

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 conjointe, ouverte à la presse, de Mme Florence Lendroit, présidente nationale de l'Association nationale des femmes de militaires (ANFEM) et de Mme Valentine Rivet, présidente de Women Forces (cycle « condition militaire ») .... 2

**Mercredi**

**10 décembre 2025**

Séance de 11 heures

Compte rendu n° 25

SESSION ORDINAIRE DE 2025-2026

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



*La séance est ouverte à onze heures.*

**M. le président Jean-Michel Jacques.** Mes chers collègues, nous poursuivons le cycle consacré à la condition militaire et nous accueillons à ce titre les présidentes d'associations d'entraide de conjoints de militaires afin d'évoquer les problématiques spécifiques liées aux familles et conjoints de militaires.

Nous recevons l'Association nationale des femmes de militaires (ANFEM), représentée par sa Présidente, Mme Florence Lendroit. L'ANFEM est forte de plus de soixante-dix ans d'existence et d'un réseau de soixante délégations. Nous accueillons également Women Forces, de création plus récente, en 2017, qui est également représentée par sa Présidente, Valentine Rivet. Cette association vise également à soutenir l'insertion professionnelle des conjointes et des conjoints de militaires.

Mesdames, il sera précieux de vous entendre sur l'ensemble des défis liés à l'accompagnement des foyers et des conjoints et conjointes de militaires. Je pense d'abord à ceux concernant les conditions de vie des familles, qui sont, elles aussi, directement et indirectement affectées par les sujétions des militaires.

Les exigences opérationnelles, à commencer par les absences et les mutations, entraînent un impact financier, affectif et influent de manière plus générale sur l'ensemble de la vie de famille. Il sera donc intéressant de connaître votre point de vue sur la politique menée par le ministère des armées, notamment dans le cadre des deux plans Famille, ainsi que l'aide apportée par les services publics et familiaux dans les territoires d'accueil et des emprises militaires, et enfin la relation avec les élus locaux.

Je sais également l'importance qu'il convient d'accorder à l'accompagnement des familles en cas de blessure ou de mort en service, car nous sommes là au cœur de la fraternité d'armes. Vos retours sur ces prises en charge nous sont précieux.

Par ailleurs, la qualité de conjointes de militaires suscite des défis spécifiques pour leur propre carrière, car la mobilité fréquente induit une discontinuité et un risque de discrimination à l'embauche liée aux mutations. Il sera donc utile de vous entendre également sur les dispositifs existants et leurs améliorations possibles.

**Mme Florence Lendroit, présidente nationale de l'Association nationale des femmes de militaires.** Mesdames et messieurs les députés, afin de mieux comprendre notre présence et la légitimité qui nous conduit devant vous aujourd'hui, il me semble essentiel de vous présenter notre association et son rôle. Au préalable, je souhaite souligner la complémentarité des deux associations que nous représentons. Si l'ANFEM est reconnue pour son action sociale et son accompagnement des familles, nous saluons les compétences des Women Forces dans le domaine de l'accompagnement professionnel et des droits sociaux. Ensemble, nous couvrons l'ensemble des problématiques abordées par le plan Famille, grâce aux remontées de terrain et aux propositions que nous transmettons aux différents acteurs du ministère.

L'Association nationale des femmes de militaires porte un nom qui peut paraître réducteur aujourd'hui, dans la mesure où nous comptons aussi des conjoints masculins dans nos rangs. Pour rappeler notre vocation, nous avons ajouté à notre logo la mention « Par les

femmes pour les familles ». L'ANFEM a été créée en 1953, au moment du conflit d'Indochine. La légende raconte que les épouses d'officiers, à l'origine de l'association, avaient pour devise « chaussons-chaussettes », car elles tricotaient des chaussettes pour les hommes partis au front et des chaussons pour les enfants des familles isolées.

Au fil du temps, notre association a évolué pour intégrer toutes les catégories de militaires. En 1998, nous sommes devenus définitivement une association intergrades, interarmées et intergénérationnelle. Si l'adhésion reste majoritairement féminine, nos actions s'adressent à toutes les familles, y compris aux militaires isolés. Nous comptons aujourd'hui environ 4 000 adhérentes réparties dans 60 délégations sur le territoire, ainsi qu'une adhésion de soutien en ligne. Nos réseaux sociaux rassemblent plus de 10 000 abonnés, et nous participons à des groupes digitaux fermés pour assurer une veille, répondre aux questions et remonter les témoignages. L'ANFEM est composée de 700 bénévoles qui animent des ateliers et des activités dans chaque délégation.

Nos délégations constituent le cœur de notre action. Elles rompent l'isolement des femmes et des familles, créent des liens et favorisent la convivialité. Elles organisent des ateliers pour échanger, détecter les difficultés et trouver des solutions. Elles assurent une entraide directe : soutien scolaire, garde d'enfants, aide pour les courses, mais aussi parfois une aide financière en lien avec les assistantes sociales des armées. Elles entretiennent des relations avec les autorités militaires et civiles pour résoudre des problèmes concrets, comme les modes de garde ou le handicap. Elles organisent également des forums thématiques, par exemple celui qui s'est déroulé sur le handicap ou le futur forum intitulé « Préparons l'avenir », en réunissant des acteurs militaires et civils pour anticiper les besoins des familles. Enfin, elles créent des moments de convivialité, des repas, des conférences et des événements caritatifs qui financent nos actions.

