

A S S E M B L É E   N A T I O N A L E

1 7 <sup>e</sup>   L É G I S L A T U R E

# Compte rendu

## Commission de la défense nationale et des forces armées

– Audition, ouverte à la presse, des associations  
professionnelles nationales des militaires (APNM), sur la  
condition militaire..... 2

**Mercredi**

**26 novembre 2025**

Séance de 11 heures

Compte rendu n° 21

**SESSION ORDINAIRE DE 2025-2026**

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



*La séance est ouverte à onze heures une.*

**M. le président Jean-Michel Jacques.** Mes chers collègues, nous avons le plaisir d'accueillir les représentants des quatre associations professionnelles nationales militaires (ANPM). Ces APNM, créées par la loi du 28 juillet 2015, participent sous certaines conditions à la concertation institutionnelle dans les armées au titre de la liberté d'association des militaires, consacrée par le code de la défense. Exclusivement composées de militaires en activité, les APNM ont pour objet la préservation et la promotion des intérêts des militaires en ce qui concerne la condition militaire.

Sont aujourd'hui présents avec nous, le maître principal Frédéric et le premier maître Michaël pour l'APNM Marine qui représente le personnel de la marine nationale ; le capitaine Lionel et le major Philippe pour l'APN Air qui représente le personnel de l'armée de l'air et de l'espace ; le commissaire Clément pour l'APNM Commissariat qui représente le personnel du service du Commissariat des armées et l'ingénieur en chef Jean-Sébastien pour l'association des Professionnels de la défense (APRODEF), représentant le corps des ingénieurs militaires.

Pour votre complète information, je précise également que nous avons convié France Armement, représentative du personnel de la délégation générale de l'armement (DGA), ainsi qu'AP3M, qui représente les militaires dépendants du ministère de la mer. Ces deux APNM n'ont pas pu être présentes aujourd'hui.

Messieurs, nous souhaitons profiter de votre présence pour dresser un état des lieux des enjeux qui vous paraissent réellement prioritaires pour la condition militaire, en termes de parcours professionnels, de droits, mais aussi de conditions de vie pour nos militaires. Nous aimerions connaître votre avis sur la préservation, voire la consolidation de la singularité du militaire français et sur l'attractivité du métier de militaire dans une société bien souvent marquée par des intérêts personnels et immédiats. Enfin, la condition militaire demeure un enjeu central pour la cohésion nationale et la performance de nos forces armées. Dans un contexte d'actualisation de nos ambitions stratégiques, à travers la revue nationale stratégique (RNS) 2025 cet été au mois de juillet, quelles sont vos priorités en termes de conditions militaires ?

**M. le maître principal Frédéric (APNM Marine).** Nous souhaitons aborder aujourd'hui des sujets qui touchent directement à la condition du personnel militaire, dans un contexte où les défis opérationnels et humains s'accumulent.

Permettez-moi d'évoquer trois domaines cruciaux parmi d'autres : les trois jours de carence en cas d'arrêt maladie et la complexité de prendre les jours de permission, les enjeux des pensions et enfin, la nécessité d'actualiser le dispositif depuis la création des APNM il y a 10 ans.

Premièrement, l'instauration des trois jours de carence en cas d'arrêt maladie s'inscrit dans une logique d'affaiblissement progressif du statut militaire, souvent utilisée comme variable d'ajustement pour imposer des mesures de gestion de ressources humaines contre-productives. Dans un contexte où les permissions sont déjà difficiles à obtenir en intégralité et où l'activité opérationnelle est soutenue, cette mesure aggrave la fatigue et

l'usure prématurée du personnel. Elle vient s'ajouter à une série de dispositions qui, sous couvert d'économies, minent le fondement même de notre statut.

Prenons aussi l'exemple du compte épargne-permissions (CEP), projet abandonné malgré l'intérêt que lui portait la communauté militaire. Ce dispositif inspiré du compte épargne-temps dans la fonction publique aurait permis de préserver le droit fondamental de pouvoir conserver et utiliser ces jours de permission. Le texte, tel qu'il est proposé actuellement par le ministère des armées, présente un décalage entre les attentes et les enjeux du terrain. Le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) a donc logiquement émis un avis défavorable sur celui-ci, conduisant le ministère à l'enterrer.

D'un côté, on nous demande toujours plus d'engagement opérationnel ; mais de l'autre, on restreint nos droits les plus élémentaires. Il est temps de cesser cette logique de démantèlement progressif. Les jours de carence ne constituent pas seulement des ajustements techniques, mais bien des attaques contre nos statuts.

Nous devrions obtenir une véritable reconnaissance de nos droits de repos, par exemple, à travers la monétisation des jours de permission non pris, ou leur conversion en points de retraite additionnels, comme cela existe déjà dans la fonction publique. Cette question dépasse le cadre individuel, la préservation de notre statut militaire qui est en jeu. Nous ne pouvons accepter que notre engagement au service de la nation serve de prétexte à des mesures de gestion qui nous affaiblissent collectivement.

Deuxièmement, les propositions de travaux actuels sur la modification des règles de cumul entre pensions militaires et emplois civils sont extrêmement dangereuses. Ces mesures, présentées comme des ajustements techniques, ébranlent en réalité les fondations mêmes de notre contrat moral avec la nation. En effet, le cumul des pensions est bien plus qu'une simple règle administrative, mais un élément clé du pacte qui lie le marin à la nation. Le remettre en cause revient à attaquer l'équilibre même de notre engagement.

Cette logique de démantèlement progressif révèle cruellement les failles d'un système qui a perdu à la fois sa logique et son efficacité. De son côté, le dispositif de décote de carrière, système qui défie aujourd'hui l'entendement, constitue un symptôme d'une administration qui a oublié le sens même de notre engagement. La fidélisation ne doit pas être comprise comme une simple formule de gestion de ressources humaines. Il s'agit d'une relation de confiance, un engagement réciproque.

Les propositions actuelles, en remettant en cause cet équilibre, risquent de briser ce lien précieux. Elles pourraient pousser nos meilleurs éléments à quitter prématurément l'institution, au moment même où nos armées en ont le plus besoin. Il est urgent de repenser ces dispositifs dans leur globalité en gardant à l'esprit que notre engagement ne se réduit pas à un calcul comptable. Nous avons besoin d'un système qui reconnaisse la valeur de nos carrières et qui nous permette de nous projeter sereinement dans l'avenir.

Dans le domaine des pensions militaires, un projet de texte est très positif. Le projet de complément de pensions militaires de retraite (CPMR), annoncé en mars 2024 par le ministre des armées, a pour objectif de compenser *a posteriori* les sujétions propres aux militaires et mieux fidéliser en incitant à prolonger la durée du service. Celle-ci ne pourrait représenter une avancée significative que si la réalité correspond à l'annonce. Ce dispositif, adossé à l'indemnité de suggestion spéciale de défense (ISD), vise à compenser les

spécificités de nos carrières sans diminuer le net en activité des militaires. Le surplus de cotisation devrait être compensé, marquant sur ce segment une reconnaissance concrète de nos engagements. Pour rappel, les seuls militaires pour lesquels une prime est prise en compte pour la retraite sont les gendarmes, la brigade de sapeurs-pompiers de Paris (BSPP) et le bataillon de marins-pompiers de Marseille (BMPM).

