

Paris, le 8 juillet 2021
N° 213 /ARM/SG-CSFM

Conseil supérieur de la fonction militaire

106^e session du Conseil

(14 juin et du 21 au 25 juin 2021)

Avis du Conseil

ANNEXE : une annexe - Avis du Conseil.

Avis lu par l'ingénieure principale Marie POIRIER de CLISSON, secrétaire du Conseil.

Madame la ministre,

Un cycle de concertation se termine, un nouveau va débiter avec un important renouvellement des membres du CSFM. Depuis plus de 50 ans d'existence, la concertation militaire s'inscrit dans la continuité. Toutefois, ce cycle est particulier car il marque la fin de mandat du premier CSFM rénové avec des membres permanents. Ainsi, le 31 juillet prochain, 32 des membres ici présents passeront le relais à une nouvelle équipe.

Le mandat de 4 ans qui s'achève a été jalonné de temps forts marquants les orientations du Ministère pour les années à venir. La LPM à hauteur d'homme a remis le militaire au cœur du dispositif et permis de réallouer des moyens au profit de la condition militaire, trop longtemps négligée. Ainsi, le « plan famille » a concrétisé l'attention particulière que vous portez à la condition militaire. Les travaux sur la réforme des retraites ont souligné la nécessité de veiller à la préservation de notre statut et de réaffirmer la singularité de notre métier. Enfin, ce mandat a aussi été marqué par une crise sanitaire qui, comme pour le reste de la population, a bouleversé l'ensemble des vies des militaires qui ont su s'adapter tout comme la concertation.

Le mandat qui va débiter s'annonce, quant à lui, plein de défis. Il s'inscrit dans la continuité avec l'examen du bloc 2023 de la NPRM. La mise en place de la protection sociale complémentaire d'ici 2025 représentera un enjeu pour les militaires et en particulier pour les plus jeunes. La réforme des retraites et d'autres sujets ne manqueront pas de surgir ou ressurgir. Comme toujours, cette concertation permettra aux nouveaux membres de vous faire remonter toutes les problématiques et préoccupations du terrain, essence même de notre fonction. L'objectif est de toujours veiller à la préservation de la condition militaire, concourant ainsi à l'efficacité de notre outil de défense et au bien-être des femmes et des hommes qui le composent.

Outre les échanges avec nos pairs, le mandat qui prend fin a permis aux membres du Conseil de rencontrer de nombreuses autorités. Le CSFM a pu participer à des auditions à l'Assemblée nationale notamment dans le cadre de missions d'information sur les petits matériels, le plan famille, la politique du logement et de l'hébergement, les blessés, les pensions militaires de retraite et, annuellement, pour le projet de loi de finances. Il a été également sollicité par le Haut Comité d'Évaluation de la Condition Militaire dans le cadre de ses rapports thématiques sur la mort, la blessure, la maladie, sur les pensions militaires et de retraite et sur la reconversion des militaires.

Le Conseil a également pu échanger avec vous, Madame la ministre, et votre conseiller social ainsi qu'avec le DRH-MD. Ces échanges, incontournables à l'exercice de la concertation, gagneraient à être mieux formalisés et intensifiés. À cet effet, le Conseil propose qu'à l'occasion de son renouvellement, cette demande soit étudiée. Le Conseil souhaite également que les processus (note de clôture, textes envoyés dans les délais, réponses aux fiches et aux questions écrites) s'améliorent afin de rendre plus efficient le travail entre le Conseil et la DRH-MD. Enfin, à l'occasion du 50e anniversaire

du CSFM, le Président de la République, chef des armées, nous a reçu à l'Élysée. Cette rencontre a permis d'échanger notamment au travers de témoignages de certains membres.

Dans le cadre des travaux sur les textes NPRM en CFM, certaines autorités ont nommément désigné des membres du CSFM au titre de leurs prises de positions et des opinions émises.

