

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

1 7 ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission de la défense nationale et des forces armées

– Audition, ouverte à la presse, du conseil supérieur de la fonction militaire, sur le projet de loi actualisant la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense (n° 2630).2

Mercredi

15 avril 2026

Séance de 15 heures

Compte rendu n° 58

SESSION ORDINAIRE DE 2025-2026

Présidence
de M. Loïc Kervran,
Vice-président



La séance est ouverte à quinze heures une.

M. Loïc Kervran, président. Mes chers collègues, permettez-moi tout d'abord de bien vouloir excuser le président Jean-Michel Jacques, qui assiste actuellement à une réunion organisée par la présidente de l'Assemblée nationale en présence des autres présidents de commissions. C'est la raison pour laquelle j'ai l'honneur d'assurer la présidence de cette audition, qui me tient d'ailleurs particulièrement à cœur, du fait de mes travaux précédents sur le recrutement et la fidélisation. Nous avons le plaisir de recevoir aujourd'hui une délégation du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) accompagnée de son secrétaire général, le contrôleur général des armées, Arnaud Chérel de La Rivière.

Le CSFM constitue l'instance nationale privilégiée de consultation et de concertation pour les militaires. La consultation du CSFM est ainsi obligatoire pour tout projet de texte à portée statutaire, indicière ou indemnitaire. Il a donc été consulté par le ministère des armées lors de l'élaboration du présent projet de loi visant l'actualisation de la loi de programmation militaire (LPM).

En conséquence, nous serions particulièrement intéressés à entendre vos remarques sur les mesures ayant des incidences pour la condition militaire. Cela concerne en premier lieu la mise en œuvre du nouveau service national et du statut afférent d'appelé du service national. Cela concerne ensuite les quatre articles regroupés dans le titre V du projet de loi, qui traite de la singularité militaire : l'article 26 prévoit la possibilité d'octroi du titre de reconnaissance de la nation (TRN) aux équipages des sous-marins nucléaires lanceurs d'engin (SNLE) ; l'article 27 vise la transformation du dispositif des emplois réservés en un nouveau dispositif d'emploi de reconnaissance nationale ; l'article 28 encadre la rénovation du régime disciplinaire des officiers généraux de 2^e section et l'article 29 modifie les modalités de calcul de l'allocation de chômage pour les anciens militaires involontairement privés d'emploi.

Plus largement, cette audition doit permettre d'aborder l'ensemble des problématiques de ressources humaines pertinentes dans le cadre de l'actualisation de la LPM et d'évoquer les enjeux d'intérêt pour le CSFM. Je pense à l'évolution de la trajectoire des effectifs, ainsi que l'ensemble des politiques concourant au recrutement et à la fidélisation des militaires, et en particulier la politique de logement et d'hébergement des militaires.

Cette audition étant retransmise, les noms des personnes auditionnées ne seront pas mentionnés. Elles seront appelées uniquement par leur grade et leur prénom.

M. Arnaud Chérel de la Rivière, secrétaire général du Conseil supérieur de la fonction militaire. Je tiens tout d'abord à remercier la commission de son invitation et de permettre au Conseil supérieur de la fonction militaire de s'exprimer dans le cadre de l'examen des travaux que vous conduisez aujourd'hui sur l'actualisation du projet de loi de programmation militaire. Vous connaissez bien le Conseil, son organisation et son fonctionnement. En tant que cadre institutionnel de la concertation, il est chargé d'exprimer les attentes de la communauté défense et de rappeler les avis rendus dans le cadre des consultations obligatoires intervenues avant la transmission du texte à l'Assemblée nationale.

Quelques mots de contextualisation me paraissent néanmoins utiles pour replacer ce rôle et le cadre RH dans lequel s'inscrivent nos réflexions. Vous avez entendu le ministre, le chef d'état-major des armées et de nombreuses autorités rappeler combien cette actualisation

est déterminante et s'inscrit dans une continuité avec la loi en vigueur. Hier, la ministre a indiqué que l'effort supplémentaire de 36 milliards d'euros poursuivait trois objectifs principaux : accélérer la reconstitution des stocks, accélérer les acquisitions de matériel et adapter nos équipements à l'évolution des conflits. Derrière ces objectifs majoritairement capacitaires se trouvent en réalité des enjeux RH sous-jacents, que je résumerai autour de deux notions : continuité et ambition.

La continuité s'attache au maintien d'un format cible des effectifs, mais aussi en matière de condition militaire, la LPM ayant marqué un effort important, notamment avec le plan blessé, la fidélisation et l'accompagnement des familles. Beaucoup a été réalisé, et l'actualisation qui vous est proposée constitue une prolongation des efforts engagés depuis 2017 et plus encore depuis 2024.

L'ambition doit également être réitérée, car si les résultats en matière de fidélisation et d'attractivité observés durant les deux premières années de la LPM sont réels, ils appellent la poursuite résolue des mesures engagées. Cette ambition porte sur la construction d'un modèle d'armée cohérent et hybride, fondé sur l'association étroite des militaires d'active et des réservistes et d'un troisième cercle constitué par les futurs appelés volontaires du service national. Ce modèle constitue la cible vers laquelle les armées s'engagent. Pour recruter, fidéliser, former, accompagner et soutenir, les outils RH existants sont indispensables.

Sur ces aspects, le CSFM a été consulté sur certaines dispositions normatives. La délégation présente aujourd'hui est composée de l'adjudant Grégory de la gendarmerie, le secrétaire élu de session ; du secrétaire adjoint, le major Olivier, de la marine nationale ; de la maître Bouchra, de la marine nationale ; du lieutenant-colonel Hervé, du major Jean-Philippe et de la caporal-chef Aurore de l'armée de terre, et enfin le major Laurent, de la gendarmerie nationale.

Adjudant Gregory, secrétaire de session. Avant de commencer, le Conseil supérieur de la fonction militaire souhaite rendre hommage au major Arnaud Frion, mort pour la France au cours de l'opération *Inherent Resolve* en Irak. Il s'associe à la douleur de sa famille et de ses frères d'armes et tient à les assurer de ses pensées. Nos pensées vont aussi à ses camarades blessés dans les mêmes circonstances et plus largement à tous les militaires engagés dans les opérations, à l'extérieur comme sur le territoire national.

Le Conseil ne peut que remercier les parlementaires et exprimer toute sa gratitude quant au budget voté, qui permet aux armées et services de monter en puissance. Nos camarades ambitionnent d'être au rendez-vous souhaité par le président de la République. Son discours du 13 juillet 2025 vient renforcer le lien armée-nation et les enjeux de sécurité pour notre pays. L'actualisation de la loi de programmation militaire doit en être la démonstration.