Cependant, ces mesures ne doivent pas faire oublier la nécessité d'une refonte plus globale des dispositifs existants pour garantir une véritable équité et une reconnaissance à la hauteur de nos sacrifices, dans le respect de la spécificité de notre statut.

Enfin, 2025 marque la dixième année depuis la création des APNM. Pourtant, malgré leur ancienneté, elles restent encore mal comprises ou acceptées par certaines autorités hiérarchiques. Elles font leur preuve sur le terrain et dans différents champs d'expression. Elles méritent une mise à jour réglementaire pour clarifier leurs conditions d'exercice et d'existence.

L'actualisation des textes permettrait une meilleure intégration aux liens de notre institution, notamment dans la marine, où leur rôle est synergique avec les questions en lien avec la condition militaire. Il est temps de stabiliser ces dispositifs par une modernisation de leur cadre juridique, afin qu'elles puissent pleinement jouer leur rôle dans la reconnaissance de nos engagements spécifiques. Les APNM ne sont pas des outils accessoires, mais des éléments à part entière des instances de concertation. Nous déplorons que des dispositifs aussi importants restent parfois dans des « zones grises » des arcanes administratives.

En conclusion, ces trois grands thèmes illustrent des défis majeurs pour la condition militaire. Il est impératif d'agir pour adapter nos politiques RH aux réalités du terrain, garantir l'équité et moderniser nos dispositifs.

**M. le capitaine Lionel (APN Air).** C'est toujours pour nous un grand honneur de nous exprimer devant vous au sujet de la condition militaire. Nous fêtons cette année le vingtième anniversaire du statut général, révisé en 2005. Le militaire était défini à l'époque comme un serviteur de l'État au sein des armées.

Or l'armée fait face à la violence lorsque le dialogue et la diplomatie sont inopérants. Il s'agit alors de défendre les intérêts supérieurs de la nation, voire de garantir leur sauvegarde. Le militaire est alors celui qui a le devoir et l'honneur de mettre en œuvre cette force qui s'impose lorsque tout le reste a échoué. La loyauté, la neutralité, la discipline et enfin la disponibilité constituent des exigences qui prennent tout leur sens et construisent cette singularité militaire tant évoquée au cours des dernières années, et encore plus au cours des derniers mois. Exigences de solidarité et de cohésion encore viennent compléter l'engagement du militaire.

À la lumière de ces éléments fondamentaux du militaire, ce dernier ne doit pas être considéré comme un agent public comme les autres. Nous le constatons depuis dix ans, la création des APNM a permis aux militaires de venir dialoguer en direct au sein de cette Assemblée, ce qui n'était pas le cas auparavant. Il s'agit là d'une immense évolution. Sans flagornerie aucune, vous êtes aujourd'hui incontournable dans la préservation, voire la consolidation de la condition des militaires. Avec la hiérarchie militaire et le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM), vous contribuez à permettre aux militaires de vivre au mieux leur engagement. Nous vous remercions.

La situation n'est pas pour autant idyllique. Les récents travaux de la loi de programmation militaire (LPM) et du projet de la loi de finances (PL) pour 2026 font la part belle au réarmement du pays, aux équipements indispensables à l'exercice du métier des armes, aux munitions sans lesquelles nous ne servirions pas à grand-chose. Cependant, la condition militaire ne peut pas être oubliée. La nécessaire attractivité, l'indispensable fidélisation, la prise en compte des familles, doivent faire l'objet d'efforts supplémentaires.

Je ne nie pas les efforts entrepris, mais ils demeurent insuffisants. Par exemple, le PLF pour 2026 vient consacrer la remise en cohérence des grilles indiciaires. Il était grand temps. Mais ce juste rattrapage ne peut pas masquer tout le reste. Le plan Fidélisation 360, annoncé en grande pompe avec un calendrier et un plan d'action assez précis en 2024, doit être mené à son terme sans délai. Il en va de la confiance que les militaires vouent aux politiques. Nous évoquerons également tout à l'heure nos réponses s'agissant du logement, thème qui nécessite une grande vigilance.

En conclusion, je tiens à vous redire toute l'estime que porte l'APN Air à vos actions concrètes, votre engagement au service des militaires. À travers les conférences que nous réalisons assez largement sur nos emprises, nous contribuons à mieux vous faire connaître au sein des forces. À ce titre, votre rapport sur le suivi des mesures LPM, publié cet été, est remarquable et devrait être connu de tous.

À ce sujet, je tiens également à vous faire part de la forte attente concernant le rapport relatif à l'impact sur le pouvoir d'achat des militaires de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM), qui doit vous être présenté d'ici à la fin de l'année 2026. Il s'agira d'un moment réellement important.

En conclusion, mesdames et messieurs les députés, nous vous remercions à nouveau pour votre engagement. Soyez certains des attentes fortes de la communauté militaire et des aviateurs que nous représentons. Vous savez pouvoir compter sur eux. Ils seront au rendez-vous, quoi qu'il en coûte pour eux et leur famille.

**M. le commissaire Clément (APNM Commissariat).** Au nom de l'APNM Commissariat, je vous remercie pour l'occasion qui nous est à nouveau offerte de nous exprimer sur la condition militaire dans le cadre du PLF pour 2026. L'APNM Commissariat représente les deux corps d'officiers gérés par le service du commissariat des armées : les commissaires des armées et les aumôniers.

Ces corps ont la particularité, par leurs actions, de contribuer directement à la condition d'exercice de la condition militaire de l'ensemble des forces. En effet, le commissaire a vocation à soutenir les forces en métropole, en outre-mer, à l'étranger, en opération, sur l'ensemble de onze fonctions, allant de l'habillement au conseil juridique, mais également l'alimentation, les achats et les finances. Ainsi, il concourt à l'engagement de nos forces et à la bonne exécution de leurs missions. Ses fonctions de conception, de direction et d'encadrement, de contrôle et d'expertise continuent à attirer de nombreux candidats, par voie de concours ou de recrutement sous contrat.

Cependant, les conditions d'exercice de la mission, si elles ne se dégradent pas significativement, restent difficiles. Dans leur métier, les commissaires mettent en œuvre les crédits de soutien dits d'administration générale et de soutien commun (AGSC), portés principalement par l'action 5 du PLF. Ces crédits, s'ils ne sont pas directement établis pour

étendre la condition militaire, contribuent néanmoins à nourrir, héberger et financer les différentes dépenses liées au stationnement et à l'activité de nos forces. Ainsi, l'APNM-Commissariat appelle votre attention sur l'importance du maintien de ces crédits et leur revalorisation, compte tenu des ambitions pour nos armées en termes de réserve et d'effectifs dans la préparation d'un conflit à haute intensité.