Le Conseil s'indigne de cette situation et tient tout particulièrement à rappeler les notions de confidentialité des débats et de liberté de parole qui sont fondamentales à une bonne pratique de la concertation.

Dans le même esprit, le CSFM constate que les autorités semblent parfois contrariées quand le Conseil est en désaccord avec les projets de textes présentés. Là encore, nous tenons à rappeler que le Conseil doit avant tout rendre des avis qu'il estime favorable à la condition militaire sans nécessairement aller dans le sens des autorités.

« *Il n'y a pas de soldats forts sans familles heureuses* ». Novateur et ambitieux, le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires est devenu une réalité au sein des unités. Méconnu à ses débuts, ses effets sont à présent concrets et fortement appréciés par le personnel militaire d'une part et leur famille d'autre part.

Certaines mesures telles que l'aide aux assistants maternels et l'aide aux parents exerçant un droit de visite et d'hébergement ont été mises en place. Elles doivent encore évoluer et s'inscrire dans le temps. De plus, le Conseil reste vigilant sur la rénovation des hébergements et des logements qui est non seulement un investissement sur le long terme mais encore une attente très forte des militaires et de leurs familles.

En terme de perspective, il semble désormais important de sanctuariser l'existant, finaliser les actions entreprises et assurer la pérennité de ce plan.

Par ailleurs, les membres du CSFM participent au groupe de travail ministériel en vue de l'élaboration d'un guide à l'intention des familles de militaires touchées par le handicap, guide initié par le CFM de la Marine pour ses ports et qui s'étendra à l'ensemble des territoires.

Madame la ministre, malgré la multitude de remarques émises par le Conseil sur le bloc 2022 ainsi que sur la Prime de Lien au Service (PLS) et l'Indemnité de Mobilité Géographique des Militaires (IMGM), les militaires ne peuvent qu'être favorables au grand chantier qu'est la NPRM, compte tenu de l'ampleur de l'investissement financier qui lui est accordé.

Plusieurs fois tentée, cette réforme nécessaire à la modernisation de notre rémunération semble enfin pouvoir aboutir. Comme il a été écrit dans la publication de la DRH-MD, « *la NPRM poursuit les objectifs de rendre la solde des militaires plus juste, adaptée, moderne et simple en s'appuyant sur Source solde dont le développement est maintenant achevé* ».

Pour autant, nos travaux ont montré que certains points techniques mériteraient d'être adaptés. Par exemple, la définition de l'absence opérationnelle par la seule introduction de bornes horaires strictes va induire de nombreux effets de bords. Le Conseil estime que la définition de l'absence opérationnelle aurait mérité d'être encore travaillée afin de mieux prendre en compte la complexité des activités des militaires.

Par ailleurs, la diversité des activités opérationnelles, le poids de l'existant et la volonté de ne pas générer de perdants ont conduit à conserver une logique d'armée avec dans chacune d'elles des critères hétérogènes tels que le grade, la situation familiale ou le milieu d'emploi. La réalité budgétaire n'a ainsi pas permis de répondre à l'objectif initial : « une sujétion, une compensation ».

La construction de l'indemnité de sujétion pour absence opérationnelle a dû faire l'objet de nombreuses discussions et arbitrages complexes. Le résultat final semble loin de la promesse initiale d'une indemnité unifiée et équitable.

Le Conseil regrette que l'ensemble de la réforme ne lui ait pas été présenté. En effet, 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.

