

**COMPTE RENDU
DE LA RÉUNION DU CONSEIL 106-8
(04 au 07 mai 2021)**

PIÈCE JOINTE : une annexe.

Le Conseil supérieur de la fonction militaire s'est réuni du 04 au 07 mai 2021.

1. AVIS SUR LES TEXTES A L'ORDRE DU JOUR DU CONSEIL

Cette session du Conseil était principalement dédiée à l'étude des textes de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) qui entreront en vigueur en 2022 (prime de commandement et de responsabilité militaire, prime de performance, indemnité de sujétion d'absence opérationnelle).

Le Conseil regrette de ne pouvoir s'appuyer sur les avis des CFM, ces derniers n'ayant pas été formellement saisis. Pourtant, la ministre s'était engagée à les associer étroitement aux travaux. Sur un sujet d'une telle importance, ces saisines qui ont montré leur utilité, comme par exemple, en 2005 pour le nouveau statut général des militaires ou encore à l'occasion de la mise en place des nouvelles grilles indiciaires, ont, pour l'étude des textes NPRM, fait défaut.

Le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) demande que les textes NPRM soient inscrits à l'ordre du jour des sessions des CFM des mois de mai et juin et que l'ensemble des textes NPRM constitue l'ordre du jour principal de la session plénière du mois de juin.

Le Conseil souligne que dans la majorité des cas, les populations concernées par les primes du bloc « finalités » verront une amélioration de la prise en charge de leurs sujétions et spécificités. Toutefois, de nombreuses questions se sont posées pour certains cas particuliers et la présentation trop tardive de la vision globale, intervenue ce 5 mai, a été préjudiciable à la compréhension et à la mesure de chaque effet produit.

Il note l'adéquation du système avec les leviers RH voulus par les gestionnaires et employeurs mais le Conseil se pose la question des impacts sur la condition du personnel militaire (organisation du travail, tour de garde, impact familial).

Il serait, par ailleurs, utile de disposer de l'architecture des postes concernés et de leur cotation tant pour la prime de commandement et de responsabilité militaire que pour la prime de performance afin de juger du respect des grands équilibres transverses.

Ces indemnités instaurent une rémunération davantage liée à la performance et aux qualifications formellement reconnues. Cependant, à tous les niveaux de grades, le degré de technicité, de responsabilité et de qualification s'est sensiblement accru, y compris pour les militaires du rang. La complexification des engagements, des systèmes d'armes et d'information, dans les forces comme dans le soutien, nécessitent une reconnaissance à tous les niveaux.

Les militaires du rang sont, de fait, exclus de certains dispositifs comme la prime de commandement et de responsabilité. Ils ne se voient pas pour autant offrir de réel parcours ni de balises professionnelles. Le Conseil ne peut se satisfaire de cette situation.

Enfin, l'étude bloc par bloc et l'absence de simulations des situations *ante* et *post* NPRM, ne permettent pas actuellement d'apprécier la globalité de la réforme sur la condition des militaires. Le Conseil regrette également que les mécanismes de compensation indemnitaire transitoire ne soient toujours pas portés à sa connaissance.

Compte tenu de ces éléments, le Conseil ne peut en l'état actuel, émettre d'avis sur les textes portés à l'ordre du jour et joint en annexe un certain nombre de remarques.

2. INTERVENTION

Le mercredi 5 mai 2021, le directeur des ressources humaines du ministère de la défense, le vice-amiral d'escadre Philippe HELLO, accompagné du directeur de projet NPRM, le commissaire en chef de première classe Luc POZZO di BORGO, a rencontré le Conseil dans le cadre d'un dialogue RH principalement dédié à la NPRM.

3. TRAVAUX DU CONSEIL

3.1. Projet d'instruction ministérielle sur la télé-activité

Une présentation du projet d'instruction sur la télé-activité au sein du MINARM a été réalisée par la DRHMD le mercredi 28 avril 2021. Impactant la condition militaire, ce texte a néanmoins été présenté pour information. Aussi, le CSFM demande la possibilité d'être saisi officiellement de ce projet.

Le secrétaire
du Conseil supérieur de la fonction
militaire

L'ingénieur principal
Marie de Clisson

Le secrétaire général
du Conseil supérieur de la fonction militaire

Le contrôleur général des armées
Olivier Schmit

ANNEXE

REMARQUES SUR LES TEXTES A L'ORDRE DU JOUR

1. PROJETS DE TEXTES RELATIFS À LA PRIME DE COMMANDEMENT ET DE RESPONSABILITÉ MILITAIRE

« La prime de commandement et de responsabilité militaire a pour objectif d'inciter le personnel disposant du niveau d'aptitude à accéder aux emplois de niveau supérieur tout au long de sa carrière. Elle vise à valoriser l'exercice des responsabilités opérationnelles, humaines et administratives attachées aux emplois spécifiquement militaires, qui constituent l'une des finalités de l'engagement dans les armées ».