L'entraide est l'ADN de notre association. Elle se décline au niveau local et national. Au niveau national, notre conseil d'administration supervise les actions et travaille en étroite collaboration avec les assistantes sociales du ministère, qui sont des professionnelles indispensables pour évaluer les situations. Lorsque toutes les aides étatiques sont épuisées, nous pouvons débloquent des fonds rapidement grâce à notre commission d'entraide, capable de statuer en moins de deux heures. Je citerai un seul exemple, celui d'une famille dont l'électricité avait été coupée. L'assistante sociale ne pouvait régler la facture, mais nous avons pu intervenir directement pour rétablir la situation, évitant à des enfants en très bas âge de vivre dans des conditions indignes. Nous intervenons également pour des familles de blessés ou endeuillées, en complément des associations spécialisées, en apportant un soutien aux aidants et en favorisant des projets collectifs (famille, entourage) ou individuels pour restaurer la sérénité familiale ou de couple.

Nous sommes également un vecteur de rencontres. Nos forums permettent de réunir des acteurs qui ne se croisent jamais, comme lors d'un forum sur le handicap à Besançon, où des élus ont découvert les obstacles rencontrés par les familles militaires dans leurs démarches auprès des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Ces échanges favorisent une prise de conscience et des solutions concrètes.

Parce que l'amélioration des conditions de vie des familles figure au cœur de notre mission, nous avons contribué à l'élaboration du plan Famille. À la suite d'une rencontre avec la ministre Florence Parly, nous avons présenté un dossier de quatre-vingts propositions.

Certaines ont été retenues, comme la carte Famille militaire SNCF. Depuis, nous continuons à travailler avec les organismes concernés : la Caisse de sécurité sociale militaire pour les déserts médicaux, ou la direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement (DTIE) pour le logement. Les problématiques majeures restent les mutations, qui entraînent des difficultés liées au logement, aux déménagements, aux modes de garde, aux inscriptions scolaires et à la périscolaire, sans oublier les déserts médicaux.

Le plan Famille n'est pas toujours bien connu, et comme pour toutes les mises en place, les évolutions ou les prises de conscience des institutions sont longues. Les familles restent impatientes, sont souvent sur la défensive, voire rejettent ce plan. Nous continuons à défendre l'amélioration de nos conditions de vie.

Nous nous efforçons de nous adapter pour cerner au plus près les fortes demandes des familles, dont les modèles évoluent plus vite que celles du ministère. C'est la raison pour laquelle nous acceptons avec honneur vos demandes d'audition, mais aussi celles du Haut comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM). Nous avons également été auditionnés par la Cour des comptes il y a quinzaine de jours, ainsi que par différentes commissions.

Nous travaillons également avec des entreprises qui connaissent bien le monde militaire et accompagnent les familles dans leur vie quotidienne. Nous avons ainsi établi partenariat avec l'entreprise Valmi, créée par une épouse de militaire, qui nous aide grandement dans la recherche de logements.

Notre association, reconnue par décret du 16 avril 2024 comme l'une des sept associations concourant à la politique d'action sociale des armées, œuvre pour toutes les familles, qu'elles soient classiques ou atypiques. Contrairement à d'autres associations centrées sur les blessés ou les endeuillés, nous nous consacrons à la famille « ordinaire », celle qui vit au quotidien les contraintes de la condition militaire. Nos vies de conjoints alimentent une expertise unique et un accès direct aux témoignages, nous sommes des « expertes » des conditions de vie des familles de militaires impactées par cette condition militaire.

Nous suivons le plan Famille depuis sa création, nous avons participé à son élaboration et nous en observons les effets. Il constitue l'une des plus belles avancées dans la reconnaissance des familles de militaires. Pour autant, ce plan reste méconnu, souvent mal compris. À l'heure des réseaux sociaux, nous sommes souvent amenés à désamorcer des polémiques ou des revendications nées d'un simple manque d'informations.

En conclusion, nous disposons simplement du pouvoir conféré par notre liberté et notre indépendance. Nous les mettons au service de la communauté des armées.

**Mme Valentine Rivet, présidente de Women Forces.** Je vous remercie de nous auditionner aujourd'hui dans le cadre de vos travaux sur la condition militaire. Votre commission aborde un sujet essentiel : la prise en compte des familles dans l'équilibre entre sujétions, justes contreparties, compensations et articulation entre vie professionnelle et vie privée.

La place des femmes dans la société a profondément évolué au cours des dernières décennies, tout comme la reconnaissance de leur rôle professionnel et social. Dans le contexte militaire, ces évolutions ont mis en lumière des besoins spécifiques longtemps sous-estimés, notamment en ce qui concerne la vie professionnelle des conjoints et, en particulier, des

conjointes. Pour répondre à ces enjeux, Women Forces a été créée. Il s'agit d'une association entièrement dédiée à l'accompagnement professionnel des conjointes de militaires et à leur émancipation économique, en complémentarité avec l'ANFEM, afin d'apporter des solutions concrètes et adaptées à la réalité du terrain.

En 2018, après plus d'une décennie de coupes budgétaires, les armées se sont engagées dans une dynamique nouvelle avec le lancement du premier plan Famille. Cette politique reconnaissait enfin la nécessité de corriger le déséquilibre entre les impératifs propres à la condition militaire et la vie familiale. C'est précisément dans ce contexte que Women Forces est née en 2017, portée par un constat simple : si les conjointes ne peuvent exercer leur activité professionnelle dans de bonnes conditions, toute la base arrière des armées se fragilise.

Pour rappel, lors de son audition ici même le 26 novembre dernier, le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), déclarait : « *Dans une société où la solde du militaire ne suffit plus pour le quotidien, il est nécessaire de préserver l'emploi du conjoint* ». Cette phrase résume l'enjeu : l'emploi du conjoint est devenu une nécessité et un facteur clé de fidélisation pour le militaire.

Permettez-moi ensuite de vous présenter Women Forces. Il s'agit d'un réseau qui s'adresse à toutes les conjointes de militaires, quelle que soit leur armée, leur grade ou leur situation : conjointes de militaires du rang, de sous-officiers, d'officiers, mais aussi de militaires retraités, de veuves ou de divorcées. Nous accueillons toutes les catégories socioprofessionnelles, tous les âges et toutes les situations, du chômage à l'entrepreneuriat, en passant par une longue interruption professionnelle au bénéfice de la famille.