Le Conseil n'en demeure pas moins vigilant sur les différentes phases de cette loi de programmation militaire. En effet, la nécessité de consolider la trajectoire physico-financière et l'évolution des effectifs constituera un enjeu majeur de réussite dans les années à venir.

Le Conseil s'impatiente donc de l'effet prévu par la hausse des marches en 2026 et 2027, permettant d'atteindre le montant des 73 milliards budgétés, qui correspondent à un doublement du budget sur la période 2017-2027. Ainsi, les effectifs, les matériels, tant attendus dans les unités, les moyens modernes et nécessaires à une préparation opérationnelle optimale pourront être confiés à nos camarades, qui les attendent avec impatience. N'oublions

pas que la première annuité de la présente LPM, exécutée conformément aux attendus, succédait à une LPM 2019-2025 dite de réparation, car les armées souffraient d'un sous-investissement chronique. Avant 2017, la grande majorité des LPM n'étaient pas totalement respectées et le budget des armées représentait souvent la variable d'ajustement.

Dans le cadre des missions du CSFM, nous avons été consultés en 2025 sur des dispositions normatives de la LPM pour lesquelles notre avis a été requis. Il s'agit notamment des dispositions relatives au calcul de l'allocation de chômage servi aux militaires involontairement privés d'emploi, communément appelée allocation de retour à l'emploi (ARE). Sur ce sujet, le Conseil a émis un avis défavorable. S'il comprend la volonté de réaffirmer la singularité militaire, cette modification ne doit pas avoir pour effet un affaiblissement de la condition militaire. Or, le Conseil a justement estimé que ce changement de règles n'était pas favorable aux militaires.

Le deuxième texte concernait les dispositions relatives à la modification du dispositif dit des emplois réservés en emploi de reconnaissance nationale. Le Conseil a ici rendu un avis favorable. En effet, rendre le dispositif plus efficace et plus opérant représente une avancée pour les militaires et les anciens militaires blessés. Toutefois, le Conseil souhaite que les travaux soient poursuivis afin d'aligner les conditions de reclassement sur celles des dispositifs de détachement intégration.

Le troisième texte concernait le projet d'article permettant l'octroi du TRN aux équipages des SNLE. Le Conseil salue cette disposition qui constitue une réelle avancée. Enfin, une disposition est relative à l'élargissement des sanctions disciplinaires applicables aux officiers généraux en 2^e section. Le Conseil, en 2026, a été également consulté sur le service national et a émis des observations, notamment sur la restriction d'âge majeur au 31 décembre, pour élargir le vivier et se calquer sur le calendrier scolaire, la cible principale des jeunes souhaitant effectuer une année de césure ; ainsi que sur la possibilité d'étendre les limites géographiques d'emploi.

Le Conseil salue la réforme la journée de défense et citoyenneté (JDC), qui sera rebaptisée journée de la mobilisation (JDM). L'article 23 recentre cette journée sur les « fondamentaux » : la connaissance des armées, la défense nationale et la sensibilisation aux activités militaires.

Le contexte international et l'enseignement tiré des conflits ukrainiens et au Moyen-Orient ont mis en évidence de nouvelles priorisations telles que l'acquisition de nouveaux moyens capacitaires innovants, notamment dans le domaine du renseignement ou dans les espaces de conflictualité que sont le cyber ou le spatial. Le Conseil constate des signes positifs pour atteindre les cibles ; les crédits 2024-2025 intégralement consommés en sont une manifestation encourageante.

Il en résulte des effets visibles, que ce soit sur les nouveaux matériels, des drones, des véhicules, des munitions arrivées en nombre dans les régiments, ou l'acquisition d'outils innovants. Si la montée en puissance relative à la modernisation de l'outil militaire et des moyens distribués n'a pas encore été pleinement ressentie sur le terrain, en raison d'une répartition différenciée sur le territoire, le Conseil tient à saluer l'effort conséquent entrepris, y compris en matière normative, pour faciliter les acquisitions avec les industriels, au niveau local ou en central.

Enfin, le Conseil suit avec attention l'évolution du modèle RH et de son hybridation, incluant l'augmentation significative des réservistes, la création du futur service national et le respect du schéma d'emploi. Le Conseil s'inquiète néanmoins des priorisations capacitaires liées au contexte international qui pourrait reléguer la condition du personnel au second rang.

Ensuite, le logement, qui souffre d'une dette grise, demeure un sujet majeur. Dans la gendarmerie, les effets perçus par nos camarades sont mitigés. Certaines rénovations de logements, d'infrastructures ou de constructions ont abouti, engendrant un ressenti positif pour les militaires concernés et suscitant un espoir légitime et accru pour ceux qui attendent d'en bénéficier. À ce sujet, le Conseil travaille sur un mandat confié en décembre dernier par la ministre des armées sur le logement et l'accompagnement à la mobilité.

Concernant l'aspect indiciaire et indemnitaire, la communauté militaire est consciente de l'effort consenti pour les mesures indiciaires et indemnitaires, qui se traduisent d'ailleurs par une fidélisation accrue. Le résultat immédiat concerne le maintien des compétences. Le déficit en sous-officiers supérieurs qui s'était créé dans la décennie 2010 est préjudiciable, puisqu'ils constituent les piliers de nos jeunes recrues ; les efforts de fidélisation doivent être entretenus.

Par ailleurs, la rémunération demeure toujours une priorité pour mieux recruter et mieux fidéliser. La nouvelle politique de rémunération des militaires, sujet sur lequel le Conseil a remis des propositions, est bâtie sur un indemnitaire forfaitisé et fiscalisé, qui a montré ses limites. La non-indexation érode le pouvoir d'achat ; la fiscalisation augmente le revenu fiscal de référence et limite l'accès à certaines prestations sociales. La pension, calculée essentiellement sur l'indiciaire, demeure trop éloignée de la solde d'activité.

Le CSFM appelle donc de ses vœux l'aboutissement d'une revoyure de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) de manière ciblée, dont le bilan devrait nous être remis fin 2026. Il souhaite un ajustement rapide des dispositifs concernant l'indemnité pour sélection d'absence opérationnelle, les primes de compétences spécifiques du militaire et, bien sûr, l'indemnité de garnison (Igar). Il souhaite également que l'engagement d'intégrer une part de primes dans le calcul des pensions dès 2027 soit mis en œuvre.

La NPRM a été conduite en parallèle et en adéquation avec le projet de système universel de retraite (SUR). Ceci explique le principe initial de prise en compte d'une partie des primes dans le calcul de la pension, financée par un élargissement de l'assiette fiscale. Si le SUR a été abandonné, la NPRM et ses conséquences ont été déployées entièrement. Dans le contexte d'une qualification de plus en plus exigeante des militaires du rang et d'extension de leur durée maximale de service, l'absence de balise professionnelle est ressentie comme un manque de reconnaissance pour les plus expérimentés d'entre eux.