À l'exception de ces crédits, la condition militaire des commissaires est plutôt bonne. Les avancées de rémunération donnent satisfaction aux commissaires dans leur ensemble. Toutefois, la rémunération ne peut être le seul levier pour continuer à attirer et faire accepter les sujétions liées à l'état de militaire. Le parcours de carrière, l'accompagnement des familles doivent également être pris en compte. Tel était l'ambition des plans Famille et du plan Fidélisation 360, qui ont suscité beaucoup d'attentes, mais dont les actes concrets se font parfois attendre. Le parcours d'un commissaire de carrière est rythmé par des allers-retours entre Paris et la province, comme nombre d'officiers, entraînant des contraintes de mobilité, de garde d'enfants et de travail du conjoint.

Aujourd'hui, les mesures d'accompagnement du personnel ne sont pas satisfaisantes, qu'il s'agisse de places en crèche, d'accès aux écoles ou de solutions de logement adaptées aux contraintes des mutations des militaires. L'accompagnement au travail du conjoint est une réalité chez les commissaires qui, en raison de leur niveau d'études, ont pour la très grande majorité des conjoints qui travaillent et aspirent à des carrières de cadres supérieurs. Il est alors difficile de concilier deux projets professionnels et d'assurer son engagement sans pénaliser son conjoint.

Au-delà du quotidien, l'accompagnement des familles et les mesures qui y sont associées concourent directement à la résilience du militaire et de sa famille. L'engagement opérationnel est d'autant plus mal vécu par le militaire s'il sait que sa famille rencontre des difficultés pour la garde d'enfants ou que son conjoint peine à retrouver un travail. Face aux perspectives d'engagement important, l'accompagnement des familles apparaît donc comme un sujet de premier ordre.

Le parcours de carrière doit également être repensé. Le service du commissariat des armées a conçu une politique de gestion fondée entre autres sur une mobilité interarmées, interministérielle et internationale que nous saluons. Ces mobilités répondent aux attentes des commissaires par la diversité des missions, mais également aux besoins du ministère dans la montée en compétence de ses cadres.

Toutefois, la valorisation de ces carrières à forte mobilité ne peut l'être à sa juste valeur, notamment en raison de textes réglementaires et en particulier du décret de 2019 sur les emplois de direction de l'État. Alors que le corps est assimilé à celui de catégorie A+ en deuxième partie de carrière, il se trouve contraint par des limites d'accès aux emplois de direction auxquelles le décret de 2019 impose un minimum de grade (lieutenant-colonel) et donc d'ancienneté, pour les corps militaires. Ainsi, les officiers supérieurs brevetés se trouvent-ils en compétition au sein même du ministère avec de jeunes administrateurs de l'État pour l'exercice de fonction de chef de bureau en administration centrale.

Il est alors difficile de faire accepter à un officier, après quinze ou vingt ans de service, les contraintes liées à une mobilité en région parisienne sans disposer des moyens d'exercer pleinement ses fonctions. De même, les dispositions liées au détachement prévues

dans la LPM et qui allaient dans le bon sens ont été limitées par les réformes des hauts corps de l'État et ne permettent donc pas de valoriser la mobilité tant géographique que fonctionnelle des officiers.

Mesdames et messieurs les députés, vous aurez compris l'importance pour l'APNM Commissariat de repenser à la fois le parcours de carrière, mais également d'accompagner au mieux leurs familles, afin que les militaires puissent s'engager pleinement sans se soucier des contingences familiales.

**M. l'ingénieur en chef Jean-Sébastien (APRODEF).** Je vous remercie sincèrement pour cette opportunité d'échanger avec la Commission de la défense nationale et des forces armées sur des enjeux cruciaux pour la condition militaire. En tant que président de l'APRODEF, je représente le corps des ingénieurs militaires de la Direction générale de l'armement (DGA) et en particulier celui des ingénieurs des études et techniques de l'armement (IETA), un corps d'officiers ingénieurs placé au cœur de la souveraineté technologique de notre nation. Les IETA, formés à l'ENSTA Bretagne, sont des experts en ingénierie de défense, fusionnant des compétences scientifiques de haut niveau avec les exigences singulières du métier des armes.

Permettez-moi d'aborder les trois questions posées, en m'appuyant sur notre expérience collective et les défis actuels de notre communauté. La première concerne l'état des lieux de la condition militaire et les enjeux prioritaires. L'état des lieux au sein de la DGA révèle une érosion progressive du moral, mise en lumière par un sondage interne réalisé en 2024. Ce sondage, corroboré par les observations du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM), indique une usure lente, mais constante des vocations, marquée par une perte de sens et des départs précoces. Près de 60 % des répondants expriment un sentiment d'injustice face aux réformes récentes. Faire carrière n'est plus toujours perçu comme une promesse de reconnaissance, mais parfois comme un parcours semé d'incohérences.

Certes, la direction des ressources humaines de la DGA a manifesté une volonté de redynamiser le corps via le plan « Ambition IETA ». Ce plan accompagne la nouvelle grille indiciaire qui bénéficie principalement aux officiers supérieurs brevetés. Toutefois, cette dernière avancée peine à masquer la fracture statutaire qui risque d'être exacerbée par la réforme des grands corps techniques de l'État et la revalorisation du corps des ingénieurs de l'armement (IA) mis en place pour cette fin d'année.

De plus, notre moral est menacé par des mesures budgétaires inquiétantes. L'hypothèse, débattue lors du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2025, d'augmenter le délai de carence pour les arrêts maladie d'un à trois jours suscite une vive incompréhension. Justifier cette mesure par un alignement sur le secteur privé ignore une réalité : la majorité des salariés du privé voient ces jours couverts par leur employeur via la prévoyance. Chez les militaires, dépourvus de telles compensations et soumis à une disponibilité totale, cela s'apparente à une double peine et une perte sèche de pouvoir d'achat.

Enfin, un point de vigilance majeur concerne la formation initiale des ingénieurs militaires de la DGA. La fusion des écoles ENSTA Paris et Bretagne a entraîné la création d'un diplôme d'ingénieur de spécialité pour les élèves IETA. Ce sous-diplôme, distinct du diplôme généraliste « civil » est un nouveau coup dur au moral des militaires en place et en école. En effet, il dévaloriserait les compétences des futurs ingénieurs militaires et l'attractivité du concours. Il s'agit d'une décision « perdant-perdant ».

Dans la perspective d'un grand corps d'ingénieurs militaires, comment ce diplôme se comparera-t-il à celui des ingénieurs militaires des infrastructures (IMI) ou des ingénieurs du service de l'énergie opérationnelle (ISEO) ? Le premier correspond à un diplôme généraliste de l'ENSAM pour et le second à un diplôme de spécialisation BAC+7 délivré par l'IFP School. Cette incohérence marquerait un déclassement, alors même que le statut des IMI est calqué sur celui des IETA, mais offre, l'accès au grade de général de corps d'armée (quatrième étoile).