Notre objectif vise à assurer la continuité des activités professionnelles, à égalité de traitement par rapport à une carrière civile, et à identifier les justes contreparties nécessaires à cette vie familiale particulière. Nos actions s'articulent autour de trois axes majeurs. Le premier concerne l'employabilité et l'entraide professionnelle, à travers des réunions *after-work* sur l'ensemble du territoire, des programmes de coaching, des webinaires thématiques, le partage d'offres d'emploi, la participation à des salons professionnels et au Sommet international de l'emploi des conjointes militaires.

Le deuxième axe porte sur la valorisation des compétences et l'impact sur les revenus, par la sensibilisation des entreprises, des partenariats publics et privés, le soutien aux entrepreneurs du réseau. Enfin, le troisième axe se concentre sur l'amélioration structurelle de la situation des conjointes : contribution aux travaux de l'observatoire des conjoints, consultations ministérielles, auditions parlementaires et collaboration avec Défense mobilité.

Women Forces est constitué par un réseau de 7 000 membres, dont plus de 70 bénévoles réparties dans quinze antennes en métropole et outre-mer, toutes engagées pour un objectif unique : améliorer la situation économique des conjointes et, par conséquent, la performance des armées par la fidélisation des militaires.

Nous saluons les avancées majeures du plan Famille en matière de logement, de parentalité, d'anticipation des ordres de mutation, d'accompagnement vers l'emploi. Je pense également à l'application e-social, au portail Famille des armées, à la carte Famille SNCF. Ces progrès témoignent d'une volonté réelle. Mais les armées partaient de loin, et malgré ces avancées, la situation économique des conjoints n'a pas encore connu d'amélioration nette.

Comme le rappelait le général Burkhard devant le Conseil d'État le 2 décembre 2025 : *« Le conjoint du militaire exerce quasi systématiquement une activité professionnelle. Vous comprenez l'impact de la mobilité et du rapport au temps sur la structure familiale »*. Il ajoutait également que *« cette disponibilité a un coût, il faut en être conscient »*. Les familles sont prêtes à assumer leur part de sujétions, mais elles n'en peuvent plus de le faire seules.

Pour préparer cette audition, nous avons consulté l'ensemble de nos antennes. Le constat est clair : l'intention du plan Famille est saluée, la reconnaissance des familles est appréciée, mais la mise en œuvre du plan Famille 2 reste très inégale selon les régions et les armées. Surtout, la majorité des conjointes nous disent ne pas connaître les mesures concrètes du plan. Il existe donc un déficit de lisibilité, d'information et d'application sur le terrain.

Pour illustrer mes propos, laissez-moi évoquer quelques chiffres marquants, issus des rapports du HCECM 2023 et 2025, ainsi que des travaux menés par Women Forces. Ils incitent à l'action. Ils révèlent une vie chaotique : 37 % des conjoints sont sans emploi un an après une mutation. Le taux d'emploi des conjoints a rejoint celui de la société avec dix ans de retard, au prix d'emplois souvent précaires. Ainsi, 63 % des conjointes militaires ont un statut d'ouvrier, alors que 70 % d'entre elles sont diplômées bac+ 2, voire au-delà.

Leur revenu est en moyenne 34 % inférieur à celui des conjoints d'agents civils de l'État. Les revenus des conjoints de sous-officiers sont 11,9 % inférieurs à ceux des conjoints exerçant une profession intermédiaire. Le flux de revenus impacte la constitution d'un patrimoine familial. Selon notre étude, le manque à gagner moyen sur les vingt premières années d'une carrière type atteint 405 000 euros, sans parler de l'impact sur la retraite. Enfin, le revenu moyen d'un conjoint de retraité militaire est 30 % inférieur à celui d'un conjoint de retraité civil, et plus d'un tiers des veuves de militaires vivent sous le seuil de pauvreté.

Ces chiffres ne créent pas seulement des difficultés individuelles. Ils illustrent un risque structurel pour l'attractivité et la fidélisation des armées. Derrière ces chiffres se dévoilent des parcours humains, des carrières bridées, des déménagements incessants, des mises en disponibilité forcées, des renoncements professionnels répétés, des pensions amputées et parfois des situations de grande précarité en fin de carrière ou après un divorce. La mobilité imposée crée de l'isolement. Les difficultés d'accès à l'emploi créent de la précarité. Les ruptures de droits sociaux créent de la dépendance économique, et les absences prolongées du militaire créent un surmenage familial. Nous observons également un impact croissant sur la santé mentale des enfants et des conjoints. Ce sujet demeure insuffisamment pris en compte. Les dispositifs existants, Défense mobilité, ou la convention avec l'éducation nationale, restent trop hétérogènes et insuffisamment appliqués.

Women Forces a réalisé plus de quatre-vingts propositions depuis 2020, dont nous retiendrons aujourd'hui quatre axes majeurs.

Il s'agit d'abord de sécuriser les droits sociaux et les retraites, à travers le transfert ou l'attribution de trimestres en cas d'Opex ou de mobilité rapprochée, la prise en charge des cotisations retraite via la caisse des Français de l'étranger dans les zones à restriction d'emploi, la portabilité des droits sociaux outre-mer.

Le deuxième axe vise à réduire la mobilité aux strictes nécessités opérationnelles : plans de mutation à visibilité glissante sur trois ans, ordres de mutation envoyés six mois à l'avance, affectation d'au moins trois ans sur la même zone, dialogue de gestion intégrant la situation du conjoint.

Le troisième axe consiste à mieux protéger les conjointes de fonctionnaires, par l'allongement des listes d'aptitude à quatre ans, le maintien de l'avancement malgré les mutations, l'accès prioritaire aux postes liés au ministère des armées, la coordination entre rectorats et DRH du ministère.