L'article 2 du projet de décret présente une ambivalence. En effet, la prime de commandement et de responsabilité militaire (PCRM) n'est pas versée au personnel exerçant l'intérim du titulaire.

Or, dans l'article D.4131-3 du code de la défense: *« Tout militaire qui exerce, même par suppléance ou par intérim, une fonction est investie de l'autorité et de la responsabilité afférentes à cette fonction. ».*

En conséquence, le Conseil propose que cette prime soit allouée au personnel en position d'intérim, au prorata des mois où celui-ci a exercé la fonction à la place du titulaire.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) génère des droits directs à pension, ce que ne permettront pas la PCRM ni la prime de performance. De plus, les militaires ayant déjà atteint le plafonnement de l'assiette de cotisation de la retraite additionnelle de la fonction publique (20%) n'auront également pas de droits indirects à pension au titre de ces primes. Aussi, le Conseil souhaite connaître les raisons qui ont conduit à ce changement et demande que lui soit présenté l'impact de la NBI sur le droit à pension dans le système actuel.

La prime de responsabilité pour le personnel non médical sous statut MITHA ne peut être attribuée, au regard de l'homologie avec la fonction publique hospitalière (FPH). Or, cette homologie n'est pas toujours appliquée : par exemple, le personnel MITHA Officiers (cadre de santé et directeur des soins) ne perçoit pas actuellement la prime d'encadrement (pour les cadres) ni la prime de fonction et de responsabilité (pour les directeurs des soins) contrairement à leurs homologues de la FPH. Aussi, la prime de responsabilité version NPRM pourrait être une opportunité de reconnaissance pour le personnel d'encadrement intermédiaire et supérieur et ce, quelle que soit la composante du SSA (hospitalière, forces, formation, recherche et ravitaillement).

Les projets de décret et d'arrêtés présentés prévoient des dates d'entrée en vigueur différentes. Aussi, le Conseil souhaite que ce point soit éclairci.

Concernant l'évaluation des « résultats obtenus » pour la prime de responsabilité, le Conseil souhaite avoir des détails sur les critères retenus. En l'absence de critères précisément déclinés, le Conseil craint que le montant attribué au titre de cette prime fasse l'objet de nombreux recours.

Le projet d'arrêté prévoit que le DRH-MD conserve un contingent d'emplois ouvrant droit à la PCRM. Le Conseil s'interroge sur l'objectif de cette mesure et sur la population concernée.

2. PROJETS DE TEXTES RELATIFS À LA PRIME DE PERFORMANCE

« La prime de performance est un outil indemnitaire ayant vocation à rémunérer la montée en compétences techniques et en responsabilité de ces officiers tout au long de leur carrière au travers de l'évaluation individuelle de leur performance. Elle est destinée à garantir l'attractivité et la fidélisation sur le long terme de filières qui, ne relevant pas de la logique des compétences spécifiques, sont toutefois indispensables à la direction du ministère et au succès des engagements opérationnels. ».

Le Conseil désapprouve aussi bien le choix de faire fluctuer le niveau du montant de référence de cette prime que celui de ne pas l'attribuer purement et simplement au militaire et ce, sous prétexte d'une solde sur-rémunérée du fait d'une affectation outre-mer ou à l'étranger (OME).

Le Conseil tient à rappeler que les indemnités pour sujétions OME sont avant tout versées pour atténuer le surcoût de la vie outre-mer et à l'étranger. Elles n'obéissent donc pas aux mêmes logiques que cette prime, qui, elle, rétribue les qualifications et la performance du militaire en poste.

Enfin, le Conseil déplore, sur ce sujet, l'absence de cohérence du projet NPRM qui fait l'amalgame entre des indemnités compensant des sujétions qui sont de nature différente.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) génère des droits directs à pension ce que ne permettront pas la PCRM et la prime de performance. De plus, les militaires ayant déjà atteint le plafonnement de l'assiette de cotisation de la retraite additionnelle de la fonction publique (20%) n'auront également pas de droits indirects à pension au titre de ces primes. Aussi, le Conseil souhaite connaître les raisons qui ont conduit à ce changement et demande que lui soit présenté l'impact de la NBI sur le droit à pension dans le système actuel.