Le deuxième enjeu concerne la préservation de la singularité militaire et l'attractivité des métiers. La préservation de la singularité militaire, mélange de dévouement, de discipline et d'acceptation du sacrifice, constitue un défi dans une société tournée vers l'individualisme. Comme le souligne l'Institut de recherche stratégique de l'École militaire (IRSEM), la nouvelle génération aspire à la stabilité et au sens.

Pour consolider l'attractivité, il est impératif de rebâtir un pacte de confiance fondé sur l'équité. La singularité militaire est compatible avec la modernité si elle s'appuie sur une « culture Opex » valorisée, des passerelles fluides avec l'industrie et une reconnaissance tangible des sujétions (pensions, fiscalité). Le statut militaire doit redevenir un tremplin attractif, et non une vocation fragilisée par le « vécu » de la gestion des ressources humaines.

Le troisième et dernier enjeu est relatif aux priorités pour mobiliser la société autour de ses militaires. Dans le contexte de la revue nationale stratégique (RNS) et de l'économie de guerre, la condition militaire représente un vecteur de cohésion nationale. Nos priorités sont claires à ce sujet. Il s'agit d'abord de garantir l'excellence, en révisant le projet de diplôme IETA pour garantir un titre d'ingénieur généraliste de plein exercice, socle de notre crédibilité technique. Il importe ensuite d'harmoniser les statuts, en poursuivant la convergence vers un grand corps d'ingénieurs militaires, en intégrant les IETA à parité avec les IMI et ISEO et en incluant l'accès fonctionnel et statutaire à la « quatrième étoile » pour briser le plafond de verre actuel. Enfin, il convient de renforcer le dialogue, afin de faire des APNM de véritables partenaires en amont des réformes, en autorisant l'exercice du droit d'association sur le temps de service et en favorisant l'accès aux organismes de concertations militaires.

Ces priorités ne demandent pas nécessairement plus de ressources budgétaires, mais plus de justesse et de cohérence. En conclusion, la condition militaire n'est pas une charge, mais un investissement pour la nation.

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



**Mme Catherine Rimbert (RN).** Tout d'abord, je voudrais rendre hommage au nom de mon groupe et, à titre plus personnel, au quartier-maître Thilen Manzon-Bonnet, un jeune originaire de Caromb dans ma circonscription, dont je connais bien la famille.

La question du logement est devenue l'un des déterminants essentiels de la vie du militaire. Il constitue un facteur majeur de la stabilité pour les familles, mais aussi un élément clé de la fidélisation à un moment où nos armées ont besoin d'attirer et de conserver leur personnel. Nous savons tous que les difficultés sont nombreuses : un parc hétérogène, insuffisamment entretenu et parfois même dégradé ; des attributions qui manquent de lisibilité ; des logements familiaux très rares dans certaines garnisons et surtout une pression forte dans les zones tendues.

Il faut également y ajouter une réalité propre au militaire : la mobilité. Souvent rapide et contrainte, elle transforme chaque mutation en défi supplémentaire pour trouver un logement décent et compatible avec la vie familiale et professionnelle. Dans vos associations, avez-vous constaté que ces difficultés deviennent un frein réel à l'engagement ou à la poursuite de la carrière ? Quels sont selon vous les points où la situation est la plus critique ? Surtout, quelles améliorations concrètes vous semblent-elles aujourd'hui les plus urgentes, les plus réalistes et les plus attendues par les militaires ?

Par ailleurs, je voudrais vous assurer que notre groupe Rassemblement national portera ce sujet dans la durée. En effet, à l'occasion du printemps de l'évaluation, nous mènerons un bilan approfondi sur le logement militaire, afin d'identifier clairement les axes d'amélioration et proposer des solutions solides, utiles et immédiatement mobilisables.

**M. le major Philippe (APNM Air).** Le problème du logement est ancien et récurrent. Pour progresser, il faudrait déjà suivre les recommandations que vous aviez formulées en son temps dans votre rapport parlementaire sur le sujet, frappé au coin du bon sens.

Le logement constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour les militaires, reflétant les mêmes préoccupations que celles de la société civile. Les familles militaires rencontrent les mêmes difficultés que l'ensemble des Français. Le plan Ambition Logement, en cohérence avec la LPM, offre des avancées, mais demeure insuffisant. En effet, la problématique du logement s'inscrit dans le temps long et ces difficultés ne peuvent être résolues en quelques mois. Il faut mobiliser des financements, des acteurs, sélectionner une maîtrise d'œuvre efficace, et surtout garantir que les logements soient adaptés aux missions.

Cependant, les aviateurs restent quelque peu sur leur faim concernant ce plan. En effet, leurs logements doivent demeurer proches de la base aérienne dont ils dépendent, leur outil de combat. Or les bases aériennes sont souvent éloignées des grandes villes et le parc disponible est inadapté à la mission du militaire. En effet, il est quelquefois très difficile pour le militaire de rejoindre sa base dans des délais acceptables.

Le deuxième aspect plus spécifique au militaire concerne l'hébergement – notamment pour les plus jeunes qui sortent d'école – qui constitue un véritable outil de fidélisation. Un jeune qui rentre dans l'armée est souvent hébergé sur place et demande juste un minimum. Votre rapport a bien pointé le manque de rénovations dans le temps, induisant un retard qu'il est aujourd'hui difficile de combler.

En résumé, il faut d'abord s'assurer que le parc est adapté aux besoins, mais également rénover des hébergements. De nombreux exemples, notamment en région parisienne, attestent que l'hébergement est complètement sous-dimensionné par rapport aux besoins et notamment ceux du célibataire géographique, phénomène qui ne cesse de prendre de l'importance.

**M. le premier maître Michaël (APNM Marine).** Le plan Ambition Logement portait effectivement une grande ambition en matière de rénovation. Mais au sein de la marine, nous constatons qu'à l'issue des rénovations énergétiques intervenues, le prestataire Eiffage augmente significativement les loyers, contribuant à éroder un peu plus le pouvoir d'achat des militaires. En outre, nombre de logements sont aux normes des années 1970 ou 1980. Il convient donc de se demander si les parcs de logements seront à terme utilisés, compte tenu de ces augmentations.

La question des célibataires géographiques est effectivement de plus en plus prégnante. À Toulon, ils logent dans de vieux hébergements, dont l'Oratoire, qui ne sera pas rénové avant longtemps.

**M. le président Jean-Michel Jacques.** Je vous remercie d'avoir souligné la qualité du rapport parlementaire. Nous en sommes très touchés.

**M. Karl Olive (EPR).** Nous tenons à remercier chaleureusement les associations professionnelles nationales des militaires pour leur présence et leur partage. Aborder la condition militaire est fondamental, car notre armée, au-delà des équipements, repose d'abord sur un capital humain d'hommes et de femmes engagés. Leur bien-être est la clé de l'efficacité de notre outil de défense.

Depuis la LPM 2015, nous avons franchi une étape en reconnaissant le droit de nos militaires à s'organiser. Dix ans après, le rôle des APNM est essentiel. La décennie écoulée a vu nos armées massivement engagées sur le territoire avec l'opération Sentinelle, une réorientation stratégique du Sahel vers l'Europe de l'Est et l'explosion de l'affrontement cyber.