Les conjointes de militaires dans l'éducation nationale constituent un important vivier d'emplois, estimé autour de 25 000 personnes. Toutefois, elles rencontrent des difficultés du fait des sujétions militaires. Une convention entre le ministère des armées et celui de l'éducation nationale existe depuis 2022, mais sa mise en œuvre opérationnelle reste à évaluer. Des propositions de mesures concrètes ont été réfléchies par les conjointes de militaires de Women Forces pour donner suite à des constats spécifiques des familles de militaires où la conjointe appartient au ministère de l'éducation nationale.

Il apparaît indispensable de mieux reconnaître les sujétions propres à la condition militaire et leurs répercussions sur les parcours professionnels des conjointes et des conjoints. À ce titre, une première évolution consisterait à intégrer pleinement les contraintes de mobilité subies en instaurant un système de points spécifique fondé sur le nombre de déménagements, afin de compenser la difficulté à cumuler l'ancienneté nécessaire pour obtenir une académie puis un poste.

Par ailleurs, l'impossibilité pour celles et ceux placés en disponibilité pour suivi de conjoints de contribuer à la continuité du service, en dépit des besoins, constitue un frein majeur à leur activité. Permettre l'accès aux vacances durant cette période offrirait une réponse pragmatique et bénéfique, tant pour les personnels concernés que pour l'institution, qui manque de professionnels. Enfin, une meilleure visibilité des postes en détachement au ministère des armées, notamment dans les lycées de la défense, ainsi qu'une priorité de candidature pour les conjointes et conjoints favoriseraient une mobilité plus cohérente et faciliteraient une continuité de carrière.

Enfin, le quatrième axe vise à reconnaître l'effort des familles à travers les conjoints, lequel constitue un enjeu de cohésion nationale. Nous proposons la création d'un groupe de travail dédié, une campagne nationale de communication, la valorisation du rôle des familles dans le lien armée-nation.

En conclusion, le plan Famille constitue une avancée essentielle, mais il doit devenir visible, lisible et cohérent sur l'ensemble du territoire, pour toutes les familles. La condition militaire ne peut plus se penser sans une prise en compte réelle et opérationnelle de la carrière et de la protection sociale des conjointes.

Women Forces continuera de travailler aux côtés du ministère et de votre commission pour renforcer durablement la base arrière de nos forces, indispensable à la cohésion, à l'efficacité et à l'attractivité des armées.

**M. le président Jean-Michel Jacques.** La parole est aux orateurs de groupe.

**Mme Florence Goulet (RN).** Mon propos portera essentiellement sur les conjointes de militaires, sans pour autant oublier les conjoints des femmes qui servent dans nos armées. Les conjointes de militaires sont particulièrement exposées aux contraintes propres à la vie militaire : déploiements opérationnels fréquents, gardes et permanences sur les lieux de garnison, horaires atypiques et surtout un nombre élevé de mutations géographiques.

Chaque année, le ministère des armées et la gendarmerie nationale prononcent près de 40 000 mutations entraînant un changement de résidence. Cette mobilité entraîne des conséquences majeures sur la carrière professionnelle des conjointes. Leur taux d'emploi reste inférieur à celui de l'ensemble de la société, 37 % d'entre elles étant encore sans emploi un an après une mutation. La plupart enchaînent des emplois précaires, souvent en dessous de leur niveau de qualification réelle. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : près de 70 % des conjointes sont diplômées d'un bac+2 ou plus, mais 63 % occupent un poste inférieur à leur diplôme.

Cette dépendance économique accrue entraîne un risque important de précarité en cas de séparation ou de veuvage. Au moment de la retraite, elles souffrent d'une double peine : faute de cotisations suffisantes, la faible rémunération fragilise encore davantage leur autonomie financière. Aujourd'hui, la décision de rester dans les armées ou d'entamer un retour à la vie civile n'est plus seulement individuelle, mais devient une décision de couple tenant compte non seulement des perspectives professionnelles du militaire, mais également de celles de sa conjointe.

Il existe plusieurs dispositifs : l'accompagnement par défense mobilité, l'incitation à recruter les conjoints dans la réserve opérationnelle, des conventions avec le ministère de l'éducation nationale pour faciliter les mobilités parallèles. Néanmoins, ces mesures demeurent largement insuffisantes et les indicateurs à la disposition du HCECM ne permettent pas de constater une amélioration significative de la situation.

Mesdames, parmi vos pistes d'amélioration, quelles sont celles qui vous semblent véritablement prioritaires ?

**Mme Rozenn Hamel-Herviou, secrétaire adjointe de Women Forces.** Plusieurs pistes sont ouvertes ; je retiens pour ma part trois points essentiels. Il s'agit d'abord de toiletter les dispositifs existants. Créés pour améliorer la condition des conjoints, nombre d'entre eux nécessitent une mise à jour. Il s'agit ensuite de renforcer la collaboration avec Défense mobilité. Nous travaillons depuis longtemps avec ce service, mais il serait utile de recentrer la mission des conseillers sur une meilleure présentation du tissu économique local. Lorsqu'une conjointe arrive dans un territoire, elle ignore souvent les opportunités existantes. Une cartographie exhaustive des acteurs économiques, précisant les compétences recherchées, serait précieuse. Les territoires offrent aujourd'hui des possibilités de reconversion et de formation, notamment grâce aux conseils régionaux qui proposent des dispositifs permettant en deux ou trois mois de se former aux métiers de l'industrie, de la tech ou de l'intelligence artificielle. Ce lien entre Défense mobilité et les acteurs locaux doit être plus percutant pour favoriser l'employabilité des conjointes.