Les textes en vigueur ne prévoient pas de balise pour les militaires du rang, alors que certains d'entre eux ont des qualifications équivalentes à celles des sous-officiers. En parallèle, nous sommes évidemment attachés à une reprise des travaux sur les grilles indiciaires, notamment celles concernant les militaires du rang et les sous-officiers subalternes. L'esprit de ces évolutions doit être clair : restaurer un chemin de progression motivant, équitable et lisible pour toutes les catégories, sans tassement ni décrochage avec la fonction publique.

En conclusion, les moyens prévus par la loi de programmation militaire ont pour finalité première de doter l'armée des capacités requises en effectif et en qualité, pour contribuer à la politique de défense de la nation. C'est bien à cette qualité que contribue la condition militaire. En effet, la condition militaire n'est pas l'addition de mesures catégorielles, mais une réponse en termes d'ambition du modèle RH et une compensation pour l'engagement des militaires et leurs sujétions. Les moyens consacrés à la condition militaire doivent être sanctuarisés au regard d'éventuelles évolutions budgétaires.

Pour qu'un militaire exécute sa mission l'esprit serein, il doit savoir que sa famille va bien. Soyons lucides, les contraintes qui pèsent sur les militaires vont s'accroître. Le contexte actuel requiert plus d'exigences et ouvre parfois davantage de risques, allant jusqu'au sacrifice ultime. Les compensations doivent donc être à la hauteur de ce sacrifice. Cette reconnaissance ne peut rester symbolique. L'état actuel de nos armées est directement lié aux choix effectués à la fin des années 2000 et mis en œuvre dans les années 2010. Nous payons encore actuellement les conséquences de ces décisions, ce qui rend la bascule d'un modèle d'armée adapté à la haute intensité dans le cadre de l'engagement majeur d'autant plus difficile et exigeante. Cela ne sera possible que si la trajectoire de la loi de progression militaire est respectée.

Le Conseil supérieur de la fonction militaire n'est pas qu'une instance de contrôle de gestion. Son rôle quotidien consiste à porter la voix de la communauté militaire. Du recrutement à la pension, il faut aller au bout de cette loi de programmation militaire. Elle nous permettra d'augmenter nos capacités en qualité et en quantité sur les points majeurs que sont le recrutement, la formation, l'encadrement, la gestion, la reconversion, l'accompagnement et le rayonnement.

Ainsi, la loi de programmation militaire est bien plus qu'un budget ou une liste d'articles, elle représente la parole de la nation à ses soldats, une parole claire, une reconnaissance attendue et reçue. Cette reconnaissance, mesdames et messieurs les députés, les militaires la prennent au sérieux. Elle les oblige, elle crée un pacte de confiance, qui ne doit pas être fragilisé aujourd'hui.

M. Loïc Kervran, président. Monsieur le contrôleur général, vous avez évoqué les enjeux RH sous-jacents. Monsieur le secrétaire de session, vous avez souligné le fait que ce texte était la parole de la nation à ses soldats. Au nom de tous les députés qui siègent ici, je tiens à rappeler que nous portons ce texte, à la fois pour la France, mais aussi pour chacune et chacun des hommes de la défense.

Dans l'immédiat, je cède la parole aux deux rapporteurs.

M. Yannick Chenevard, co-rapporteur du projet de loi actualisant la programmation militaire pour les années 2024 à 2030. Les textes s'inscrivent dans la continuité des deux précédentes lois de programmation militaire. J'observe d'ailleurs qu'une grande majorité des parlementaires présents ici ont voté ces lois, et je ne doute donc pas que le texte qui vous est présenté aujourd'hui le sera également.

Votre présentation était exhaustive, mais il serait utile d'aller un plus loin sur trois points. Le premier concerne l'impact de la NPRM, et en particulier la partie Igar relative à la fiscalité. Ce sujet a été évoqué à plusieurs reprises, il est important que vous puissiez nous éclairer davantage.

Le deuxième point porte sur l'article 26 et le titre de reconnaissance de la nation. À ce titre, il sera intéressant d'entendre les marins présents nous faire part de leur ressenti.

Enfin, le troisième point concerne la réévaluation des grilles indiciaires, issue d'amendement que j'avais porté lors de la loi de programmation militaire. J'ai bien noté les échéances rappelées, 2023 pour les militaires du rang, 2024 pour les sous-officiers et officiers mariniers, et le 15 décembre pour les officiers. Un cycle complet a été réalisé. Il faudra désormais être extrêmement vigilant pour éviter de recréer un décalage similaire à celui observé entre 2008 et le vote de la LPM, car un tel décrochage ne serait pas acceptable, en particulier dans le contexte actuel.

M. Jean-Louis Thiériot, co-rapporteur du projet de loi actualisant la programmation militaire pour les années 2024 à 2030. Vous avez rappelé à juste titre ce que nous devons à celles et ceux qui portent les armes de la France, ainsi que les risques qui y sont associés. Cela commence, au quotidien, par le fait d'être bien dans sa vie, bien dans son logement et bien dans sa famille. Être bien dans sa famille signifie que, lors d'une mutation ou quel que soit le lieu de garnison, l'accueil des enfants soit assuré de manière adaptée. Je pense notamment aux crèches. Où en sommes-nous aujourd'hui de ce qui est évoqué de la contractualisation avec les collectivités locales, afin d'instaurer ce qui devrait aller de soi, c'est-à-dire une priorisation absolue pour les militaires ?

Ensuite, un militaire qui se sent pleinement engagé dans sa vocation s'entraîne, y compris en dehors même des opérations. Dans chacune de vos armes respectives, comment percevez-vous aujourd'hui le taux d'entraînement ? Nous affichons de grandes ambitions à l'horizon 2030, mais je ne suis pas certain que cela se traduise partout concrètement. Je souhaiterais donc votre appréciation.

Enfin, vous avez évoqué et salué le service national. Nous avons pourtant une inquiétude, liée au fait que les marins appelés ne puissent pas embarquer hors du territoire national, ce qui signifie qu'il n'y aurait aucun réserviste à bord des navires de haute mer. Comment le ressentez-vous ? Plus largement, comment percevez-vous, toutes armes confondues, la situation de camarades effectuant leur service national sans pouvoir participer à des entraînements à l'étranger ?

