagnols et les Italiens sont minoritaires dans cette situation.

### Dépenses sociales et rapport au logement

	<b>Allema- gne</b>	<b>Belgi- que</b>	<b>Espa- gne</b>	<b>France</b>	<b>Hol- lande</b>	<b>Italie</b>	<b>Royau- me-Uni</b>
<b>Dépense de protection sociale en % du PIB<sup>208</sup></b>	29,3	27,5	21,6	30,5	28,5	25,2	26,8
<b>Dépenses de protection sociale, en % du PIB, en 1995<sup>209</sup></b>	29,4	29,7	21,9	30,6	31,6	24,6	27,7

<b>% de propriétaires du logement<sup>210</sup></b>	41	66	79	55	47	70	67
<b>% de maisons individuelles<sup>211</sup></b>	39	79	36	58	68	34	82

Enfin, pour ce qui est du coût de la vie, en 1995, en prenant pour point de comparaison la Belgique, le coût de la vie était le plus élevé en France, moyen au Royaume-Uni et en Hollande, et plus faible en Espagne et en Italie.

<sup>208</sup> *L'Europe en chiffres, op. cit.*

<sup>209</sup> *Idem.*

<sup>210</sup> *Idem.*

<sup>211</sup> *Idem.*

## V. La Défense en Europe

Ce rapide tour d'horizon ne pouvait se terminer sans aborder la place de l'Armée et de l'Europe dans la vie des citoyens des différents pays concernés par notre étude.

D'après L'Enquête baromètre<sup>212</sup>, réalisée en octobre 2001, c'est-à-dire juste après les attentats du 11 septembre, l'Armée est l'institution vis-à-vis de laquelle les Européens, dans leur ensemble, font le plus confiance, cette dernière ayant eu un sursaut de 7 points par rapport à l'enquête précédente, avec un net détachement du Royaume-Uni.

### Attitude positive par rapport à l'Armée

	Plutôt confiance en l'Armée
<b>Allemagne</b>	67
<b>Belgique</b>	62
<b>Espagne</b>	63
<b>France</b>	66
<b>Hollande</b>	67
<b>Italie</b>	67
<b>Royaume-Uni</b>	82

D'ailleurs, le Royaume-Uni se distingue également des autres pays à propos de la construction d'une Europe puisqu'ils sont les plus réticents à se définir comme anglais et européens ou seulement européens et les plus nombreux à s'opposer à celle-ci. Par ailleurs, il est intéressant de noter que des clivages ressortissent à l'intérieur même de certains pays selon les régions. Par exemple, en Belgique les Wallons sont plus « nationaux » que les Flamands.

### Dans un futur proche vous vous voyez plutôt<sup>213</sup> :

	« nationalité » uniquement (%)	« nationalité » et européen (%)
<b>Allemagne</b>	40	43
<b>Belgique</b>	45	40
<b>Espagne</b>	38	52
<b>France</b>	34	50

<sup>212</sup> Commission européenne, *Eurobaromètre. L'opinion publique dans l'union européenne*, Rapport n° 56, avril 2002.

<sup>213</sup> Les autres réponses étaient : européens et « nationalité », européen seulement, ne sait pas.

<b>Hollande</b>	45	45
<b>Italie</b>	31	57
<b>Royaume-Uni</b>	71	22

**D'une façon générale pensez-vous que le fait pour votre pays de faire partie de l'Union européenne est :**

	<b>Une bonne chose</b>	<b>Une mauvaise chose</b>	<b>Ni bonne ni mauvaise</b>	<b>Ne sait pas</b>
<b>Allemagne</b>	55	11	28	7
<b>Belgique</b>	58	8	28	7
<b>Espagne</b>	57	7	30	6
<b>France</b>	50	13	34	3
<b>Hollande</b>	74	6	16	4
<b>Italie</b>	64	5	24	6
<b>Royaume-Uni</b>	33	22	31	14

Enfin, on observe une corrélation entre l'attitude positive vis-à-vis de l'Europe avec la religion catholique. Ainsi, dans une enquête réalisée au début des années 1990<sup>214</sup>, 67 % des catholiques étaient favorables à l'union européenne contre 46 % des protestants et 59 % des individus se déclarant sans religion. Les données ne diffèrent pas entre ceux qui se déclarent religieux, non religieux et athées convaincus. Voilà qui vient conclure le panorama, rapide, de la situation dans les différents pays étudiés et rappeler, si besoin était, l'importance du facteur religieux, et plus largement culturel, dans l'analyse des situations nationales et dans leur comparaison.

---

<sup>214</sup> ZWILLING Alain, « Les européens, leur religion et leur Europe », in VINCENT Gilbert et WILLAIME Jean-Paul (dir.) *Religions et transformations de l'Europe*, Presses Universitaires de Strasbourg, 199, pp. 219-229