Enfin, l'accompagnement global par le chef de corps est incontournable. Son rôle est déterminant pour le rayonnement local et la mise en relation. Une conjointe qui arrive ne connaît ni ses consœurs, ni les bonnes adresses. Il faut valoriser les compétences des conjointes, dont



plus de 70 % sont diplômées bac+2 et 22 % d'entre elles bac+5. Certaines souhaitent un emploi à temps partiel, d'autres un CDI ou un CDD. Cette liberté doit être respectée, mais elle suppose un réseau efficace et un lien renforcé avec Défense mobilité pour couvrir l'ensemble du spectre des besoins.

**Mme Gwénola Le Nagard, responsable du groupe de travail « Relations internationales » de Women Forces.** Je me permets de compléter le propos en apportant quelques éléments concernant la fonction publique et plus particulièrement l'éducation nationale. La difficulté persistante à instaurer un dialogue efficace entre les ministères est regrettable. Pourtant, près de 25 000 conjoints de militaires ont choisi de travailler pour l'éducation nationale, pensant que cela faciliterait leur mobilité. Or, la réalité est tout autre.

Un exemple concret illustre cette difficulté ; le calendrier des mutations. Les phases interacadémiques ouvrent début novembre et se clôturent fin novembre, avec des demandes tardives possibles jusqu'au 6 février. Pour candidater, il faut connaître sa future affectation dès janvier, alors que les ordres de mutation militaire tombent souvent à cette période. Cette absence de coordination est incompréhensible et pénalise lourdement les familles.

Face à cette situation, deux options s'offrent aux conjointes : suivre leur conjoint et renoncer à leur emploi, ce qui entraîne une suspension d'activité et une perte d'ancienneté, ou prolonger des congés parentaux, voire se mettre en disponibilité. Ces choix sont contraignants et souvent synonymes de renoncements professionnels.

La convention de 2002 entre les deux ministères, intégrée au plan Famille, est intéressante mais sa mise en œuvre reste très difficile. Appartenant à l'éducation nationale, j'ai pu constater en 2023 que la personne chargée de son application était dévouée mais submergée par la complexité des échanges entre rectorats et ministère, sans parler des différences entre l'enseignement primaire, secondaire et supérieur. La convention est incitative, non obligatoire, ce qui limite son efficacité.

Nous proposons des mesures concrètes : permettre aux conjointes en disponibilité de postuler sur des postes vacants dans leur académie, ou instaurer un système de points fondé sur le nombre de déménagements pour compenser l'impossibilité d'accumuler l'ancienneté nécessaire.

**M. le président Jean-Michel Jacques.** Ayant déjà travaillé sur ce genre de dossier, je confirme la réticence des syndicats de l'éducation nationale à prendre en compte ces situations singulières.

**Mme Corinne Vignon (EPR).** Je tiens à saluer à nouveau la qualité de votre engagement. Je sais combien vous vous investissez pour accompagner les conjoints de militaires, pour faire entendre leurs difficultés, mais aussi pour valoriser leur force, leur rôle essentiel dans la communauté de défense.

Votre audition de ce jour rappelle une réalité simple, trop souvent invisible : derrière chaque militaire, il y a une famille qui soutient, qui organise et qui renonce parfois. Les constats que vous présentez sont clairs. La mobilité imposée, les déménagements en répétition, l'incertitude récurrente des ordres de mutation, les difficultés persistantes d'accès au logement, à un emploi stable ou encore à des soins continus fragilisent profondément le quotidien des familles. Il est indispensable d'entendre ces alertes, reconnaître les engagements invisibles et

assumer que la condition militaire ne peut être envisagée indépendamment de la condition familiale. Je pense particulièrement aux femmes, dont 37 % d'entre elles n'ont toujours pas trouvé d'emploi un an après leur arrivée sur le lieu d'affectation de leurs conjoints militaires.

Dans ma circonscription à Toulouse, une convention a été signée avec le Medef 31, dont la responsable, cheffe d'entreprise, est très sensibilisée à la situation des épouses militaires. Pouvez-vous m'indiquer si ce type de conventions avec le Medef ou les chambres de commerce et d'industrie (CCI) se développe sur le territoire national ? Comment les femmes de militaires en ont-elles connaissance ? Donnent-elles des résultats satisfaisants ? Enfin, je vous invite, mesdames, à faire appel à vos députés de la commission défense, qui vous viendront en aide.

**Mme Valentine Rivet.** Je vous remercie de votre invitation à nous appuyer sur vos soutiens. Nous ne travaillons pas encore avec le Medef ou la CCI, nous sommes une structure jeune, mais nous avons accompli un travail de fond considérable, en tant que bénévoles engagés, pour l'intérêt général. Nos premières années ont été consacrées à analyser l'existant et à construire des propositions réalistes, dans l'espoir qu'elles soient entendues et appliquées.

Aujourd'hui, nous entamons une nouvelle étape : faire connaître le réseau Women Forces et rechercher des soutiens, tant auprès des décideurs publics que des entreprises. Nous sommes convaincues que l'emploi des conjointes de militaires se traite localement, avec des acteurs privés et publics.

**Mme Florence Lendroit.** Même si les chiffres évoluent et que de plus en plus de conjoints travaillent, de nombreuses femmes qui choisissent encore de ne pas exercer d'activité professionnelle. L'accompagnement des familles demeure donc essentiel. L'ordre de mutation, qui déclenche toutes les démarches liées à une affectation, reste une priorité majeure. Nous avons tenté de faire avancer ce sujet, qui progresse lentement. Cependant, il est crucial non seulement pour l'emploi, mais aussi pour l'ensemble de l'organisation familiale, surtout dans un contexte où le célibat géographique se développe notamment chez les chefs de corps, pour 35 % d'entre eux.

**M. Emmanuel Fernandes (LFI-NFP).** Je ferai référence aujourd'hui aux termes de conjointes, car ils reflètent l'immense majorité des situations, mais je n'oublie évidemment pas les conjoints d'hommes ou de femmes militaires, qui sont confrontés à des réalités comparables. Aujourd'hui, être conjointe d'un militaire, revient à être davantage privée d'emploi que la moyenne nationale, à gagner moins qu'une femme en moyenne – les femmes gagnant déjà structurellement autour de 20 % de moins que les hommes dans les autres domaines.