Lieutenant-colonel Vincent. Concernant l'indemnité de garnison, il s'agit effectivement de l'une des primes issues de la NPRM, et présente aujourd'hui deux difficultés majeures. La première tient à sa forfaitisation, qui signifie qu'elle n'est indexée ni sur le point d'indice ni sur l'inflation. De ce fait, elle subit mécaniquement une érosion du pouvoir d'achat des militaires, puisque son montant reste stable alors que le coût de la vie augmente. Le deuxième problème concerne sa fiscalisation. Il faut être clair : il ne s'agit pas d'une question de fiscalité, mais bien de pouvoir d'achat.

Certes, l'indemnité de garnison a permis d'intégrer un plus grand nombre de bénéficiaires, notamment parmi les propriétaires. Toutefois, pour certains militaires, cette indemnité s'est simplement traduite par un maintien de leurs revenus, mais avec, en contrepartie, une augmentation de l'impôt du fait de la fiscalisation. Pour d'autres familles, auparavant non imposables, cela a entraîné une entrée dans l'imposition, mais également une perte de prestations sociales. L'augmentation du revenu fiscal de référence a en effet conduit, dans certains cas, à une diminution de l'accès à certaines aides.

S'agissant des grilles indiciaires, la revalorisation de 2023 pour les militaires du rang visait uniquement à aligner les premiers échelons sur le minimum de traitement de la fonction publique, afin de tenir compte du Smic. Les caporaux-chefs et caporaux, dont les indices sommitaux n'ont pas été réévalués, ont donc subi un tassement accru entre le premier grade et l'indice terminal.

En 2024, une revalorisation a bien concerné les sous-officiers du premier grade, sergents ou maréchaux des logis, mais limitée aux deux premiers échelons. Si la revalorisation des sous-officiers supérieurs a été largement appréciée, le Conseil demeure attentif à la situation des sous-officiers subalternes et des militaires du rang. En effet, le tassement des grilles ne valorise pas les responsabilités exercées, alors même qu'aujourd'hui un caporal-chef perçoit une solde indiciaire très proche de celle d'un sous-officier, sans exercer les mêmes responsabilités.

Major Olivier, secrétaire de session adjoint. Le CSFM est naturellement très satisfait de l'attribution du titre de reconnaissance de la nation, témoignage de l'engagement de nos équipages à bord des sous-marins nucléaires lanceurs d'engins. Le Conseil avait ainsi émis un avis favorable, considérant qu'il s'agissait d'une véritable mesure de reconnaissance. Très clairement, et je peux le dire en tant que marin, c'est une source de satisfaction profonde.

Toutefois, le Conseil avait formulé une observation complémentaire portant sur l'accès à la carte du combattant. Aujourd'hui, cette attribution n'est pas possible, car elle est juridiquement liée au statut d'opération extérieure (Opex). Or, l'Opex est définie par un périmètre géographique précis, avec des bornages Nord-Sud et Est-Ouest, ce qui n'est absolument pas le cas des patrouilles de SNLE, couvertes par le secret défense. Cette absence de rattachement juridique empêche donc l'attribution de la carte du combattant. Nous espérons qu'une solution pourra être trouvée à l'avenir, pour permettre à nos camarades sous-marinières d'y accéder.

Caporale-chef Aurore. Concernant le service national, vous exprimez une inquiétude aujourd'hui largement partagée par la communauté militaire, notamment s'agissant des marins qui ne pourront pas dépasser les eaux territoriales. Lorsque le Conseil a étudié les dispositions relatives au service national volontaire, il a précisément souligné la nécessité d'élargir les limites géographiques d'emploi. En effet, en l'état, les propositions ne permettent pas aux marins de sortir de ces eaux.

Or, lors de déploiements, il arrive déjà que des mineurs embarqués soient débarqués, et nous souhaiterions que ce principe puisse s'appliquer également aux appelés du service national. Nous constatons en effet que les attentes des jeunes portent sur le fait de vivre pleinement la vie militaire. Avec le dispositif actuel, ils sont souvent cantonnés à des fonctions administratives ou d'état-major, ce qui nuit à l'attractivité du service national. Ces conditions d'emploi ne nous conviennent pas et fondent l'inquiétude partagée quant à l'absence probable d'appelés à bord des bâtiments.

Adjudant Gregory. Mon intervention est liée aux contractualisations avec les collectivités locales, et plus précisément la question de la garde d'enfants liée à la mobilité. Le contexte s'y prête d'autant plus que j'appartiens au Conseil central de l'action sociale des armées depuis plus de quinze ans et que je me bats régulièrement sur cette problématique. Elle ne se limite pas, contrairement à ce que l'on entend parfois dans les médias, à la difficulté

de trouver un médecin dans certains territoires. Elle concerne tout autant la capacité à faire garder les enfants, à disposer d'un nombre suffisant de places en crèche, à pouvoir s'appuyer sur des assistantes maternelles ou des structures d'accueil adaptées, y compris dans des territoires qui ne correspondent pas toujours pleinement aux besoins rencontrés sur le terrain.

Il faut néanmoins reconnaître que des efforts conséquents ont été réalisés par l'action sociale des armées. On peut citer, de manière concrète, l'ouverture de huit établissements supplémentaires de crèches ministérielles entre 2024 et 2026, l'augmentation des réservations de berceaux au-delà 243 places, ainsi que le développement des conventionnements avec les assistantes maternelles. Le bilan, dans son ensemble, apparaît donc plutôt positif, même si certains effets demeurent difficilement maîtrisables.

La première difficulté tient à la concurrence exercée par le secteur civil. Les assistantes maternelles sont très demandées à l'extérieur, et des écarts financiers peuvent les inciter à privilégier l'une ou l'autre solution. À cela s'ajoute la question des mutations. Lorsque celles-ci interviennent dans des délais contraints, les assistantes maternelles ont parfois déjà atteint leur nombre maximal d'enfants autorisés.

C'est pourquoi nous cherchons à multiplier les contractualisations avec les collectivités territoriales. Ce travail doit être mené par les chefs de service, par l'administration, et il suppose d'aller vers les collectivités, vers les administrations locales, afin de créer des liens durables. Je suis convaincu qu'il existe encore une marge de progression importante, même si nous savons aussi que certains obstacles relèvent de tendances sociétales. Les assistantes maternelles souhaitent de moins en moins travailler sur des horaires atypiques et aspirent à davantage de temps libre. Ces évolutions continueront de poser des difficultés structurelles sur lesquelles nous devons constamment nous adapter.

Major Olivier. Monsieur le ministre, je n'ai pas précisément le chiffre détaillé du taux d'entraînement par armée. Une part très importante de l'activité se traduit par le déploiement opérationnel. Mais je constate également qu'aujourd'hui, l'actualisation de la LPM prévoit près de 1,6 milliard d'euros dédiés à la préparation de nos forces et à l'entraînement. Ce point est absolument essentiel, car il est fondamental de pouvoir s'entraîner pour être prêt le jour J. Cela signifie s'entraîner davantage, de façon plus robuste, et aussi sur des durées plus longues. Progressivement, une forme d'automatisme s'installe dans les réactions, ce qui facilite ensuite la conduite des opérations.