Dans le cadre du passage de relais qui s'opère aujourd'hui, nous aimerions, une dernière fois être force de propositions en vous proposant d'initier vos échanges avec le nouveau Conseil ici présent, sur le sujet de la rémunération des militaires du rang. Le Conseil constate que la nouvelle politique de rémunération est axée sur des principes de leviers RH qui amplifieront le décrochage des basses rémunérations. La PLS 1, qui abroge les 3 primes de l'ancien dispositif ne sera pas attribuée à l'ensemble des engagés mais sera un droit ouvert en fonction des besoins RH de chaque force armée. Aucun travail en vue de créer une balise professionnelle dans le parcours des militaires du rang n'a été conduit pour valoriser les compétences et les qualifications au travers du bloc 2023. Si le Conseil a été régulièrement saisi sur des textes revalorisant le haut de la pyramide des grades et émis des avis favorables, il souhaiterait qu'il en soit de même pour les plus basses soldes. Il vous en a plusieurs fois rendu compte. Au travers des différents échanges avec l'administration, l'activité opérationnelle devrait compenser le décrochage de rémunération des engagés volontaires. Or il n'est pas concevable pour le Conseil que les accessoires de solde non récurrents palient une problématique de rémunération. Face aux enjeux d'impératif de jeunesse pour répondre au contrat opérationnel de nos forces, et eu égard à la considération de la Nation pour l'engagement de nos jeunes générations, le Conseil souhaite qu'une réflexion soit menée sur la rémunération des militaires du rang. Il souhaite également que la revalorisation du SMIC soit directement prise en compte dans le calcul de la solde des plus bas échelons et ainsi mettre un terme à la différentielle SMIC. Madame la ministre,

nous souhaiterions que soit trouvée une solution à ce problème qui concerne les militaires du rang.

En conclusion, au cours de ces quatre dernières années, au-delà des avis rendus sur 253 textes, le CSFM s'est voulu force de propositions :

- la toute première faite par le Conseil, lors d'une rencontre en juin 2017, fut la possibilité de transposer à la communauté militaire la loi du 9 mai 2014 qui prévoit la cession de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade. Suite à la mise en place de ce dispositif, nous vous avons adressé une nouvelle demande pour l'extension du don de jours au militaire dont le conjoint est gravement malade ;
- le sujet des blessés, des malades et de leur famille a été traité par le Conseil en proposant 25 mesures autour de trois thèmes majeurs : le suivi du blessé, la reconnaissance du blessé et les difficultés techniques ou d'ordre législatif. Ce rapport vous a été remis en juin 2019. Celui-ci a notamment permis l'extension du congé du blessé à la mission HARPIE. Cela constitue un pas important mais le dossier reste ouvert avec de nombreux sujets à traiter, comme par exemple l'avancement à titre exceptionnel ou encore la prise en compte des blessés en ou hors service, hors OPEX. En effet, ce dernier sujet demeure perfectible et fait l'objet d'échanges réguliers avec votre administration. Ce sujet au cœur de la condition militaire est et restera une préoccupation majeure et permanente du CSFM ;
- enfin, dans la continuité des mesures sociales que vous avez prises, nous vous sommes reconnaissants de vous être engagée lors de la Plénière de juin 2020 sur le sujet du PACS, et plus particulièrement sur la fin du délai de carence pour la communauté militaire. Pour reprendre vos propos, ce délai de carence « *n'existe nulle part ailleurs dans notre droit* ». Nous savons que cette situation inéquitable prendra fin en 2023 avec la mise en place de la NPRM. La communauté militaire l'attendait depuis longtemps. Vous l'avez désormais acté.

Ce bilan, non exhaustif, marque les grandes lignes de nos travaux durant ces 4 ans et demi de concertation renouvelée.

Madame la ministre, le Conseil vous a rendu son avis.

« *Seul le prononcé fait foi* ».