Le niveau de la prime de performance apparaît en deçà des ambitions poursuivies pour attirer et fidéliser les compétences rares. Ces compétences sont détenues par des officiers des forces et des officiers du corps des A+ terminaux, qui peuvent occuper les mêmes postes mais avec une indemnisation différente. Cet écart de rémunération va perdurer dans de nombreux domaines actuels (nucléaire, drones, mécaniciens aéronautiques) et émergents (cyber, intelligence artificielle, etc.). Il semble dès lors nécessaire de faire un effort budgétaire supplémentaire sur les montants de cette prime de performance pour les corps A+ terminaux.

Cette prime instituant une part variable devant respecter un taux de construction budgétaire fixé dans la directive de gestion ministérielle, le Conseil s'interroge sur la possibilité d'attribuer une prime d'un montant supérieur au montant socle si la majorité des officiers a atteint ou dépassé leurs objectifs.

3. PROJETS DE TEXTES RELATIFS À L'INDEMNITÉ DE SUJÉTION POUR ABSENCE OPÉRATIONNELLE

« L'objectif de l'indemnité de sujétion pour absences opérationnelles (ISAO) est de compenser les contraintes spécifiques pesant sur les militaires par une indemnité unique, que le militaire opère dans le domaine terrestre, naval ou aérien : l'absence de la résidence habituelle en dehors des heures de service courant (soit de 23h00 à 5h00) du fait d'une activité opérationnelle répertoriée dans un référentiel ministériel. »

Le Conseil note que le projet de texte relatif à l'ISAO propose des montants d'indemnisation valorisés à l'aune des sujétions opérationnelles actuelles. Cependant, si une majorité de militaires concernée semble être mieux indemnisée, la situation de certains administrés apparaît, après étude, insatisfaisante.

Le Conseil regrette que l'ISAO intègre des différenciations en fonction du grade, des responsabilités et de la situation de famille. En effet, cette indemnité compense une sujétion qui n'a aucun rapport avec le grade ou la situation familiale. L'esprit originel de la NPRM étant de créer une indemnité pour chaque sujétion, ces considérations de grade et de famille n'ont pas lieu d'être pour cette indemnité. Pour exemple, ces considérations ont pu être supprimées dans l'élaboration de l'indemnité de mobilité géographique des militaires. En outre, ces critères vont à l'encontre de l'objectif de simplification recherché par ailleurs.

Le Conseil s'interroge sur les mécanismes de revalorisation prévus pour cette prime.

La disparition de l'indemnité d'absence cumulée (IAC) ne semble pas pertinente puisque la suractivité de certains militaires reste d'actualité. En outre, en l'absence de l'ensemble des éléments constituant la NPRM, le Conseil n'est pas en mesure d'évaluer que cette suractivité restera compensée.

S'agissant des conditions d'ouverture de l'ISAO, le Conseil regrette la mise en place d'un créneau horaire. Cet élément risque d'évincer certains personnels compte tenu de leurs contraintes opérationnelles particulières et des rythmes imposés (mécaniciens servitude piste, personnel SSA, ...). La mise en place de ce créneau risque de créer des effets de bord (missions volontairement placées en partie en dehors de ce créneau pour ne pas ouvrir le droit ou l'inverse).

Le Conseil constate que cette indemnité accentue l'écart en fonction des catégories de grades.

Si la création d'un groupe spécifique pour les caporaux-chefs peut faire penser à une mesure positive, elle fait apparaître un décrochage indemnitaire pour cette catégorie qui auparavant était rattachée à la population des sergents et sergents-chefs. De plus, cette modification, comme sa justification (« visant à concilier revalorisation de l'indemnisation et maîtrise de surcoût ») sont mal perçues.

L'harmonisation des taux de l'ISAO pour les missions de courte durée dans les DOM-COM laisse apparaître une baisse conséquente de l'indemnisation pour certains territoires (Mayotte, la

Polynésie française et la Nouvelle-Calédonie). Ce nivellement par le bas n'est pas de nature à rendre attractifs certains territoires « difficiles ».

Le complément spécial pour charges militaires de sécurité (CSCHMI) étant conservé pour le personnel de la gendarmerie nationale, le Conseil s'interroge sur la disparition de cette indemnité pour le reste de la population militaire, consécutive à la création de l'ISAO SECPRO.

Compte tenu des montants d'indemnisation actuels pour les missions SECPRO, le forfait unique de l'ISAO (18€) engendre une perte de rémunération pour les personnels effectuant des gardes le week-end.

Dans le même esprit, le montant forfaitisé à 25€ pour certaines unités seulement semble contraire à l'objectif d'uniformisation poursuivie par la NPRM. En conséquence, le Conseil demande à ce que le taux de l'ISAO SECPRO soit porté à 25€ pour tous les militaires.