

CR JOURNEES PRESIDENTS DES OFFICIERS COETQUIDAN

Les journées d'information des Présidents des Officiers se sont déroulées sur 3 jours du 21 au 23 octobre 2009 au sein des Ecoles de Coëtquidan.

1. La première journée était centrée sur l'aspect solidarité et les évolutions de la formation des officiers.
2. La seconde sur la gestion de personnels.
3. La troisième a permis les interventions du DRHAT de l'IAT et du CEMAT.

Veillez trouver ci-dessous les principales informations et remarques.

Formation des officiers

La scolarité aux ESCC est organisée autour de semestres à vocation militaire ou académique.

1. -ESM :
6 semestres. Pas d'innovation particulière sur les recrutements et cursus à l'exception d'une volonté de rapprocher la formation de la connaissance du corps de troupe avec un parrainage élève / régiment qui pourrait être étendu à l'EMIA.

2. -EMIA:
4 semestres. 2 militaires / 2 académiques. Le recrutement sera limité à 80-85 élèves. 3 concours, lettres / sciences-éco / sciences.
2 recrutements : niveau bac 60% et sur titre 40% à niveau bac +2 (120 crédits ECTS) ouverts au Sous-officiers et EVAT.
Le projet vise à l'obtention d'une licence (180 crédits ECTS).

3. -EMCTA / EMSAM
Seront regroupées au sein d'une seule école EAM (Ecole d'Administration Militaire) à Coëtquidan, pour un effectif global de 60 pax. Première année : 1 semestre militaire et 1 semestre académique.
Le projet vise à l'obtention d'une licence (180 crédits ECTS) pour les CTA, d'un Master 2 pour les CRE. Pour autant, les modalités pour les officiers CTA déjà détenteurs d'une licence ne sont pas arrêtées. Il en va de même, pour la deuxième année qui serait, a priori, une application dont les modalités sont en cours de définition.

Pour ces 3 écoles, la non-réussite au diplôme induit le retour dans le corps statutaire d'origine ou la conservation de l'intéressé sous statut OSC.

4. -OAEA et rang : passage obligé en stage aux ESCC pour environ une semaine.

5. -OSCE : un seul stage par an de 5 mois + un mois de stage en Corps de Troupe.
Le tout suivi d'une application .Plus d'accès à l'EMIA

Concertation

L'art. 6 du statut général des militaires prévoit que le chef doit veiller au bien être de ses subordonnés. Cela implique un système de concertation qui est inscrit à l'article 18 du Statut Général des Militaires.

Il repose sur :

- Les commissions participatives du corps
- Les présidents de catégorie
- Le CFMT

Concernant ce dernier, les officiers sont faiblement représentés. Ce qui induit un manque de crédibilité. Les candidatures officiers sont donc encouragées. Il faut statiquement 12 volontaires pour un poste. (Tirage au sort)

Evénement grave

Le rôle des présidents de catégorie en tant que conseiller du Cdt est réaffirmé dans ce domaine. De même, pour les cas les plus douloureux, la mise en place et l'entraînement des cellules de crise (CDC, OEH, Second, CAJ ,ASA, présidents de catégories) dans les unités sont essentiels (cas de décès en opérations par ex).

Concernant cette situation, certains dispositifs ont été rappelés:

- Capital décès (1 an de solde brute versée par la sécurité sociale).
- Délégation de solde (DSOP 3 mois de solde OPEX + DSOC 3 ans de 1/2 solde OPEX).
- Pension de réversion + invalidité (un choix doit être fait entre la délégation de solde et la pension de réversion).
- Fonds de pension.
- Solidarité (Solidarité Défense, Terre Fraternité, ANFEM, ARIA.etc)
- Aides complémentaires (frais obsèques, changement de résidences).
- Soutien moral et social (ASA, maintien 2 ans dans le logement Défense, offre d'emploi cat C au sein du MINDEF pour le conjoint survivant.
- Assurance décès invalidité. (Type AGPM: GMPA).

ATTENTION AUX CLAUSES BENEFICIAIRES ET AU TYPE DE GARANTIE .IL EXISTE DE GROSSES DIFFERENCES ENTRE UN CONTRAT CELIBATAIRE ET UN CONTRAT MARIE. IL APPARTIENT A CHACUN DE VERIFIER CET ASPECT.

A titre d'exemple en 2008, sur 164 blessés en OPEX , 14% n'étaient pas assurés et bon nombre mal assurés.

Suite à l'intervention de l'ADO et Terre Fraternité, il est rappelé que les dons sont les bienvenus et ouvrent droit à déduction fiscale.