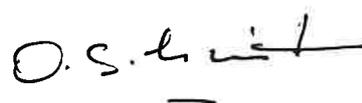


Le secrétaire

du Conseil supérieur de la fonction militaire

L'ingénieure principale

Marie **POIRIER de CLISSON**



Le secrétaire général

du Conseil supérieur de la fonction militaire

Le contrôleur général des armées

Olivier **SCHMIT**



CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION MILITAIRE

106^e session – 14 juin et du 21 au 25 juin 2021

Annexe de l'avis du Conseil

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

1.1. Textes NPRM bloc finalités (2022)

1.1.1 Remarques d'ordre général

Le Conseil est satisfait que les Conseils de la fonction militaire (CFM) aient pu s'exprimer suite à sa demande. Cependant, il regrette qu'ils n'aient pas été saisis pour avis des textes NPRM. Cette saisine aurait traduit la volonté de la ministre d'associer l'ensemble de la Concertation à ce projet d'envergure. En conséquence, le CSFM a demandé que ces textes soient inscrits à l'ordre du jour des sessions des CFM. Il note que si ces derniers ont finalement été sollicités, ils l'ont été uniquement pour formuler des observations et non rendre un avis. Si l'analyse de ces travaux montre que chaque armée ou service a des observations spécifiques, leur agrégation a fait apparaître fragilités et incohérences.

Le Conseil constate que le déploiement de cette réforme majeure, en phases successives, sans dévoiler l'ensemble du dispositif et sans simulation finale possible, ne permet ni d'en mesurer la portée, ni l'impact individuel (rémunération, fiscalisation, pension de retraite).

Malgré la complexité de mise en œuvre et les difficultés d'arbitrages budgétaires, le Conseil s'inquiète de l'absence de mécanismes de revalorisation des différentes primes et indemnités. Les revalorisations ultérieures rendues nécessaires par l'évolution du coût de la vie se feront au mieux avec un retard, plusieurs fois observé pour les militaires.

Aussi, le Conseil souhaite être régulièrement informé de l'équilibre général de la réforme, de l'impact des mesures RH proposées et des évolutions envisagées. En outre, le Conseil souhaite qu'une clause de revoyure des dispositifs mis en place soit prévue sur la base de retours d'expérience annuels initiés au niveau des FAFR.

Afin d'éviter les écueils rencontrés sur le bloc 2022 et compte tenu des enjeux conséquents du bloc NPRM 2023, le CSFM réaffirme sa demande d'associer en amont l'ensemble des acteurs de la concertation.

1.1.2. Prime de commandement et de responsabilité

Projet de décret relatif à la prime de commandement et de responsabilité militaire.

Le Conseil émet un **avis favorable avec observations**.

Projet d'arrêté pris pour l'application du décret n° [...] du [...] relatif à la prime de commandement et de responsabilité militaire.

Le Conseil émet un **avis favorable avec observations**.

Projet d'arrêté organisant la mise en œuvre du décret n° [...] du [...] relatif à la prime de commandement et de responsabilité militaire.

Le Conseil émet un **avis favorable avec observations**.

Observations sur la prime de commandement et de responsabilité militaire

Le Conseil note l'apparition d'une part variable, nouveauté culturelle et peu naturelle chez les militaires, à l'exception des gendarmes (Indemnité de Fonction et de Responsabilités catégories 1 à 4). Il s'interroge sur les modalités de son évaluation. La définition des procédures d'évaluation et les liens plus ou moins marqués avec la notation doivent être définis. Le Conseil demande à nouveau à être associé à la définition de ces modes de fonctionnement. Les éléments de rémunérations variables doivent être un outil de progression des militaires et pas uniquement des constats ou une façon de sanctionner.

Des formations à destination du commandement (futurs évaluateurs) ainsi qu'une bonne information de tous les militaires concernés doivent être mises en place. Un retour d'expérience des premiers exercices devra être partagé avec le Conseil notamment sur les méthodes d'évaluation et la notification des décisions.

Le Conseil sera attentif à ce qu'il n'y ait pas de disproportion entre les personnes occupant un même poste ouvrant droit à la PCRM ou à la PERF et que les grands équilibres soient maintenus.

La mise en place de la prime de commandement et responsabilité nécessite la cotation et la cartographie des postes. Ces dernières doivent être impérativement présentées aux CFM. Le Conseil sera vigilant sur l'attribution de la PCRM aux militaires qui occupent des postes hors périmètre gestionnaire. Le Conseil s'interroge sur la répartition des PCRM au sein du SGA et l'absence du SID dans le tableau des employeurs.