L'entraînement constitue également un moyen, en termes d'activité, de tester un certain nombre de matériels que nous utilisons aujourd'hui et que nous développons au fur et à mesure. La préparation opérationnelle permet de confronter ces équipements à la réalité, de vérifier leur efficacité et leur adéquation aux exigences du terrain. L'ensemble de cette activité, qu'il s'agisse de la préparation opérationnelle ou du déploiement de certains de nos régiments et unités, soulève forcément d'autres questions en aval.

M. Loïc Kervran, président. Je cède la parole aux orateurs de groupe.

M. Pascal Jenft (RN). Mesdames et messieurs les membres du Conseil supérieur de la fonction militaire, je tiens tout d'abord à saluer le travail que vous accomplissez au service de nos armées. Votre rôle est fondamental dans l'appréciation de la condition militaire, élément sans lequel nous ne pourrions fidéliser nos armées.

L'actualisation de la LPM intervient pour adapter notre outil de défense à un contexte mondial de plus en plus instable. Il faut aussi veiller à ne pas négliger celles et ceux qui constituent notre force vive. Or, le texte soumis à notre étude, même s'il souhaite consolider le volet capacitaire, revient peu sur la condition militaire. Pourtant, ce même texte insiste sur la nécessité de renforcer le lien entre l'armée et la nation.

Lors de votre audition du 26 novembre dernier, vous m'aviez affirmé que les militaires ressentent un manque de reconnaissance sur les plans matériels et symboliques. Ce constat peut inquiéter pour la fidélisation, face à la concurrence du secteur privé ; mais aussi pour l'atteinte des effectifs fixés par la LPM. Il est vrai que ce plan a été doté de 750 millions d'euros, mais il faut quand même rappeler que depuis 2024, l'inflation continue de croître et que le contexte international s'est clairement durci.

Ces moyens sont-ils vraiment à la hauteur ? Estimez-vous que le titre V de l'actualisation de la LPM répond réellement aux attentes des militaires, notamment sur leurs conditions de vie ? Si ce n'est pas le cas, que faudrait-il améliorer ou renforcer concrètement, pour mieux répondre à leurs besoins ainsi qu'à ceux de leurs familles ?

Adjudant Gregory. Sur le matériel, nous constatons nécessairement des effets contrastés. En effet, la logique retenue consiste à équiper des régiments dans leur globalité, afin qu'ils soient prêts à intervenir avec l'ensemble des équipements nécessaires. Cela a conduit, dans un premier temps, à des arrivées de matériels au compte-gouttes. Aujourd'hui, la dynamique industrielle est bien engagée et les cadences commencent à atteindre un régime moteur plus régulier. Nous commençons donc à percevoir un ressenti plus positif sur le terrain.

Pour autant, il est vrai que, dans certains régiments, tous les matériels ne sont pas encore arrivés. Nous recevons en revanche de nombreux retours positifs concernant l'arrivée de munitions. Les équipements matériels continuent de souffrir de deux problématiques principales. La première est liée aux capacités industrielles, la seconde au contexte international. Vous avez vous-même constaté que deux crises majeures, en Ukraine et au Moyen-Orient, ont conduit à ce que certains matériels, y compris des équipements modernes, soient projetés sur ces théâtres d'opérations.

Il en résulte que, localement, certains régiments peuvent se retrouver avec un nombre très limité de systèmes, par exemple un seul drone opérationnel, parce que les autres ont été déployés ailleurs. Mais je peux vous assurer que j'ai encore vu récemment, dans le regard enthousiaste d'un militaire à l'entraînement, toute la signification de ces efforts. Après des années d'attente et de formation, pouvoir enfin mettre en œuvre ces matériels donne un sens très fort à leur engagement. C'est précisément pour cette raison que l'effort budgétaire consacré aux équipements doit non seulement se poursuivre, mais encore s'intensifier, car les attentes sont très fortes, notamment en 2026 et 2027, et celles et ceux qui disposent déjà de ces matériels y voient presque une forme de renaissance.

Major Olivier. Le sujet du logement constitue un enjeu majeur de la condition militaire. Dans ce domaine, il faut clairement distinguer deux grandes parties : le logement d'une part et l'hébergement d'autre part.

D'abord, je souhaite rappeler le mandat confié au CFSM, consistant à mesurer la satisfaction des militaires et de leurs familles en matière de logement, d'accompagnement des

familles et, plus largement, de mobilité. Plusieurs plans répondent aujourd'hui à la fois au logement et à la problématique de l'hébergement pour ceux qui ne bénéficient pas d'un logement. Il s'agit d'abord du plan Ambition logement, qui concerne les logements domaniaux. Il s'agit ensuite du nouveau plan Troupes, écoles et lycées (TEL), qui répond aux préoccupations relatives aux infrastructures des bâtiments d'hébergement. Ce plan constitue même un plan d'urgence. L'ensemble de ces plans est complémentaire, notamment pour l'accueil des militaires faisant l'objet d'une affectation avec changement de résidence.

Nous savons tous que le logement est un processus long, qui prend du temps. Le constat présenté par mon camarade tout à l'heure est contrasté selon les régions, car l'appréciation du logement diffère en fonction des territoires, notamment selon ceux qui ont bénéficié de davantage de constructions ou de rénovations. Mais un constat demeure largement partagé : l'inadéquation du parc, qu'il s'agisse de logements domaniaux ou conventionnés, qui ne répond pas aujourd'hui à l'offre attendue.

S'agissant de la partie domaniale, des procédures sont en cours de mise en place par le concessionnaire Nové. Certes, dans certaines régions, des dysfonctionnements subsistent, mais des process sont déployés pour améliorer la situation. De plus, le plan de Nové, qui s'inscrit sur trente-cinq ans, prévoyait volontairement des années plus difficiles, notamment en 2025, 2026 et probablement 2027, correspondant à une phase de rénovation et de construction neuve. Les chiffres sont clairs : en 2026, nous comptons 8 400 logements domaniaux, contre un peu plus de 10 000 en 2032.