TERRE FRATERNITE : HOTEL DES INVALIDES / 129 rue de Grenelle / 75007 Paris.

Condition du personnel

A : Contexte :

Sous contrainte financière sévère et dans le cadre des restructurations mais reste une priorité du CDT. S'inscrit dans le cadre des rapports du HCEM.

- Premier rapport / Rémunération. *Publié.*
- Second rapport / Mobilité. *En cours*
- Troisième rapport / Reconversion. *A venir*

B : Défis à relever :

-OTAN .

Attention soutenue du CDT car obligatoire et joue sur la crédibilité française . 8 destinations sensibles ont été identifiées. 1 Groupe de travail interarmées est à l'œuvre sur les aspects suivants :

- Effort indemnitaire. 3 pistes
 - Conférer le tableau 1 de l'IRE (diplomates) aux militaires / peu probable
 - Remboursement aux frais réels / trop complexe.
 - Augmentation du tableau 2 de l'IRE (tableau des militaires) / **piste favorisée.**
- Scolarité des enfants.
- Couverture sociale.
- Logement.

-Changement de résidence

- 46% des personnels ont bénéficié de l'ACMOBGEO et ont donc eu un gain sur leur déménagement.
- 18.8% ont perdu de l'argent en déménageant.
- Le reste en cible.

Les retards de paiement ne devraient plus être constatés.

2 dispositifs expérimentaux en cours pour les déménagements :

- EXECUTIVE RELOCATION : société qui fait l'intermédiaire avec les déménageurs et qui veille à être en dessous du seuil: Ffin du bénéfice ACMOB GEO.
- UGAP: pas de financement avancé par le militaire. Le déménageur voit directement avec l'Administration pour le paiement.

-Politique d'hébergement en BCC

La priorité reste aux MDR / sous officiers célibataires /divorcés ou veufs sans enfants.

Les officiers célibataires géo et les civils célibataires ne sont qu'éligibles.

-Aide à la revente des habitations dans une garnison restructurée.

Dispositif SEVELOR possibilité de rachat par la SNI a été une grande déception.

C : Motifs de satisfaction

-Logement familial.

- Encourager les locataires à prévenir la SNI de leur départ.
- 250 millions d'euros prévus pour l'investissement locatif en 2011.
- 50 millions d'euros pour des prêts au logement de 5000 euros sans intérêts en complément des prêts à taux 0 de 11000 euros mis en place par l'ASA.

-Mesures relatives aux restructurations

- Allocation d'aide à la mobilité du conjoint 6100 euros
- Allocations d'aide à l'acquisition d'un logement 8000euros
- Aide à la location: secours exceptionnels de l'ASA.
- Augmentation du complément ICM (prime de rideau).
- Prêt mobilité.
- Prêt caution location.
- Reconnaissance garnison des épouses.

-Frais de déplacement

- Suppression des groupes de grade.
- Augmentation des taux.
- Fin de la dégressivité après le 11^{ème} jour.
- 2 taux : un taux province et un taux Paris et ville de + de 20000hab.

-Dispositif de soutien psychologique en zone de combat

- Avant OPEX /CFT
 - Effort en MCP.
 - Création OEH.
 - Formation d'un référent de section.
- Pendant OPEX/EMA
 - Réseau soutien psychologique.
 - Pause opérationnelle.
 - CISPAT.
- Après OPEX/IAT
 - Accompagnement.
 - SAS de normalisation à Chypre.
 - Normalisation de la durée de permissions.
 - Entretien à 3 mois.
 - Contrôle IAT.
 - Rapport circonstancier relatif aux chocs ou à l'exposition psychologique.

Moral des officiers

Sous la responsabilité du CEMAT, le contrôle du moral est suivi par 3 indicateurs (Rapport sur le Moral: vie dans l'Armée de Terre, des sondages et des enquêtes). Il est influencé par 4 facteurs :

- L'individu et sa carrière .
- L'individu et ses conditions de vie.
- L'individu et son travail.
- L'individu dans ses relations avec les autres.

Le dispositif de contrôle s'intéresse aux tendances et non aux chiffres bruts.

Les tendances actuelles sont les suivantes :

- Moral des officiers en baisse de 0.7 points à 5.3 sur 10
- Baisse du moral des officiers du Cadre Spécial.
- Satisfaction en hausse face au dispositif de reconversion
- Mal être ressenti par le CTA
- **-33% des officiers favorables aux syndicats. Indicateur en forte hausse**

Politique de gestion des officiers

- Pour atteindre le modèle d'armée 2014, le rôle des officiers SD et SDT est essentiel en particulier en matière d'expertise d'emploi des armes.
- Un besoin en officiers sous contrat encadrement avéré. Leur part va augmenter drastiquement.