Malgré les difficultés juridiques exposées par la DRH-MD, le Conseil réaffirme sa demande de rendre éligible la fonction intérim à la PCRM. La prise de fonction par intérim, assortie de responsabilités, doit permettre le versement de la prime correspondante au prorata du temps d'exercice de l'intérim.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) génère des droits directs à pension, ce que ne permettront pas la PCRM ni la prime de performance. Elles ouvrent cependant droit à la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) sous condition de plafonnement (20%). Cette perte de droit est problématique dans un contexte où la pension de retraite est source d'inquiétude pour les militaires.

Le Conseil note avec satisfaction que pour la rémunération outre-mer, la PCRM ne sera pas mécaniquement et systématiquement amputée voire supprimée. Il demande à ce que la réflexion se poursuive pour la rémunération à l'étranger.

Le Conseil demande que les militaires du SSA hors praticiens, soient pris en compte et non écartés par construction dans la NPRM. Indépendamment de l'homologie avec la fonction publique hospitalière, la reconnaissance de la militarité et sa spécificité est indispensable pour ces militaires [qui prennent des commandements et postes à responsabilité] afin d'assurer une égalité de traitement entre FAFR.

1.1.2 Prime de performance

Projet de décret relatif à la prime de performance.

Le Conseil émet un **avis favorable avec observations**.

Projet d'arrêté pris pour l'application du décret n° [...] du [...] relatif à la prime de performance.

Le Conseil émet un **avis favorable avec observations**.

Observations sur la prime de performance

À l'instar de la PCRM, la définition des procédures d'évaluation et les liens plus ou moins marqués avec la notation doivent être définis. Le Conseil demande à nouveau à être associé à la définition de ces modes de fonctionnement. Les éléments de rémunérations variables doivent être un outil de progression des militaires et pas uniquement des constats ou une façon de sanctionner. Des formations à destination du commandement (futurs évaluateurs) ainsi qu'une bonne information de tous les militaires concernés doivent être mises en place. Un retour d'expérience des premiers exercices devra être partagé avec le Conseil notamment sur les méthodes d'évaluation et la notification des décisions.

La répartition actuelle par cotation des postes de niveau 1 et 2 ne correspondant pas à la réalité des responsabilités et compétences pour le corps des IMI, le Conseil demande que les répartitions soient réétudiées par le gestionnaire concerné.

En outre, le Conseil demande que la progression des corps (emplois et effectifs) des prochaines années soit prise en compte dans la répartition par cotation des postes. La cotation et la cartographie des postes devront être présentées aux CFM.

Les montants maximums des parts variables des corps A+ terminaux laissent peu de marge. Le Conseil se demande s'ils permettront de maintenir l'effet RH souhaité dans la durée. Le Conseil note avec satisfaction que pour la rémunération outre-mer, les primes de performance ne seront pas mécaniquement et systématiquement amputées voire supprimées. Il demande que la réflexion se poursuive pour la rémunération à l'étranger.

1.1.3 Indemnité de sujétion pour absence opérationnelle

Projet de décret relatif à l'indemnité des sujétions d'absence opérationnelle.

Le Conseil émet un **avis favorable avec observations**.

Projet d'arrêté pris pour l'application du décret n° [...] du [...] relatif à l'indemnité des sujétions d'absence opérationnelle.

Le Conseil émet un **avis favorable avec observations**.

Observations sur l'indemnité de sujétion pour absence opérationnelle

La définition de l'absence opérationnelle par l'introduction de bornes horaires strictes va induire de nombreux effets de bords. Les conditions d'ouverture posent de nombreuses questions et préoccupations alors que la non application de la directive européenne sur le temps de travail pour les militaires est remise en cause. Le Conseil estime qu'une étude plus approfondie sur cette définition doit être menée.