L'idée directrice est la suivante : le logement doit être pleinement intégré à une politique RH globale. Le logement fait partie du « sac de combat » du militaire et de sa famille. En parallèle, pour ceux qui ne bénéficient pas d'un logement ou d'un hébergement, de nombreux dispositifs existent. En Île-de-France, le centre d'accompagnement à la recherche de l'habitat a été créé et déployé au niveau national. Par ailleurs, il faut citer le dispositif Mut'Actions, pour aider à la recherche d'un logement hors parc domanial ou conventionné ; la plateforme de déménagement multiservices avec zéro reste à charge ; ainsi que la prise en charge de la caution locative. Ces dispositifs, parfois encore méconnus selon les régions, se déploient progressivement afin de répondre aux besoins des militaires et de leurs familles lors des changements d'affectation et de résidence.

M. Emmanuel Fernandes (LFI-NFP). Je vous remercie pour votre exposé, particulièrement intéressant et essentiel pour nous, puisqu'il nous permet d'obtenir un regard de l'intérieur, le point de vue des militaires sur cette actualisation de la LPM. Vous êtes évidemment les mieux placés pour exprimer vos besoins en ce qui concerne vos conditions de travail, qui dépassent largement la seule mission qui vous est confiée et qui même conditionne la qualité de l'exercice de cette mission.

Ma première question concerne le calcul de l'allocation chômage des militaires, pour lequel l'article 29 de ce projet de loi fixe la définition du salaire de référence pris en compte. Selon nous, cet article pose problème, puisqu'il vise à réduire l'assiette utilisée pour calculer les indemnités chômage des anciens militaires, ce qui provoque logiquement une diminution du montant des allocations. Quel est votre avis sur ce point ?

Ensuite, s'agissant du dispositif des emplois réservés, nous avons constaté qu'il n'avait pas tout à fait atteint ses objectifs dans sa mission d'insertion, puisque sur la

période 2020-2024, près de 400 militaires se sont inscrits, mais seuls 117 ont été recrutés. Environ 600 civils se sont inscrits et moins de 100 ont été recrutés. L'article 27 vise à une réforme du régime devant permettre un élargissement de l'accès des bénéficiaires de ce dispositif, qui serait renommé en emploi de reconnaissance nationale. Vous semble-t-il mieux conçu ?

Enfin, s'agissant de la réserve, l'article 25 vise à harmoniser et à renforcer les dispositifs existants. Aujourd'hui, le nombre de jours d'absence de l'emploi civil du réserviste sans accord préalable de l'employeur s'établit à dix. Faudrait-il aller plus loin selon vous ?

Major Jean-Philippe. Le Conseil a émis un avis défavorable concernant l'évolution du dispositif sur l'ARE, lors de sa consultation. Cet avis peut surprendre, dans la mesure où ce sujet est inscrit dans la loi au titre de la sincérisation de la singularité militaire, qui constitue l'un des axes de préoccupation majeurs du Conseil. En l'espèce, le Conseil considère que l'évolution proposée du dispositif aboutirait, concrètement, à une diminution de la condition du militaire. Or, la préservation de la singularité militaire ne peut se concevoir qu'accompagnée du maintien, voire de l'amélioration, de ladite condition.

Comme vous l'avez rappelé, le nouveau mode de calcul, tel qu'il est proposé n'entraîne pas d'évolution favorable du dispositif. Un jugement du tribunal administratif a en outre formulé des réserves sur le calcul de l'ARE applicable aux militaires. Si nous comprenons la volonté du ministère de préserver la singularité militaire et, à ce titre, de se singulariser du code du travail, l'avis du Conseil est clair : toute modification de la partie législative du code de la défense doit impérativement s'accompagner d'une modification de la partie réglementaire. Or à ce stade, seule la partie législative est envisagée, ce qui conduit à une assiette de calcul moins favorable que celle résultant du jugement du tribunal administratif. C'est pour cette raison que le Conseil a émis un avis défavorable, tout en réaffirmant son attachement à la singularité militaire, à condition qu'elle ne se traduise pas par une dégradation de la condition du personnel.

S'agissant des emplois de reconnaissance nationale, comme vous l'avez très bien exposé, le dispositif actuel des emplois réservés ne satisfait ni les employeurs publics ni les bénéficiaires. Du côté des employeurs, des postes sont fléchés mais demeurent parfois vacants faute de candidats, avec en outre une forte disparité entre les différentes fonctions publiques, la fonction publique territoriale n'étant pas soumise aux mêmes obligations que la fonction publique d'État. Du côté des bénéficiaires, on observe un désintérêt manifeste, comme en atteste le faible nombre de militaires, environ 120, ayant eu recours à ce dispositif. Les emplois proposés sont majoritairement concentrés dans la filière sécurité, ce qui ne correspond pas toujours aux aspirations de militaires blessés souhaitant se réorienter.

Dans ce contexte, le Conseil accueille très favorablement la création du nouveau dispositif des emplois de reconnaissance nationale. Il ne s'agit pas d'un simple changement d'intitulé, mais bien d'une inversion de logique. Désormais, le militaire pourra candidater sur des emplois correspondant à ses compétences, à ses capacités et à ses aspirations, tout en bénéficiant d'une valorisation liée à la reconnaissance nationale de son engagement et de son statut de militaire blessé ou ancien militaire blessé.

La seule réserve exprimée concerne l'harmonisation des dispositifs dérogatoires d'accès à la fonction publique ouverts aux militaires. Le Conseil souhaite un alignement avec

le régime des détachements et intégrations prévu à l'article L.4139-2 du code de la défense. Aujourd'hui, les emplois réservés permettent une reprise intégrale du grade, de l'échelon et de l'indice détenus, voire un classement immédiatement supérieur, ce qui est plus favorable que les autres dispositifs. L'objectif poursuivi est d'aller au bout de la logique et aligner l'ensemble de la démarche : assurer à nos blessés des conditions de retour à l'emploi public au moins équivalentes, et si possible plus favorables, que celles des militaires non blessés, dans un esprit cohérent de reconnaissance nationale.

Lieutenant-colonel Vincent. Monsieur le député, l'intégration de primes dans le calcul de la pension militaire de retraite avait été annoncée par le ministre des armées, M. Lecornu, en mars 2024. Mais la question de l'intégration de primes dans la pension remonte à une échéance plus ancienne, dans la mesure où lorsque la NPRM a été établie, elle a été construite en parallèle et en adéquation avec le système universel de retraite, qui prévoyait une telle intégration. Il faut savoir que pour les militaires, le taux de remplacement (le pourcentage que la pension représente par rapport aux six derniers mois de solde) s'établit à 50 %, contre 70 % pour les autres corps en uniforme. Le CSFM est particulièrement attentif et vigilant sur ce sujet. Cette mesure sera prévue dans le projet de loi de finances (PLF) pour 2027.