-Typologie des officiers

16400 officiers. **Nécessité de perdre 300 officiers supplémentaires par an d'ici 2014 vers une cible à 15000.**

- 76% COA
- 18% CTA
- 3% Cadre Spécial
- 3% Commissaire.

- 60% off sub.
- 40% off sup.

- 11% BEMS.
- 3%BTEMG.
- 18%DT.
- 21%DEM.

-Evolutions générales

- Fin du Cadre Spécial et incorporation des officiers dans le COA ou CTA rénové.
- Besoin avéré du CTA et redéfinition des parcours professionnels.
- TC pour tous à T+3 soit 2 ans d'adjoint CDU + 1 an en BOI:et enfin 2 ans CDU.

Vocation théorique des officiers de carrière. Ce qui n'empêche pas les exceptions.

Directs: Vocation BEMS + SDBEMS : COL et quelques uns OGX.

Semi directs : Vocation DEM DT: LCL.

SDT: Vocation DMS : DTS +FEM /DAOS : CDT.

Off Rang : Vocation à ne pas changer de domaine de spécialité : CNE CDUE.

Vocation théorique des officiers sous contrat :

- OSC/E 15 ans TC UE CDT.
- OSC/S 15ans CDT.
- OSC Pilote 20 ans LCL.

-Ce qui a changé

-Statuts mettant en cohérence grades et fonctions.

- Dés 2010, Off rang accession au DMS: DTS + commission d'admission a la Formation d'État-major (FEM) puis DAOS.

-CDT : grade terminal

-Baisse des tableaux de COL

-Fin du taux de récupération des CNE et LCL hors créneau.

-Accès contingenté aux échelons exceptionnels de solde.

-OAEA et OAES / LTN en sortie de DA.

-Les OSC activés s'intercalent à l'annuaire entre les directs et les semi directs.

-Changement possible de corps en école ESM et EMIA vers le CTA

-Création d'un DT système de télécommunication et d'information

-Suppression BTEMG et BQMS.

-Valorisation des DT par obtention BES 1 puis BES2 prime à 22%.(projet)

-Reconversion effort sur LCL et CNE hors créneau/ volonté de reconvertir des LCL BVT.

Pas de conséquences à se porter volontaire pour la reconversion.

-Ce qui va changer

-La moitié des CDU doit être des directs

-Recrutement officiers 2015

- 40% interne.
- 38% OSC.
- 22% direct.

But faire face aux besoins en première partie de carrière.

-A terme

- 1500 BVT EMS2 +185 BES 2.
- 1050 COL.
- 156 OGX.

-La moitié des OSC CDT

- 1/3 OSC activé après TCUE
- Valorisation de la filière OSC.
- Effort SDT : rémunération + TCUE + CDT. Inciter au volontariat.

-OTAN

- 2009 76/77/0 en + des 75/15/0 déjà en place: mise en place chaotique.
- Objectif 2012 257/276/38 soit 571 PAX dans les domaines emploi des forces /LOG ops et SIC ops principalement.
- Problématiques des relève.
- Parcours OTAN du diplômé valorisé.
- Pour BVT détermination des pax ayant le potentiel pour les postes électifs et passage inscrit dans le cursus de carrière.

Intervention CEMAT

Nécessaire appropriation de la nouvelle Armée de Terre.
Subordination du militaire au politique comme fondement foncier.
Missions remplies au prix d'acrobaties (phénomène récurrent et ancien)

I/ Facteurs influant la défense

1/ Evolution de la Guerre entre guerre symétrique et asymétrique.

- o Balancement entre les 2 paradigmes qui implique un choix médian dicté par le Livre Blanc.
- o Concentration des efforts sur la gestion du quotidien et de l'immédiat sans remise en cause irrémédiable de la capacité à faire face un conflit majeur avec une phase de préavis.

2/ Contrat ops

- o 30000 hommes : OTAN avec une MEP en 6mois.
- o 10000 hommes en national.
- o 5000 hommes en guépard.

Soit un total de 45000 qui contingentent le format de l'armée de Terre.

3/ Evolution des règles d'engagement.