Cette pression opérationnelle constante a pesé sur le personnel militaire, leur vie familiale et leur moral. Si l'effort budgétaire s'est intensifié depuis 2017 – le budget de défense atteint 2 % du PIB en 2025 – et que le soutien aux familles et aux blessés s'est renforcé, nous restons pénalisés par les héritages de la période 2010-2015.

Aujourd'hui, les difficultés persistantes de recrutement et surtout de fidélisation nous obligent à réaffirmer le contrat social militaire. Dans un contexte géopolitique instable, mieux répondre aux préoccupations de nos militaires constitue une nécessité pour garantir notre performance opérationnelle. Selon vous, quelles sont les évolutions prioritaires que le législateur doit engager pour améliorer concrètement la condition militaire et renforcer la fidélisation ? Je pense notamment au pouvoir d'achat, au temps de service et au soutien aux familles.

**M. le capitaine Lionel.** Les priorités concernent d'abord le logement, sujet sur lequel nous sommes naturellement intéressés de travailler avec la représentation nationale. Pour bien vivre son métier, son engagement, il est nécessaire d'être bien logé et de disposer d'un environnement social et de loisirs satisfaisant.

Ensuite, la question de la rémunération demeure incontournable pour la fidélisation. Le rattrapage indiciaire, aboutissement de la mise en cohérence de l'ensemble des grilles indiciaires qui se tassaient depuis plus de vingt ans, trouve son aboutissement cette année.

Cependant il a absorbé l'essentiel des marges budgétaires, laissant en suspens d'autres dispositifs essentiels à la fidélisation. Parmi eux, la « prime pension », recommandée par le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, visait à intégrer la partie indemnitaire des militaires dans le calcul des pensions. Ce mécanisme, conçu pour accompagner la nouvelle politique de rémunération basée sur l'ensemble de la carrière, devait être révisé cette année, mais il a été gelé.

Les spécialistes d'activités critiques, par exemple dans le nucléaire ou le numérique, disposent de compétences rares et d'une formation poussée. Or, face à des opportunités extérieures plus attractives, il devient difficile de retenir ces profils si aucune mesure spécifique n'est mise en place. On ne peut se contenter de leur indiquer qu'aucun effort ne peut être fourni en raison du rattrapage indiciaire.

Les armées expriment clairement leurs besoins pour conserver leurs talents. Conscientes des réalités économiques, elles alertent cependant le ministère sur les risques liés à l'absence de mesures adaptées.

**M. le maître principal Frédéric.** La moitié de la grille indiciaire de matelot ne sera jamais utilisée dans la mesure où elle se situe en dessous du Smic. Depuis dix ans, la différence de rémunération entre un matelot et un maître disposant de dix à quinze ans d'ancienneté n'est que de 90 euros. Je vous rappelle également que de 2020 à 2023, sont intervenus neuf ajustements du Smic, de l'ordre de 17 %.

Ensuite, la NPRM ne concerne en moyenne qu'à peu près un tiers de la rémunération des militaires. Les primes n'étant pas indexées sur l'inflation, elles perdent totalement de leur efficacité. En réalité, la NPRM n'est pas une politique de revalorisation salariale. Enfin, il faut également évoquer la clause de revoyure, qui n'est pas complète.

**M. l'ingénieur en chef Jean-Sébastien.** Certaines des mesures de la NPRM peuvent paraître incohérentes pour les militaires. Elle avait pour objet d'établir une plus grande justice, en particulier pour le logement, grâce à une prime adaptée à la situation géographique. Ce faisant, l'institution en a profité pour fiscaliser des primes qui ne l'étaient pas. Par exemple, la prime d'indemnité de garnison n'était pas fiscalisée par le passé, mais elle l'est devenue. Pour un militaire dont le taux marginal d'imposition est situé entre 15 % et 30 %, les conséquences sont loin d'être neutres. Depuis que la NPRM a été mise en place, certains jeunes officiers en province ont connu une perte sèche de pouvoir d'achat, qui n'a jamais été compensée.

**M. Christophe Bex (LFI-NFP).** Je vous remercie pour vos éclairages sur la condition militaire, qui rejoignent les préoccupations de l'ensemble des cinq millions de fonctionnaires de notre pays.

Ma question porte sur la protection sociale complémentaire (PSC). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, son volet santé est devenu obligatoire pour l'ensemble du personnel civil et militaire du ministère des armées. Ce dispositif s'accompagne d'une participation financière de l'employeur public à hauteur d'environ 50 % du financement nécessaire aux

garanties minimales, pour un coût évalué à près de 86 millions d’euros par an, uniquement pour la part de l’État.

Or, dans plusieurs autres ministères, les organisations syndicales tirent la sonnette d’alarme. Elles dénoncent des appels d’offres qui favorisent des opérateurs privés lucratifs, lesquels captent ensuite la participation employeur – donc l’argent public – sans pour autant garantir une amélioration des prestations. À Bercy, la CGT Finances Publiques se bat également contre le choix du ministère en faveur d’Alan pour la PSC Santé et de GMF Viventer pour la prévoyance. Au ministère de l’écologie, les agents alertent déjà sur une hausse des tarifs après seulement un an d’adhésion. À l’éducation nationale, la MGEN, en groupement avec CNP Assurances, a remporté le marché PSC Santé obligatoire dès avril 2026. Selon la CGT Éducation, les tarifs proposés figurent parmi les plus élevés, pour des garanties plus faibles que dans d’autres ministères.

Avez-vous, à travers vos adhérents militaires et civils, constaté des difficultés similaires dans la mise en œuvre de la PSC ? Êtes-vous pleinement satisfait des contrats conclus notamment avec le groupe AGPM ?

**M. le capitaine Lionel.** Il n’est pas possible de porter un regard concluant sur la question, dans la mesure où les contrats prévoyance avec AGPM ne débutent qu’au 1<sup>er</sup> janvier 2026. En revanche, nous sommes plutôt favorables à la présentation qui nous a été dressée, si tant est que les engagements soient tenus et que le prestataire ne soit pas enclin à proposer d’autres offres qui ne correspondraient pas forcément aux besoins des militaires, déjà parfaitement couverts par leur statut. Nous pourrions vous en dresser un premier bilan l’année prochaine.

La PSC santé, qui a maintenant un an d’existence, ne suscite pas véritablement de débats pour l’essentiel des militaires, qui œuvrent en métropole. En revanche, les personnels militaires qui servent à l’étranger se voient affectés par une surcotisation bien identifiée.

Mais il n’en va pas de même pour les familles, en raison d’un défaut de communication initial. En effet, certains militaires ont fait basculer leurs familles dans le système de la PSC Santé, alors qu’il aurait été largement plus intéressant pour elles de conserver l’ancien système de la mutuelle.