La nature des activités opérationnelles, le poids de l'existant et la volonté de ne pas générer de perdants ont conduit à conserver une logique d'armée. Il a été nécessaire de réintroduire des critères de grade ou de composition familiale pour certains cas et un taux différencié selon les populations concernées. En conséquence, on s'est éloigné de l'objectif initial de la NPRM : « une sujétion, une compensation ». La simplification et l'unification des primes n'ont pas pu être menées à terme.

Le Conseil s'inquiète notamment pour les activités opérationnelles ne couvrant pas complètement la période 23h – 5h. Il craint une baisse de motivation des personnels concernés dont l'engagement indispensable à la réussite des missions des armées ne trouvera plus de compensation.

La mise en place de la NPRM risque de modifier les modes de fonctionnement ce qui paraît paradoxal. Les avancées sociales des dernières années qui visaient à permettre au militaire de rentrer chez lui pour les activités n'occupant pas toute une nuit risquent d'être remises en cause engendrant un retour en arrière. La rémunération doit s'adapter à la mission et non l'inverse.

Le Conseil s'inquiète de la disparition du complément spécial pour charges militaires de sécurité (CSCHMI) concernant le personnel du SSA prenant des permanences techniques et de commandement le week-end dans les hôpitaux. En effet, ce personnel prenant une garde par demi-journée (réglementation ministère de la santé) perçoit à ce jour le CSCHMI. Or, la disparition de cette indemnité au profit de l'ISAO aura nécessairement pour conséquence le non-paiement de cette indemnité pour les militaires n'étant pas de service durant le créneau 23h-5h. Compte tenu de ces éléments, et à l'instar des gendarmes, le Conseil propose que le CSCHMI reste attribué au militaire du SSA prenant des gardes et permanences le week-end dans les hôpitaux.

Pour les jours non ouvrés, le Conseil demande la conservation du choix entre indemnisation et récupération, comme ce qui existe aujourd'hui avec le CSCHMI. Dans le cadre de la conciliation vie privée-vie professionnelle, l'absence du militaire les jours non ouvrés est vécue plus difficilement par les familles, justifiant son attachement à ce choix.

Le Conseil souligne une meilleure indemnisation de la mission HARPIE (mission sous OPCON). Mais il estime que le nivellement des indemnités de missions de courte durée (MCD) induisant une baisse notable pour certains territoires pourrait être davantage atténuée. Cette dernière nuit à l'attractivité, déjà impactée par le coût de la vie à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie, principalement pour les départs individuels (frais de logement et d'alimentation). Certains militaires ne feront pas plusieurs MCD pour « lisser ces pertes », contrairement à ce qu'a dit la DRH-MD. De plus, un taux unique et fixe pour toutes les MCD, ne prendra pas en compte les spécificités locales (évolutions sécuritaires, etc.).

La disparition de l'indemnité d'absence cumulée (IAC) reste un motif d'inquiétude et le surengagement ne sera plus spécifiquement compensé.

Hors garde et permanence, deux taux d'ISAO seront perçus pour une nuit d'absence, trois taux pour deux nuits consécutives et ainsi de suite. Le Conseil demande que ce mode de calcul soit clarifié.

La mise en place d'un taux différencié entre la SECPRO et la PRODEF interroge. Il aurait été plus logique d'inclure cette différenciation dans un volet de primes de compétences spécifiques. Cette avancée est accueillie, de façon logique, favorablement par l'armée de l'air mais provoque des incompréhensions pour des conseils d'autres armées. Le Conseil note que le principe de la NPRM était de mettre en place une indemnisation unique pour chaque sujétion mais, ici, on s'en éloigne.

Par ailleurs, le Conseil s'interroge sur une mise en œuvre technique complexe dans des délais très contraints et insiste sur le fait que les militaires ne devront pas subir d'anomalies de rémunération pendant la bascule dans les systèmes d'information.