Ces couples divorcent plus souvent que la moyenne des couples en France, déménagent fréquemment dans des lieux qu'ils n'ont pas nécessairement choisis, ce qui soulèvent toutes les questions que nous abordons aujourd'hui. Le rôle de l'État consiste à atténuer autant que possible ces contraintes pour garantir l'égalité entre toutes et tous, tout en veillant à la condition des militaires et à l'attractivité de leur carrière.

L'ensemble de ces enjeux touche directement à la qualité de notre défense nationale. Ils doivent donc être pris avec le plus grand sérieux. Dans cette perspective, afin de favoriser l'emploi des conjointes militaires, le HCECM recommande dans son rapport 2025 de les recruter en priorité comme agents contractuels sur des emplois des trois fonctions publiques civiles, à compétence égale avec d'autres candidats ; et de tenir compte des emplois

précédemment occupés ainsi que des compétences précédemment acquises lors d'un changement d'employeur public.

Tel est le sens de la convention 2022 entre le ministère de l'éducation nationale et le ministère des armées. Pour le moment, nous n'avons pas de chiffres concernant le nombre de personnes qui ont pu bénéficier de ce dispositif. Vous parliez de 25 000 personnes potentiellement concernées. Disposez-vous de données chiffrées sur l'efficacité de la mise en œuvre de cette convention ?

J'ai entendu les mesures d'amélioration que vous proposiez, notamment le système de points spécifiques qui intégrerait le nombre de déménagements au contrat. Le président Jacques nous indique que certains syndicats d'enseignants pourraient y être rétifs. Mais quelle est la prochaine étape ? Comment progresser, puisque ce modèle semble quand même être vertueux et nécessaire ? Est-il reproductible dans d'autres domaines ?

**Mme Gwénola Le Nagard.** Nous sommes bénévoles et il nous est difficile d'évaluer l'efficacité de la convention. J'avais interrogé la personne en charge de ce dossier sur le terrain ; elle estimait le taux de réussite à environ 50 %, sans certitude sur les causes. Ce manque de visibilité est problématique. Nous souhaiterions qu'un référent par rectorat nous informe des réunions afin de pouvoir transmettre nos dossiers efficacement et améliorer la coordination.

**Madame Valentine Rivet.** Je me permets de répondre à la deuxième partie de votre question. Il est probable que ce type de convention soit duplicable, nous proposons d'ailleurs d'étendre cette expérience plus largement à la fonction publique, notamment la fonction publique territoriale.

**Mme Sabine Thillaye (Dem).** Ces échanges avec vous sont précieux. En absence d'équilibre familial, il est plus difficile d'être efficaces professionnellement.

Que pensez-vous de la reconnaissance d'un statut professionnel spécifique pour les conjoints, comme cela se fait dans d'autres pays de l'Otan ? Je pense particulièrement à l'exemple américain du *Military Spouse Employment Partnership*. Il permet par exemple d'accorder une priorité à l'embauche dans la fonction publique fédérale lors d'une mutation, établit un grand partenariat avec des entreprises qui s'engagent à recruter prioritairement les conjoints.

Je partage les propos de ma collègue Vignon sur l'intérêt de se rapprocher du Medef ou d'autres organisations patronales. Peut-être est-il également pertinent d'imaginer une labellisation, comme pour les réservistes ? Enfin, nous pouvons également nous inspirer de la reconnaissance accordée par les Américains, à travers des certifications professionnelles et un réseau national de *job coaches* dédiés exclusivement aux conjoints. Que pensez-vous de telles mesures ?

**Mme Valentine Rivet.** Nous pensons beaucoup de bien de ces mesures, car elles se révèlent efficaces. Nous avons d'ailleurs constitué un groupe de travail dédié à l'étude des solutions mises en œuvre dans des pays voisins présentant des situations comparables.

Nous envisageons des mesures de soutien et un statut particulier, avec prudence. Certains statuts existent, comme celui du conjoint aidant, mais ils méritent d’être adaptés. Nous ne demandons ni passe-droit ni un quelconque favoritisme, mais simplement une meilleure prise en compte des contraintes spécifiques qui freinent nos parcours.

**Mme Gwénola Le Nagard.** Je vous remercie de poser cette question et d’ouvrir le débat sur nos partenaires dans le cadre de la défense. Dans le cadre d’un groupe de travail, nous avons mené une enquête de terrain en contactant des épouses de militaires espagnoles, canadiennes, belges, norvégiennes et danoises. Ce travail nous a permis d’identifier des pratiques intéressantes.

Nous participons également au sommet international de l’emploi des conjointes de militaires (International Military Spouse Employment Summit) organisé par une Australienne, auquel prennent part les Britanniques, les Canadiennes et les Américaines. Dans les pays anglo-saxons, la question du statut est beaucoup plus avancée qu’en France. La problématique est particulièrement forte dans les pays de grande superficie, où la mobilité implique des déménagements fréquents, comme les États-Unis, le Canada ou l’Australie. La France connaît des contraintes similaires, contrairement à des pays plus petits comme la Belgique ou les Pays-Bas.

Dans certains de ces pays, le statut du conjoint est considéré comme un levier de cohésion. Aux États-Unis, par exemple, des emplois fédéraux sont réservés en priorité aux conjointes militaires. Enfin, une avancée récente mérite d’être citée : depuis février 2025, les conjointes américaines employées par des agences fédérales peuvent télétravailler depuis l’étranger. Cette mesure, portée par Michelle Obama et Jill Biden, illustre la volonté d’adapter les règles pour faciliter la mobilité et préserver la carrière des conjointes.