**M. le premier maître Michaël.** Cette prévoyance santé étant facultative, les militaires ne seront pas obligés d’y souscrire, notamment s’ils disposent déjà d’une assurance dans le domaine. L’avantage du système mis en place par le ministère concerne la première année du contrat, qui n’est pas soumise à un questionnaire médical.

L’AGPM, société spécialisée dans la prévoyance depuis plusieurs décennies, propose un dispositif bien conçu sur le plan technique. Ce système semble fiable et adapté, mais son efficacité devra être confirmée sur la durée. Globalement, la conception est jugée positive.

Ensuite, il est exact que les militaires servant à l’étranger ont connu une augmentation très significative de leurs cotisations. Cette hausse s’explique par le fait que la mutuelle Unéo a sous-traité à une société qui a relevé ses tarifs pour répondre aux exigences du ministère. Cette situation crée des difficultés pour les militaires en mission à l’étranger et leurs familles, car le conjoint perd souvent son emploi et doit être protégé efficacement. La couverture proposée par Unéo est performante, mais onéreuse.

La prestation Unéo est plus chère pour les familles, en raison des exigences du cahier des charges du ministère, qui impose une couverture étendue, par exemple pour l'orthodontie des enfants. Ces prestations supplémentaires augmentent mécaniquement le coût de la mutuelle, qui doit rester équilibrée sans générer de bénéfices. Cela pose la question centrale : faut-il accepter de payer plus pour une protection complète ou réduire certaines garanties (orthodontie, lunettes) au risque d'un reste à charge plus important pour les militaires ?

Certaines familles n'ont pas d'alternative, surtout lorsque la couverture complémentaire du conjoint dans le secteur privé est insuffisante. Comparativement, la protection offerte par Unéo reste souvent plus avantageuse, mais à un prix élevé. Le débat porte donc sur la capacité à financer une couverture de qualité sans compromettre l'accessibilité pour tous.

**Mme Anna Pic (SOC).** Le droit accordé aux militaires de créer et d'adhérer à des APNM date de 2015. Dix années plus tard, selon les informations qui sont publiques, aucune de ces APNM ne siège au Conseil supérieur de la fonction militaire, alors même qu'il s'agit d'une possibilité, à condition de remplir deux conditions : être représentative d'au moins trois forces armées et deux formations rattachées. Comment l'expliquez-vous ? Est-ce dû au fait que vous ne parvenez pas à réunir ces critères ? Si tel est le cas, une réforme de ces derniers vous apparaît-elle nécessaire ? Disposez-vous d'autres voies de concertation pour faire connaître vos revendications au CSFM et aux autres autorités militaires ?

Par ailleurs, votre discours est somme toute assez différent de celui que nous avons entendu lors des élections du CSFM. Parmi vos recommandations, vous appelez à une étude sur les effets de la NPRM. Quelles mesures très concrètes préconisez-vous de mettre en œuvre rapidement pour lever ces impasses et rééquilibrer notamment la part indemnitaire dans la solde du militaire ?

**M. l'ingénieur en chef Jean-Sébastien.** Je me permets de vous répondre en vous parlant d'expérience de ma propre association, l'APRODEF. Fondée par des officiers de l'armée de terre de l'association L'Épaulette, elle avait vocation à être une APNM représentative en CSFM. Les militaires de la DGA, les ingénieurs, l'ont rejoint pour participer à cette grande formation, l'objectif consistant à avoir trois armées et deux formations rattachées pour pouvoir siéger au CSFM. La première année, l'ensemble du bureau composé exclusivement de l'armée de terre a démissionné en bloc. En effet, les pressions émanant de l'état-major de l'armée de terre ont été extrêmement fortes et les menaces réelles. Je pense que c'est aujourd'hui la raison principale pour laquelle il n'existe pas d'association de l'armée de terre représentative.

**M. le capitaine Lionel.** Ce sujet ne fait pas consensus entre nous. De notre côté, nous n'avons jamais eu pour objectif d'intégrer le CSFM. Sans prétention aucune, si nous l'avions voulu, nous y serions parvenus assez facilement. Pour autant, nous aimerions plus travailler avec le CSFM que nous ne le faisons actuellement.

Nous n'avons pas souhaité intégrer le CSFM pour une raison simple, qu'un rapport du contrôleur général des armées Bonnet avait parfaitement expliqué il y a quelques années : le règlement intérieur du CSFM n'est pas compatible avec l'indépendance de ton d'une association. Les associations ont pour objet de porter des sujets que le CSFM ne serait pas en mesure de revendiquer.

Aujourd'hui, nous représentons 10 % de l'armée de l'air et de l'espace. Nous ne subissons pas de pression, nous ne nous sommes pas construits contre, mais en complément des structures existantes. Nous n'avons jamais eu besoin de la hiérarchie pour cadrer les sujets dont nous pouvons discuter avec vous.

Le ministre précédent n'avait pas d'appétence particulière pour les associations et nous connaissons peu la ministre actuelle. Mais nous serions ravis de dialoguer avec elle, personne d'autre que nous ne pourra mieux lui expliquer ce qu'est une APNM. En conclusion, le système tel qu'il est à l'heure actuelle nous convient parfaitement.

**M. le premier maître Michaël.** Je suis président de l'Union APNM qui n'est pas représentative, mais recherche la représentativité de deuxième niveau.

Au mois d'octobre, nous avons participé à une conférence dans le cadre de l'association européenne Euromil, qui traitait de différents sujets, dont la représentativité et les évolutions des APNM. Il y a été indiqué que le règlement intérieur du CFSM ne garantit pas d'assurer la liberté d'expression pleine et entière dont dispose une association. Je vous invite à consulter le rapport, qui est particulièrement instructif.

**M. le maître principal Frédéric.** Je suggère pour ma part de mettre à jour le texte constitutif de la création des ANPM, qui date d'une dizaine d'années. Par ailleurs, nous souhaitons que l'APNM Marine bénéficie de la même intégration que l'APN Air au sein des forces.

**Mme Catherine Hervieu (EcoS).** Cette audition intervient dans un contexte marqué par des risques de conflits à haute intensité et la préparation à une résilience globale de la société. Notre groupe défendra jusqu'au bout les valeurs démocratiques et républicaines qui fondent et soutiennent notre société. Le chef d'état-major des armées a rappelé dernièrement l'engagement des militaires, allant parfois jusqu'au sacrifice ultime, pour défendre les valeurs de la démocratie en France et en Europe. Nous avons évidemment une pensée particulière pour les soldats blessés morts en Opex, mais aussi en cours d'exercice, comme dernièrement le jeune quartier-maître Thilen Manzon-Bonnet. Pour autant, nous souhaitons que la France se prépare de manière à éviter le plus possible des pertes humaines.

Dans la période sociale complexe que nous vivons, une partie des militaires vivent également des situations de précarité : les contrats à durée déterminée rémunérés selon l'équivalent d'un Smic, des problèmes de logement et de pouvoir d'achat. Les familles des militaires partagent ces situations et le plan Famille prévoit d'ailleurs une meilleure prise en compte de ces problématiques.