- o Durée des engagements
- o Durée de chaque séquence de combat (4/5/6heures de TIC). Ces aspects à prendre en compte à tous les niveaux de grade et dans toutes les fonctions opérationnelles.
- o Durcissement. Le risque dans un engagement lointain est moins acceptable que face à la menace majeure.
- o Diversification des engagements.
 - Les ROE varient.
 - Les MCO doivent être différenciées.
 - Pas de petites et de grandes missions.

- Développement de l'intelligence de situation. Attention aux mauvaises habitudes qui calqueraient des schémas inadaptés à des opérations.
- On ne choisit pas ses engagements et ses conséquences (propos s'adressant aux militaires mais également à leur famille).
- Dispersion des missions / impact sur la Métropole en terme humain et matériel. La priorité restera aux opérations.
- Respect du Droit. Notre action doit respecter le droit et les règlements même face à des adversaires qui ne les respectent pas.

4/ Implication ferme et entière dans l'OTAN

- Chance pour l'Armée de Terre.
- Nécessaire crédibilité.
- Investissement personnel dans l'apprentissage des langues.

II / Réorganisation

La finalité de l'armée de Terre est l'engagement, le reste sera transféré au COMIAS. La réorganisation se fait autour d'un triptyque « missions / équipements/ personnel ».

1/ Missions

Prioritaires. Il convient donc de mettre de coté tous les moyens pour remplir le contrat ops en préservant le potentiel humain et matériel.

Ce qui implique :

- Comprendre le contact. Développement de l'instinct et des reflexes par le drill et la répétition .importance de la prepa-ops.
- Patience : se laisser le temps de réfléchir afin d'éviter le flagrant délit d'impréparation de la mission ou d'excès de confiance .Il vaut mieux une mission en retard que préparée à la va-vite.
- FGI en CFIM de brigade (Centre de Formation Initiale du Militaire constitué autour d'un noyau dur) à compter de 2010.
- Connaissances MICAT et PROTERRE essentielles pour tous et partout.
- Maitrise du cœur de métier sans oublier l'engagement potentiel à 30000 hommes.
- MCP différenciée. Se conçoit sur 6 mois permissions incluses .Ne pas exténuier les personnels avant l'opération. Exigence lorsque l'engagement est prévu et le reste du temps rester raisonnable pour épargner la base arrière et la ressource en personnels.

2/ Personnels

L'armée de terre doit aller vers plus de maturité opérationnelle en capitalisant sur les expériences acquises. Les personnels doivent passer plus de temps en formation opérationnelle.

L'armée de Terre en 2014 =94000 militaires /9000 civils.

Transfert de19000 pax au COMIAS.

Il faut :

- Sortir d'un cycle recrutement formation reconversion trop rapide qui épuise le vivier de recrutement et est très onéreux.
- Sortir du commandement infantilisant des EVAT.
- Faire effort sur les EVAT ,en les informant mieux pour qu'ils durent plus longtemps dans l'Institution, mieux les considérer et mieux les promouvoir (EMIA / ENSOA /Rang) afin de capitaliser leurs expériences .

Pour les officiers.

- Redonner des responsabilités aux LCL et aux CDT.
- Avoir une pyramide plus claire des BVT: 80 BVT COA / 5 commissaires / 15 venant des autres recrutements d'où on sortira 25 généraux au +.
- Prêter une attention particulière à la gestion des personnels de l'Armée de Terre hors BOP (35000).

3/ Equipements

Horizon plus dégagé et besoins reconnus du fait des opérations.

Les programmes de la 3^{ème} vague de renouvellement sont lancés (PVP FELIN VBCI etc). Mise en place de programmes + rapides d'adaptation réactive pour faire face aux urgences des théâtres .pour 200 millions d'euros en 2 ans. Donc pas de misérabilisme dans ce domaine. L'armée de terre dispose de la priorité mais d'une priorité relative avec 3 milliards d'euros d'investissement sur les 17 milliards du Ministère de la Défense et cela même si 90 % des opérations sont terrestres.

Concernant le MCO 600 millions d'euros sont dévolus. 60% de ceux-ci sont affectés à 8 régiments (les 4 RHC et les 4 RCC).

Pour autant la disponibilité opérationnelles en opérations est de 90% et reste correcte en métropole.

En conclusion.

Les 3 Aspects prépa-ops, personnels et équipements relèvent de la responsabilité du CEMAT. Il appartient à tous et en premier lieu aux CDC de se les approprier à tous les niveaux en exerçant un commandement adapté, véritable espace de liberté.

Les difficultés sont évidentes et le sentiment parfois non objectif, d'appauvrissement peut être ressenti, en dépit de satisfactions dans l'exécution du métier et dans les rapports inter-catégoriels qui sont notables.