Enfin, le Conseil note la création d'un groupe de grade spécifique pour les caporaux-chefs (CCH) et quartiers maîtres chefs. La justification du décrochage des CCH par rapport aux sergents pour contenir le surcoût budgétaire (tout en favorisant l'escalier social) de la mesure reste mal vécue. Le Conseil regrette que les CCH ne soient pas bénéficiaires de cet effort financier au moment où la rémunération des militaires du rang est un sujet d'attention. De plus, utiliser cette prime, non récurrente et liée à l'absence pour mieux rémunérer la catégorie des jeunes sous-officiers en les dissociant de celle des militaires du rang ne paraît pas pertinent. Le principe d'une indemnité unique s'éloigne une fois de plus.

1.2. Projet d'ordonnance portant changement d'appellation de l'armée de l'air

Le Président de la République a annoncé le 13 juillet 2019 le changement de nom de l'armée de l'air, appelée à terme à devenir armée de l'air et de l'espace, en cohérence avec la doctrine spatiale militaire française, qui confie à cette armée la responsabilité d'assurer la défense dans l'espace.

L'appellation retenue matérialise ainsi la nouvelle dimension dans laquelle agit l'armée de l'air et de l'espace et plus particulièrement le commandement de l'espace, chargé notamment d'assurer la connaissance de la situation spatiale, la protection de nos satellites et la diffusion de l'alerte aux populations en cas de danger spatial inopiné.

Le Conseil émet un **avis favorable sans observation**.

1.3. Projet de décret tirant les conséquences du changement d'appellation de l'armée de l'air sur différentes dispositions réglementaires

Le Conseil émet un **avis favorable sans observation**.

1.4. Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au sein du ministère de la défense

Cet arrêté a pour objet d'instituer, pour le ministère des armées, le dispositif ministériel de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

Le Conseil émet un **avis favorable avec observations**.

Le Conseil accueille favorablement non seulement la mise en œuvre de ce dispositif de signalement qui repose sur le souci permanent de protéger les victimes de tout acte répréhensible, mais aussi l'extension des compétences à la cellule Thémis.

En revanche, afin d'éviter les abus notamment en cas de fausses déclarations, le Conseil souhaiterait que la protection et l'accompagnement du ou des mis en cause soient davantage détaillés pour permettre, s'ils sont accusés à tort, de bénéficier de cet accompagnement et de cette protection au même titre que les victimes présumées.

Le CSFM demande à ce que soient précisées la durée de conservation et les modalités d'effacement des données dans le traitement automatisé.

1.5. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 29 août 2016 portant organisation et fonctionnement du conseil permanent des retraités militaires.

Le Conseil émet un avis favorable sans observation.

1.6. Projet de note relative aux conditions de bénéfice des permissions cumulées par les militaires originaires des collectivités d'outre-mer, de certains Etats étrangers et de Corse, dans le contexte de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Texte pour information.

La présente note vise à définir les adaptations que les employeurs et gestionnaires de militaires employés par le ministère des armées sont admis à apporter à la réglementation, afin de garantir aux militaires ayant-droits la faculté de bénéficier effectivement du cumul des permissions outre-mer, dans certains états anciennement sous souveraineté française et en Corse, qu'ils n'ont pu faire valoir dans le contexte des restrictions de circulation en vigueur depuis mars 2020 et jusqu'à nouvel ordre.

Cette note ayant été publiée par la DRH-MD le 14 juin avant la tenue de la session du CSFM, il ne paraît pas pertinent de transmettre des observations.

2. INTERVENTIONS ET ÉCHANGES AVEC LE CONSEIL

Le Conseil a rencontré les autorités suivantes :

- le général de corps d'armée François LECOINTRE, chef d'état-major des armées ;
- M. Francis LAMY, président du Haut comité d'évaluation de la condition militaire ;
- Mme Isabelle SAURAT, secrétaire générale pour l'administration ;
- le vice-amiral d'escadre Philippe HELLO, directeur des ressources humaines du ministère de la défense ;
- le contrôleur général des armées Thibaut de VANSSAY de BLAVOUS, conseiller social auprès de la Ministre des armées.