M. Arnaud Chérel de la Rivière, secrétaire général du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM). Cette décision a été validée en début d'année par le gouvernement, afin qu'une disposition visant à intégrer une partie des primes dans le calcul de la pension soit portée dans le cadre du PLF pour 2027. Normalement, vous aurez à en connaître à l'été sur des modalités techniques, qui n'ont pas encore fait l'objet d'arbitrage. Le choix qui avait été opéré est essentiellement de nature législative, puisqu'une mesure à portée fiscale ne peut pas être portée en LPM, mais dans une loi de finances.

Major Laurent. Nous attendons effectivement une montée en puissance des réserves face aux menaces hybrides et au retour de la guerre de haute intensité. Ce levier de masse et de compétences peut toutefois rencontrer des limites dans le cadre du partenariat avec le monde économique. Lorsqu'une entreprise perd temporairement un salarié, en particulier une petite entreprise, elle peut se retrouver en difficulté, ce qui crée naturellement des contraintes sur l'emploi des réservistes.

Au sein du CSFM, nous avons donc constitué un groupe de travail afin d'être, dans le cadre de cette montée en puissance de la réserve, capteurs de ce qui fonctionne comme des points de friction éventuels. Dans cette dynamique, il ne suffit pas de recruter ; il faut aussi pouvoir employer les réservistes. Par ailleurs, ces réservistes ont une vie familiale et une vie professionnelle, qu'il faut pleinement prendre en compte.

Les réflexions engagées ont ainsi porté sur la nécessité de développer davantage les partenariats avec le monde économique. Par exemple, au-delà des entreprises déjà partenaires de la défense dans le domaine industriel, il serait possible d'élargir ces partenariats à d'autres entreprises, afin de faciliter la mise à disposition de leurs personnels au profit de la réserve. Cela pourrait contribuer à lever certaines limitations, notamment en matière de nombre de jours, et permettre une montée en puissance opérationnelle efficace, au bénéfice des réservistes eux-mêmes.

M. Damien Girard (EcoS). Je vous remercie pour vos éclairages et vos retours. Ils nous permettent de mieux appréhender ce qui fait le cœur de notre armée et de notre défense, les femmes et les hommes qui la composent et à qui nous devons, par leur engagement, la protection de notre territoire et de nos concitoyens.

L'État vise un objectif de 105 000 réservistes à horizon 2035, mais ces derniers font face à des obstacles multiples, notamment la difficulté du cumul possible avec un emploi ou des études.

Leur intégration au sein des unités constitue également un enjeu. Ces problématiques se posent particulièrement pour les réservistes sous-officiers. Ceux-ci représentent un atout déterminant pour la défense de notre territoire, comme le soulignent les travaux de l'historien militaire Michel Goya.

Les réservistes sous-officiers sont susceptibles d'encadrer des unités au combat. Leur qualité et leur quantité déterminent en grande partie la capacité opérationnelle des groupes de combat, et leur dimensionnement les forces que notre pays est capable d'engager sur le terrain. Les compétences techniques et humaines de ces fonctions impliquent un engagement long, une formation continue et une expérience opérationnelle.

Le projet d'actualisation de la loi de programmation militaire prévoit, à son article 25, un renforcement du recours aux réservistes. Ainsi, quels enjeux identifiez-vous afin de fidéliser et d'inclure dans nos forces ces profils spécialisés ? Hormis les dispositions du projet de loi, quelles pistes existent-elles pour renforcer l'attractivité du ministère des armées ?

Major Laurent. S'agissant de l'encadrement, il ne faut pas oublier que la réserve est composée de deux populations distinctes. La première est constituée d'anciens de l'institution, qui connaissent déjà l'encadrement de la réserve, les matériels, les procédures et qui sont parfaitement aptes à servir volontairement et à être efficaces rapidement, même si leurs compétences doivent être entretenues, car le monde militaire évolue en permanence. La seconde population est issue du tissu économique et de la population civile, et rejoint la réserve par conviction. L'osmose entre ces deux entités permet d'atteindre un socle minimal de compétences, dans la mesure où les réservistes suivent les mêmes formations et participent à un auto-encadrement collectif. Les anciens de l'arme encadrent les nouveaux réservistes issus de la population civile ; l'équilibre se construit naturellement de cette manière.

S'agissant de la fidélisation, j'en reviens à nos propositions. Le levier essentiel est simple : il faut employer les réservistes. Cela a été dit précédemment. À ce titre, le budget constitue un élément central, car il est nécessaire de rémunérer les journées de réserve. Néanmoins, pour le réserviste, l'enjeu principal demeure l'emploi effectif. S'il n'est employé que quelques jours par an, la formation se perd et l'attractivité disparaît. L'objectif affiché de montée en puissance – 80 000 réservistes en 2030 et 105 000 en 2035 – est ambitieux, mais atteignable. Il doit cependant s'accompagner d'un budget intégrant réellement les jours de convocation et d'une définition claire des missions, afin que les forces d'active et les réserves se complètent sans se superposer, dans une véritable logique de complémentarité.

Mme Geneviève Darrieussecq (Dem). Je tiens à redire toute l'estime et toute la gratitude que mon groupe politique porte aux femmes et aux hommes qui composent nos armées, ainsi que l'attention constante que nous accordons au travail sur la condition militaire.

Je ne reviendrai pas sur les sujets du logement ni de la garde d'enfants, sur lesquels j'ai beaucoup travaillé et pour lesquels un suivi rigoureux demeure nécessaire afin de mesurer les avancées. Je souhaite en revanche revenir sur le service national volontaire, qui exigera un encadrement adapté, des formateurs qualifiés et des capacités d'hébergement suffisantes. J'ai compris que, sur les 2,5 milliards d'euros qui y sont consacrés, des projets immobiliers sont prévus pour accueillir ces jeunes dans de bonnes conditions. Ma question porte davantage sur la dimension humaine : sans augmentation des effectifs, pensez-vous que les besoins en encadrement et en formation seront couverts, ou faudra-t-il renforcer les moyens humains pour accompagner pleinement ce dispositif ?

Caporale-chef Aurore. Madame la ministre, il est important de rappeler que le service national est encore en cours d'élaboration. À ce stade, de nombreux aspects restent à appréhender, dans la mesure où nous en sommes essentiellement au recrutement et aux premiers entretiens.

L'encadrement constitue effectivement une préoccupation. Compte tenu de la montée des effectifs, nous espérons que cet élément jouera en faveur d'un encadrement adapté du service national volontaire. Néanmoins, force est de constater que nous manquons encore de lisibilité pour évaluer si ce dispositif sera encadré dans les meilleures conditions. Pour autant, il suscite un réel intérêt au sein de la communauté militaire, ainsi qu'une forme d'attractivité et d'enthousiasme pour la formation des appelés.