Ces exemples montrent qu’il est possible de s’inspirer de pratiques étrangères pour améliorer la situation en France.

**Mme Rozenn Hamel-Herviou.** La question du statut peut se poser. Mais sur le fond, l’enjeu porte sur la volonté de l’État d’améliorer la reconnaissance des conjoints et de faire le lien avec le milieu économique. Il faut sensibiliser les grands donneurs d’ordre, à l’instar de ce qui se fait aux États-Unis, mais aussi sensibiliser la PME locale, que Défense mobilité ou nos parlementaires connaissent. J’aimerais pérenniser ces compétences, afin de renforcer la stabilité économique des familles de militaires. Travailler sur les liens fondamentaux avec les milieux économiques publics et privés répondra indirectement à ce sujet de statut.

**Mme Florence Lendroit.** Je souhaite compléter le propos de mes consœurs. L’emploi des conjoints demeure un sujet majeur, mais le plan Famille ne concerne pas uniquement l’emploi : il touche à la vie familiale dans son ensemble. Je voudrais insister sur la reconnaissance, non seulement professionnelle, mais aussi personnelle. Une reconnaissance simple constituerait déjà un progrès.

Nous avons proposé, avec un retour positif du ministère, la création d’une journée officielle des conjointes de militaires, fixée le 9 mai. L’an dernier, cette initiative a rencontré un succès remarquable, avec une forte mobilisation sur les réseaux sociaux. Nous avons également évoqué la carte des conjointes, qui existait autrefois, et dont la disparition est regrettable. Elle pourrait être réintroduite, par exemple en lien avec la carte SNCF Famille militaire.

Ces symboles comptent, car la vie des conjointes reste marquée par des contraintes fortes : horaires atypiques, absences prolongées, déménagements fréquents. Soyons lucides, la majorité des déménagements sont préparés presque entièrement par les conjointes, de l'administratif aux cartons, jusqu'au choix des rideaux. Cette charge invisible mérite d'être reconnue.

Une telle reconnaissance contribuerait à rompre l'isolement, à renforcer la fidélisation et à valoriser la base arrière des armées. Au-delà de l'emploi, il faut aussi penser aux problématiques quotidiennes, comme les gardes d'enfants, les inscriptions scolaires, en périscolaire. Ces sujets freinent la mobilité et pèsent sur la vie familiale. Ils méritent une attention particulière dans les prochaines étapes du plan Famille.

**M. le président Jean-Michel Jacques.** Nous passons maintenant à une série de trois prises de parole individuelles.

**M. Thibaut Monnier (RN).** Je me permets d'attirer votre attention sur une injustice qui frappe nos militaires décédés par accident pendant un entraînement ou lors d'un exercice militaire de haute intensité. Vous le savez, ces derniers sont attributaires de la mention « mort en service », une mention sans âme qui fait fi des circonstances particulières de leur décès et qui ne protège pas suffisamment les familles.

Plus d'un tiers des veuves de militaires vivent sous le seuil de pauvreté. Afin de corriger cette injustice, nous avons déposé une proposition de loi transpartisane qui prévoit que tout militaire qui trouve la mort par accident dans un exercice de haute intensité soit attributaire de la mention « mort pour le service de la nation ». L'attribution de cette mention ouvrirait ainsi le droit à une pension de reversion à taux plein pour le conjoint survivant et la reconnaissance des enfants comme pupilles de la nation. Au nom de vos associations respectives, pouvez-vous nous donner votre position quant à notre initiative parlementaire qui rencontre un écho très favorable chez de nombreuses veuves de militaires ?

**M. Pascal Jenft (RN).** Mesdames, vous qui accompagnez les familles de militaires, vous connaissez les difficultés auxquelles doivent faire face les veuves et les veufs de militaires morts en service. En tant qu'ancien gendarme, j'ai échangé récemment avec la présidente de l'Association nationale des familles de gendarmes sur ce sujet.

Son constat est clair : lorsqu'un gendarme décède en service, ses proches se retrouvent en situation de fragilité. Ils doivent quitter rapidement le logement de fonction, assumer la perte d'un salaire, alors que le conjoint a bien souvent mis sa propre carrière entre parenthèses pour suivre les mutations, a dû changer les enfants d'école. Les assurances privées existent, mais elles ne suffisent pas. C'est pourquoi l'Association nationale des familles de gendarmes plaide pour la création d'un fonds de solidarité apportant un soutien immédiat à celles-ci.

Pensez-vous qu'un tel fonds soit aujourd'hui nécessaire, et si tel est le cas, quelles conditions garantiraient son efficacité et son équité ? Enfin, je tiens à féliciter les collègues de mon groupe qui, par leur forte mobilisation, témoignent de l'intérêt qu'ils portent à votre cause.

**M. Frank Giletti (RN).** Quelle est la représentation dans vos associations des différentes armées ? Par ailleurs, j'ai été interpellé par vos propos concernant les structures d'accueil dans les villes-garnisons, dans les ports. Comment les percevez-vous ? Doivent-elles s'appuyer sur l'équipe municipale, le conseil départemental ? À quel niveau cette structure doit-elle se créer, selon vous ?

**Mme Florence Lendroit.** Pour répondre à votre question sur une reconnaissance différente, je soutiens pleinement ce projet, car je connais l'association qui le porte et la qualité de son travail. Les familles ont besoin de reconnaissance, qui est essentielle pour leur équilibre. Lorsqu'elle manque, le processus de deuil devient extrêmement difficile.

Nous constatons, notamment à travers le suivi assuré par Valérie, notre secrétaire générale, que les familles endeuillées éprouvent un besoin fort de reconnaissance, surtout lorsque le décès survient en mission ou en Opex. Donner sa vie pour la France, en métropole ou à l'étranger, doit être reconnu de manière claire et distincte.