Vous avez également relevé l'effort entrepris sur la revalorisation indiciaire, mais nous entendons l'attente de la communauté militaire concernant la clause de revoyure prévue en 2026 sur l'indemnité de garnison. Je ne peux qu'appuyer vos propos concernant les conséquences de la réglementation thermique sur les loyers, qui traduisent un défaut de vision de l'État, depuis des années. Elles touchent l'ensemble de la population, civile comme militaire.

Ensuite, comment appréciez-vous la création du service militaire volontaire, qui se profile de plus en plus ? Comment la mettez-vous en cohérence avec l'objectif d'augmentation de la réserve ? Avons-nous la garantie de recevoir correctement ces

volontaires en termes d'infrastructures, de ressources humaines, d'équipements et de missions ? Pensez-vous qu'elle servira à la fidélisation au sein de nos armées ?

**M. le maître principal Frédéric.** Nous ne pouvons pas nous prononcer pour le moment, dans la mesure où les annonces n'ont pas été officiellement formulées. J'approuve vos propos sur la situation de précarité de certains militaires, les clauses de revoyure ou le contexte général marqué par de forts risques d'un conflit à haute intensité.

**M. le major Philippe.** Je souhaite aborder le sujet spécifique des jeunes réservistes, l'une des cibles de la LPM.

Ces jeunes, souvent étudiants, s'engagent volontairement pour servir la nation, mais leur situation financière et le système de rémunération actuel posent de véritables questions.

Lorsqu'un réserviste est convoqué pour un contrat de trente à soixante jours par an, il est considéré comme un militaire d'active durant cette période, avec des horaires semblables à ceux d'un militaire d'active, de 5 heures à 23 heures. Pourtant, sa rémunération est calculée au trentième de la solde de son grade par jour, soit environ 54 euros pour une journée de travail de huit heures. À titre de comparaison, un étudiant effectuant un job étudiant dans le privé pourrait gagner la même somme en cinq heures, voire davantage. Ce décalage illustre l'existence de deux systèmes qui ne communiquent pas : celui de la solde militaire et celui du marché du travail, où le Smic sert de référence pour le jeune.

Cette situation révèle une réalité : les jeunes réservistes ne s'engagent pas pour l'argent, mais pour servir la nation. Ils acceptent une rémunération largement inférieure au Smic, comme le confirme le rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Cependant, cette disparité soulève des interrogations sur la légalité et l'équité du dispositif. Est-il acceptable de rémunérer quelqu'un, considéré comme militaire d'active, très largement en dessous du seuil légal ? Certains avancent que la solde n'est pas imposable, mais cet argument est peu pertinent pour des étudiants qui, de toute façon, ne seraient pas imposés.

Un autre exemple frappant est celui de l'indemnisation liée à l'état militaire, censée compenser les contraintes et devoirs spécifiques, qui s'élève à environ 3 euros par jour. Cette somme dérisoire traduit un manque de reconnaissance pour ces jeunes engagés. Cette situation peut décourager des étudiants en difficulté financière, qui préféreront un emploi mieux rémunéré dans le privé. Le problème dépasse le cadre des APNM et appelle une réflexion globale.

**M. Yannick Favennec-Bécot (LIOT).** Les reconversions constituent aujourd'hui un élément clé de la condition militaire. Elles constituent un paramètre de l'attractivité à l'entrée, de la fidélisation en milieu de carrière et aussi de l'image de l'institution à la sortie.

Or, malgré les efforts de Défense mobilité, de nombreux militaires font état de freins persistants : difficultés à faire reconnaître leurs compétences dans le civil, certifications inadaptées, délais trop longs, manque de passerelles formalisées avec certains secteurs en tension qui auraient pourtant tout intérêt à recruter des profils militaires. De votre point de vue, quels sont aujourd'hui les principaux blocages concrets rencontrés par les militaires en reconversion ? Quels secteurs pourraient bénéficier de conventions renforcées ou nouvelles : sécurité privée, industrie, santé, transport, maintenance, cybersécurité ? Surtout, quelles

évolutions préconisez-vous, afin que les compétences acquises dans le service soient mieux traduites en certifications civiles reconnues ?

**M. le commissaire Clément.** La question de la reconversion des militaires comporte deux volets : le secteur public et le secteur privé. Pour le privé, l'accompagnement assuré par Défense mobilité se concentre aujourd'hui sur la préparation des candidats (entretien, rédaction de CV), mais sans véritable démarche proactive pour identifier des postes ou créer des liens avec les entreprises. Autrefois, cette mission incluait la mise en relation directe entre l'institution et les employeurs, ce qui facilitait la transition vers le monde civil. Un renforcement de cet accompagnement serait nécessaire, notamment pour les militaires ayant passé vingt ans dans l'institution et découvrant tardivement le secteur privé.

Concernant la reconversion dans l'administration publique, la situation est plus complexe pour les officiers. Un décret de 2019 impose une contrainte réglementaire : les officiers en dessous du grade de lieutenant-colonel ne peuvent pas candidater à des postes de direction. Cette restriction limite la reconnaissance des compétences acquises en deux décennies de carrière, y compris pour les officiers brevetés. Il semble pourtant légitime qu'une telle expérience soit valorisée et permette l'accès à des responsabilités comparables à celles offertes aux jeunes administrateurs à leur sortie de l'ENA.

**M. le premier maître Michaël.** S'agissant de reconnaissance des diplômes, laissez-moi vous faire part d'un exemple simple. Dans la marine nationale, un premier maître électricien est breveté en sortant par un BTS Électrotechnique, qu'il peut compléter par une spécialisation pour travailler sur tous les automates. Ce brevet de maîtrise supérieur, équivaut presque à une licence aujourd'hui. Malheureusement, il ne bénéficie d'aucune reconnaissance, ce qui nuit à sa compétitivité sur le marché du travail. De nombreuses spécialités demeurent ainsi sous-valorisées.

La reconversion des militaires spécialisés, comme les mécaniciens d'armement, pose problème, car ces métiers n'existent pas dans le civil. Lorsqu'ils demandent des formations diplômantes pour se réadapter, on leur oppose des refus pour des raisons de coût ou de durée, malgré vingt à vingt-cinq ans de service. Cette situation compromet leur insertion professionnelle et leur capacité à subvenir aux besoins familiaux. La marge de progression est immense, dans ce domaine.

**M. le maître principal Frédéric.** Certaines compétences ne sont pas transposables, mais la marine nationale a produit des efforts considérables pour inscrire de nombreux titres au répertoire national des certifications professionnelles. Certaines compétences peuvent être réutilisées dans le civil. Mais la reconversion devrait aussi leur permettre d'exercer une activité totalement différente, s'ils le souhaitent.

**Mme Sabine Thillaye (Dem).** Vous demeurez soumis des contraintes statutaires très fortes, comme l'interdiction de tout mouvement revendicatif ou, peut-être, la limitation de votre communication publique, médiatique. Comment pouvez-vous améliorer cette situation ? Sans cette communication, il devient difficile de mettre en lumière les enjeux de la condition militaire, en dehors de quelques occasions, comme celle d'aujourd'hui. Certains m'indiquent que nombre de vos collègues militaires connaissent mal votre existence et votre rôle. Le confirmez-vous ? Quelles sont les pistes d'amélioration ?