Ensuite, le logement et l'hébergement constituent le premier irritant de la condition militaire. La montée en puissance des appelés du service national fait naître la crainte d'une dégradation des conditions de vie et de travail des militaires d'active. Nous serons donc particulièrement vigilants face à tout phénomène d'éviction de l'active au profit du service national volontaire. Les chefs se veulent rassurants et évoquent un plan de construction et de rénovation en cours, même si, à ce stade, nous traversons encore un creux de vague. Il est difficile de rassurer en tout cas nos militaires à ce stade.

Mme Lise Magnier (HOR). Je souhaiterais obtenir des précisions sur l'avis défavorable que vous avez exprimé sur l'article 29. Une autre de mes questions concerne la réalité des capacités d'entraînement et de préparation opérationnelle, notamment les dotations en munitions de tout type. Pour avoir participé à un certain nombre de séquences d'entraînement au tir, auprès de nos gendarmes tout comme auprès de nos artilleurs, j'ai pu constater que le contingentement des munitions constitue un véritable sujet. Pouvez-vous compléter votre avis sur cette question primordiale ?

Ma dernière question porte sur la réalité des moyens humains de l'encadrement du futur service national, mais peut-être aussi de la réserve. Je ne crois pas avoir vu dans l'actualisation de la LPM les crédits nécessaires à l'équipement des réservistes et de nos engagés volontaires. Quel est votre avis à ce sujet ?

Adjudant Gregory. S'agissant des équipements, je m'appuierai sur un exemple que nous connaissons parfaitement dans la gendarmerie. Lorsque l'on augmente les effectifs, on oublie souvent « le sac à dos ». Comme vous, j'attends que cet effet soit pleinement pris en compte.

Sur les munitions, je ne peux que répondre de manière directe. Tirer trente à soixante cartouches par an ne permet évidemment pas de devenir un tireur d'élite. Pour la gendarmerie,

qui se trouve dans un contexte particulier, les visites de terrain montrent néanmoins une évolution significative. Depuis cette LPM, les retours ont été positifs.

Concernant l'accueil des réservistes, nous ne rencontrons pas de difficultés particulières. Sur le terrain, certaines craintes existent quant à l'arrivée des appelés et à l'impact sur le logement des actifs, mais les armées sauront éviter ces situations. Comme toujours, nous avançons avec cohésion et en conduite, ce qui nous permet de surmonter ces enjeux.

M. Loïc Kervran, président. Nous passons à présent aux interventions à titre individuel.

Mme Caroline Colombier (RN). Je vous remercie pour vos réponses très instructives. Sachez que nous aussi, au Rassemblement national, nous sommes très à l'écoute des problématiques qui touchent nos soldats, nos gendarmes, et leurs familles.

Je souhaiterais avoir votre regard sur deux inquiétudes. Tout d'abord, l'évolution des effectifs voulus par la loi de 2023 n'a pas été respectée. Nous avons voté un article 7 dans la précédente LPM, faisant état d'une évolution annuelle de 700 à 1 200 effectifs, pour pouvoir atteindre la cible des 275 000 ETP à horizon 2030, par an. Or, l'article 4 de la révision que nous allons examiner constitue un aveu d'échec, car de 2007 à 2030, la cible d'augmentation nette des effectifs est désormais portée de 2 150 à 2 350 ETP. Comment expliquer ce retard ? Est-il dû à un problème structurel dans nos armées ?

Ensuite, nous nous réjouissons que les armées restent attractives pour notre jeunesse, mais nous demeurons inquiets de la baisse du niveau scolaire. En effet, nos armées doivent poursuivre une montée en puissance de certaines compétences et de métiers spécialisés de haut niveau, comme la guerre électronique ou le cyber. Que faire pour y remédier ?

Adjudant Gregory. Il n'est pas aisé de résorber les difficultés d'effectifs. Cependant, depuis 2024, 2025 et 2026, nous respectons désormais la cible. Le contexte international mobilise fortement le peuple français sur ces questions.

Vous évoquez la baisse du niveau scolaire. Je considère que c'est précisément là que réside une grande force de l'armée. Quand on entre dans l'institution, quel que soit son niveau scolaire, les camarades, les gradés, les militaires du rang transmettent les savoir-faire essentiels. Je me souviens très bien, à mes débuts, de ces apprentissages fondamentaux, aussi simples qu'essentiels. Progressivement, certains apprennent à conduire, obtiennent leur permis, se forment au tir, à la discipline, aux responsabilités. Il existe tous les profils. On forme, on élève, on accompagne.

Certes, nous avons besoin de spécialistes, et nous recrutons aussi des profils très qualifiés. J'ai vu arriver des militaires titulaires de bac+3, bac+4 ou bac+5. L'armée ne les rebute pas, bien au contraire, elle attire et renforce ses effectifs. Pour toutes ces raisons, je suis profondément confiant sur ce sujet.

M. Arnaud Chérel de la Rivière, secrétaire général du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM). La compétence du CSFM ne consiste pas à se prononcer sur les cibles, les trajectoires d'effectifs ou pas. Il constate simplement que les conditions et les outils déployés permettent effectivement de recruter et d'attirer. Lors de son audition, le chef

d'état-major des armées vous a expliqué pour quelles raisons il n'estimait pas nécessaire, dans le cadre de la loi actuelle, de dépasser les objectifs initiaux. En revanche, il ne vous a pas caché l'ambition qu'il nourrit, afin de réussir les marches réellement importantes par rapport aux premières années de programmation militaire.

M. Loïc Kervran, président. Je vous remercie.

La séance est levée à seize heures vingt.

*

* *

Membres présents ou excusés

Présents. - M. Yannick Chenevard, Mme Caroline Colombier, Mme Geneviève Darrieussecq, M. Emmanuel Fernandes, M. Damien Girard, M. José Gonzalez, M. Laurent Jacobelli, M. Jean-Michel Jacques, M. Pascal Jenft, M. Loïc Kervran, Mme Nadine Lechon, Mme Lise Magnier, M. Thibaut Monnier, Mme Josy Poueyto, Mme Catherine Rimbart, M. Jean-Louis Thiériot, M. Romain Tonussi, M. Antoine Valentin

Excusés. - Mme Delphine Batho, M. Christophe Blanchet, Mme Anne-Laure Blin, M. Frédéric Boccaletti, M. Manuel Bompard, Mme Cyrielle Chatelain, M. Michel Criaud, M. Moerani Frébault, M. Abdelkader Lahmar, Mme Alexandra Martin, Mme Isabelle Rauch, Mme Mereana Reid Arbelot, Mme Marie-Pierre Rixain, M. Aurélien Saintoul, Mme Isabelle Santiago, M. Mikaele Seo, M. Thierry Sother, M. Boris Vallaud