Lors des réunions à l'Office national des combattants et des victimes de guerre (ONACVG), dont je suis membre du conseil d'administration, nous percevons cette différence entre les familles endeuillées militaires et celles des victimes d'attentats. Cette demande de reconnaissance spécifique est légitime et doit être entendue pour leur apporter la paix.

Concernant les veuvages, la situation varie selon la cause du décès. En cas de décès lié au service, les familles bénéficient d'un accompagnement renforcé. Mais lorsqu'il s'agit d'une maladie ou d'un accident, elles basculent dans le droit commun, notamment pour le logement. Or, le logement militaire n'est pas un droit : il s'agit d'un accompagnement. Le bail est attribué au militaire, sans mention du conjoint, ce qui complique les démarches. L'ANFEM avait ainsi proposé la mise en place d'une procuration pour signer le bail en cas d'absence du conjoint militaire.

Monsieur Jenft, s'agissant de votre question sur l'Association nationale des familles de gendarmes, je souligne que la Fondation de la maison de la gendarmerie dispose de ressources et joue un rôle important en matière de soutien. Vous évoquiez également les familles endeuillées de la gendarmerie. Nous accueillons naturellement les femmes de gendarme, elles font partie de notre famille.

La question du délai de départ du logement reste floue. Il faut clarifier ces pratiques et envisager des solutions adaptées. Enfin, s'agissant de la représentation des armées dans nos associations, nous couvrons largement le spectre : armée de terre, marine – dont de fortes délégations à Toulon, Lorient et Brest –, armée de l'air dans certaines bases, ainsi que le service de santé et de nombreux civils de la défense.

**Mme Valentine Rivet.** Toutes les armées sont représentées au sein des membres de Women Forces, en proportion des effectifs de chaque armée.

**Mme Rozenn Hamel-Herviou.** Monsieur Giletti, le premier interlocuteur est le délégué militaire départemental, dans la mesure où il est en lien constant avec les institutions, peut inviter sur zone pour présenter les unités et les associations, Défense mobilité. Ensuite, le chef de corps, par son rôle à la préfecture, entretient des relations quotidiennes avec des partenaires sociaux et économiques. Enfin, il me faut évoquer la fonction hospitalière, liée au

transfert de la direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRHAT) à Tours. En la matière, il est nécessaire de faire connaître la disponibilité des conjointes de militaires, dont un grand nombre exercent dans la fonction hospitalière.

**Mme Florence Lendroit.** Je partage pleinement l'avis de ma consœur.

Monsieur Giletti, je vous indique qu'à Draguignan, nous avons activé un réseau d'accueil civil et noué des liens solides avec la municipalité, afin de faciliter l'installation des familles de militaires, souvent confrontées à des difficultés dans les petites villes. Nous avons ainsi instauré un rôle de référent militaire, interface entre la mairie et les écoles d'artillerie et d'infanterie. La municipalité nous a également aidés dans les démarches relatives à la scolarité des enfants.

Nous nous sommes efforcés, dans le cadre du plan Famille, d'obtenir des subventions pour créer des maisons d'assistants maternels (MAM) agréées par le ministère des armées. Ces structures, pouvant accueillir jusqu'à seize enfants, offraient des horaires atypiques adaptés aux contraintes militaires. Malgré des aides allant jusqu'à 1 500 euros par mois, deux obstacles majeurs ont freiné le projet : la rigidité des services de la petite enfance et la difficulté à trouver des locaux. Cela est regrettable, car ces MAM constituaient une réponse concrète aux besoins de garde, alors même que l'on nous incite à renforcer le lien armée-nation. La dénatalité ne doit pas occulter cette réalité : les familles ont besoin de solutions adaptées.

**M. le président Jean-Michel Jacques.** Je vous remercie pour ces échanges et votre disponibilité.

\*

\* \*

*La séance est levée à douze heures vingt et une.*

\*

\* \*

### **Membres présents ou excusés**

*Présents.* - Mme Valérie Bazin-Malgras, M. Édouard Bénard, M. Christophe Bex, M. Matthieu Bloch, M. Hubert Brigand, M. Bernard Chaix, M. Yannick Chenevard, Mme Caroline Colombier, M. François Cormier-Bouligeon, M. Michel Criaud, Mme Geneviève Darrieussecq, Mme Sophie Errante, M. Yannick Favennec-Bécot, M. Emmanuel Fernandes, M. Moerani Frébault, M. Guillaume Garot, M. Thomas Gassilloud, M. Frank Giletti, M. José Gonzalez, Mme Florence Goulet, M. Daniel Grenon, M. David Habib, M. Laurent Jacobelli, M. Jean-Michel Jacques, M. Pascal Jenft, M. Loïc Kervran, M. Abdelkader Lahmar, Mme Nadine Lechon, Mme Lise Magnier, Mme Michèle Martinez, M. Thibaut Monnier, M. Karl Olive, Mme Josy Poueyto, Mme Isabelle Rauch, Mme Catherine

Rimbert, M. Aurélien Rousseau, M. Aurélien Saintoul, M. Sébastien Saint-Pasteur, M. Thierry Sother, M. Jean-Louis Thiériot, Mme Sabine Thillaye, M. Romain Tonussi, M. Nicolas Tryzna, Mme Corinne Vignon

*Excusés.* - Mme Delphine Batho, M. Christophe Blanchet, Mme Anne-Laure Blin, M. Frédéric Boccaletti, Mme Cyrielle Chatelain, M. Damien Girard, Mme Catherine Hervieu, M. Bastien Lachaud, M. Julien Limongi, Mme Alexandra Martin, Mme Natalia Pouzyreff, Mme Mereana Reid Arbelot, Mme Marie-Pierre Rixain, M. Alexandre Sabatou, M. Arnaud Saint-Martin, Mme Isabelle Santiago, M. Mikaele Seo, M. Boris Vallaud, M. Éric Woerth