Ensuite, les métiers du domaine cyber aujourd'hui sont aujourd'hui sous tension au sein des armées. Puisque vous évoquiez les reconversions, ce sujet est-il évoqué dans les armées ?

**M. le capitaine Lionel.** Le fonctionnement des APNM repose sur une logique particulière, éloignée du syndicalisme classique. À leur création, les militaires n'avaient pas demandé leur création. Au contraire, ils s'y opposaient, comme en témoignent les débats au CSFM et le rapport de M. Denoix de Saint-Marc en 2003, qui jugeait inopportun d'autoriser les militaires à adhérer à des groupements professionnels, par crainte qu'ils soient associés à du syndicalisme. À l'époque, j'étais au CSFM et je partageais plutôt ce point de vue.

Cependant, avec la professionnalisation des armées, les militaires souhaitent continuer à exercer leur métier, partir en Opex et gérer leur carrière, tout en disposant d'un moyen pour dialoguer collectivement. Les APNM ont alors trouvé leur place, dotées de deux droits essentiels : agir en justice pour défendre les intérêts des adhérents et communiquer librement. Je ne suis pas bridé dans ma communication : si un média m'invitait demain pour évoquer la condition militaire, je parlerais très librement, comme je le fais aujourd'hui.

Contrairement aux syndicats, les APNM ne portent pas de revendication. Lorsqu'une réglementation leur semble préjudiciable, elles cherchent d'abord le dialogue. En cas d'échec, elles peuvent ester en justice pour faire valoir leur désaccord, sans recourir à des actions spectaculaires ou conflictuelles. Cette approche s'inscrit dans les valeurs militaires fondamentales de loyauté, neutralité et discipline. Ces principes restent intangibles. Un militaire obéit aux ordres opérationnels sans discussion, mais en tant que représentant associatif, il peut défendre collectivement les droits des adhérents, y compris devant la justice.

Le développement des APNM est jugé sain : il n'y a ni prosélytisme, ni communication excessive. Les adhésions se font par conviction, souvent via le bouche-à-oreille ou lors de conférences. Atteindre 10 % d'adhérents est significatif, surtout comparé à la représentation des personnels civils, bien inférieure. Ce mode de fonctionnement, fondé sur des valeurs militaires liées au statut et une indépendance vis-à-vis de la hiérarchie, semble pertinent pour traiter de la condition militaire.

En cas de guerre, les ordres sont exécutés sans débat. Toutefois, ces associations veillent en amont à ce que les conditions de vie des familles et la résilience sociale soient assurées. Elles sollicitent les élus pour garantir un soutien aux militaires et à leurs proches, afin que ceux-ci puissent accomplir leur mission dans de meilleures conditions.

**M. l'ingénieur en chef Jean-Sébastien.** Les APNM sont légitimement contraintes dans leur parole. Cela me semble normal : en tant que militaires, nous devons respecter un encadrement strict. En revanche, les ANPM ne sont clairement pas utilisées comme elles devraient l'être. Elles n'ont jamais été sollicitées à l'occasion des différents grands travaux qui ont illustré la condition militaire ces dix dernières années. Aujourd'hui, nous existons, nous pouvons parler, mais personne ne nous écoute. N'étant pas représentatifs en CSFM, nous n'avons aucune voix au chapitre.

**M. le président Jean-Michel Jacques.** Vous êtes cependant régulièrement invités au sein de notre commission. Capitaine Lionel, je vous remercie pour ces propos qui ont rappelé les valeurs militaires que vous incarnez.

**M. Pascal Jenft (RN).** Je souhaite aborder un sujet d'actualité préoccupant : la réforme du cumul emploi-retraite prévu à l'article 43 du PLFSS pour 2026. Concrètement, le gouvernement veut appliquer aux militaires les règles du secteur public lorsqu'ils reprennent une activité dans le privé.

Aujourd'hui, le cumul entre pension et revenu d'activité est intégral. Demain, avec l'article 161-22 du code de sécurité sociale, la pension sera écrêtée, réduisant nettement le revenu global. Cette remise en cause pénaliserait en priorité ceux qui ont servi tôt et longtemps, fragiliserait les reconversions, et affaiblirait le pacte moral proposé à nos militaires, déjà confrontés à des contraintes et des risques exceptionnels. Le Rassemblement National s'y opposera. On ne réalise pas des économies sur le dos de ceux qui protègent la nation. Messieurs, partagez-vous ces inquiétudes, et quels effets concrets redoutez-vous pour les effectifs ?

**M. le premier maître Michaël.** Le sujet est effectivement d'actualité, mais depuis longtemps au sein de la marine.

La question du cumul emploi-pension dans la marine est complexe et liée aux réformes récentes. Initialement, les militaires disposaient d'une période de réflexion entre la quinzième et la vingtième année de service pour envisager une seconde carrière dans la fonction publique. Aujourd'hui, cette possibilité s'est réduite : l'agrément intervient entre la vingt-deuxième et la vingt-quatrième année. Les militaires doivent alors attendre l'âge limite du grade pour percevoir leur pension, souvent avec une décote. Cette situation touche aussi les blessés, créant des cas particuliers préoccupants.

Pour remédier à ces contraintes, deux solutions sont envisageables. La première consiste à autoriser l'agrément dès vingt-cinq ans de service, soit un système de cumul emploi-retraite avec des quotas annuels, pour contrôler les flux vers la fonction publique. La seconde vise à repousser l'agrément à vingt-sept ans, ce qui prolongerait la fidélisation des militaires qualifiés et spécialisés pendant deux années supplémentaires. Cette mesure impliquerait également de reculer l'âge limite des grades, afin de maintenir la cohérence du dispositif.

Ces ajustements permettraient de retenir des compétences essentielles et d'éviter des départs précipités liés à la crainte de perdre des droits. Actuellement, la réforme incite certains militaires à attendre la date minimale de départ, ce qui s'oppose à l'objectif de prolonger la durée de service à environ vingt-trois ans.

**M. le capitaine Lionel.** Monsieur le député, lors d'une audition avec le député Salmon dans le cadre de la commission des finances, nous avons bien identifié cette particularité, qui semblait mettre fin au régime dérogatoire des militaires en matière de cumul retraite-emploi privé. Les services du ministère nous ont indiqué que ce cumul ne serait plus possible dans le cas où le militaire qui aurait été pensionné viendrait à liquider une deuxième pension, fruit d'une carrière dans le privé. Cette deuxième pension serait écrêtée s'il reprenait une activité. Ce choix est discutable, mais il ne s'agit pas d'un scandale.

En revanche, je vous demande de ne pas accepter un dispositif qui affecterait les pensions militaires d'invalidité ou les blessés.

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

\*

\* \*

*La séance est levée à douze heures trente-quatre.*

\*

\* \*

### **Membres présents ou excusés**

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

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