



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

Liberté
Égalité
Fraternité

Conseil supérieur de la fonction militaire

Paris, le 4 avril 2022
N° 46 /ARM/SG-CSFM

**COMPTE RENDU
DE LA RÉUNION DU CONSEIL 108-3**
(du 21 au 25 mars 2022 et du 05 au 07 avril 2022)

ANNEXE : une annexe.

Le Conseil supérieur de la fonction militaire s'est réuni en séance au sein de l'école militaire du 21 au 25 mars et du 05 au 07 avril 2022.

À titre liminaire, le Conseil déplore une dégradation de sa relation de travail avec la DRH-MD.

En premier lieu, le recours croissant à la procédure d'urgence altère les conditions et la qualité des travaux. Ainsi, au mois de mars, ce ne sont pas moins de huit textes qui ont été transmis et ont dû faire l'objet de l'émission impérative d'un avis dans des délais particulièrement contraints, peu propices à un travail serein et de qualité.

En second lieu, le Conseil constate que l'annonce faite par le directeur de projet NPRM, en novembre 2021, d'une communication rapide des textes à étudier au titre du bloc 2023, n'a pas été suivie d'effets : il en a été ainsi pour deux des projets de textes promis pour la fin de l'année 2021 et pour deux autres annoncés pour le début 2022. Certes, les derniers arbitrages à rendre ne permettaient pas de transmettre les textes relatifs aux indemnités de garnison et d'état militaire dans les délais annoncés. Toutefois, la présentation des textes concernant la prime de parcours professionnel et la prime de compétences spécifiques militaires aurait dû être faite dès le début d'année 2022.

Au final, le conseil a dû étudier dans le courant du mois de mars :

- 8 textes en procédure d'urgence ;
- 25 textes relatifs à la mise en œuvre du bloc 2023 de la NPRM ;
- 1 loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Cette concentration interroge et amène le Conseil à rappeler qu'il n'est pas une chambre d'enregistrement. Des délais raisonnables doivent lui être garantis pour mener à bien sa mission, *a fortiori* lorsqu'une réforme, dont la vocation est de rénover la rémunération des militaires pour les décennies à venir, est en jeu.

Malgré les engagements réitérés de la Ministre des armées, le Conseil déplore que la DRH-MD n'ait jamais saisi l'opportunité de s'appuyer sur l'expertise du Conseil, professionnalisé et disponible, pour construire cette nouvelle politique de rémunération des militaires.

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

Troisième tentative de refonte du système de solde des militaires en quinze ans, la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) est présentée comme indispensable pour rénover un système devenu peu lisible, daté, inadapté et complexe. Ses objectifs affichés sont de rendre la solde des militaires plus juste, adaptée, moderne et simple.

La plaquette d'information ministérielle NPRM 2022 mentionne que : « *Le Conseil supérieur de la fonction militaire, ainsi que les Conseils de la fonction militaire propres aux armées, directions et services, ont été régulièrement informés pendant la phase de conception et de développement, dans une démarche de concertation* ».

Le directeur de projet de la NPRM a effectivement informé de façon régulière la commission des régimes indiciaries ou indemnitaires et des pensions. Néanmoins, malgré la précision des réponses apportées à la commission, ces exposés n'ont porté que sur les principes généraux de la réforme. La phase de concertation, quant à elle, s'est limitée à l'envoi des textes finalisés et n'a pas donné lieu à un véritable échange qui aurait permis, dans une démarche itérative, de prendre en compte les demandes de la communauté militaire. Nombres d'observations mentionnées dans ce compte-rendu auraient pu être traitées en amont, dans le cadre d'une réelle concertation.

Par ailleurs, le budget alloué à cette réforme n'est pas suffisant, compte tenu de l'ambition affichée. Il est d'ores et déjà établi que des militaires seront financièrement perdants, comme le démontre la mise en place d'indemnités compensatrices transitoires et dégressives. Au terme de la période de dégressivité (résultant de la mutation au sens de l'indemnité de mobilité géographique militaire ou de l'extinction du délai de dégressivité), la rémunération d'un nombre non négligeable de militaires sera inférieure à celle perçue actuellement. Le Conseil regrette que la fiche annexée à son compte-rendu 108-2 n'ait pas été exploitée pour améliorer certaines dispositions.

En conséquence, le Conseil ne peut soutenir sans réserves une réforme qui porte en germe une diminution de la rémunération de certains militaires. L'argument de la direction de projet NPRM selon lequel la totalité des militaires aurait une rémunération au moins égale, en tenant compte de l'indemnité d'absence opérationnelle (ISA0) est peu audible : cette indemnité n'a pas vocation à combler l'insuffisance de certaines indemnités mais bien de dédommager, à bon niveau, l'absence opérationnelle. De même, l'analyse des effets de la NPRM sur une carrière complète n'est pas pertinente, dans un modèle d'armée gérée en flux.

Le Conseil se félicite toutefois de la disparition du délai de carence de 2 ans du pacte civil de solidarité, après plus de 20 ans d'attente et de réclamations de la communauté militaire. De plus, la prise en compte des parents isolés avec 3 enfants constitue une réelle avancée pour la condition militaire.

Le Conseil regrette également qu'aucune revalorisation automatique de la majorité des primes versées ne soit prévue dans les textes proposés, alors même que le montant des cotisations aux fonds de prévoyance est prévu d'être réévalué chaque année, en fonction de la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Le Conseil demande qu'il soit prévu une revalorisation systématique des primes forfaitisées en cas d'évolution du point d'indice, selon un mécanisme analogue.

Enfin, le Conseil s'interroge sur la pertinence du choix d'un modèle privilégiant les mesures indemnitaires au lieu de l'amélioration de la part indiciaire, seule à même de garantir un niveau

de pension de retraite suffisant, en l'état actuel du code des pensions civiles et militaires de retraites.

Eu égard à l'augmentation générale du coût de la vie, à la baisse de pouvoir d'achat des militaires et à l'absence de dispositif de revalorisation automatique des soldes, une fiscalisation supplémentaire d'une partie de la rémunération des militaires, au titre de l'indemnité de garnison, ne peut être considérée comme un progrès.

La valorisation des compétences rares portée par une partie des textes, ainsi que l'accroissement de certaines rémunérations ciblées sur des expertises et des domaines d'emplois jugés plus stratégiques, sont des choix de commandement qui peuvent se comprendre. Néanmoins, la faible considération portée aux contributions des personnels du soutien apparaît comme une négation de ce qui contribue nécessairement à l'efficacité des armées (e.g. les personnels servant en antenne médicale, au sein des dépôts des essences ou de munitions, dans les groupements de soutien des bases de défense, ou encore en unité du soutien de l'infrastructure de la défense).

À l'instar de ce qui est prévu pour l'indemnité de garnison, le conseil demande un « examen d'ensemble » sur la totalité des textes du bloc 2023 de la NPRM, au terme d'une période d'évaluation adaptée.

Le Conseil rappelle à la DRH-MD qu'en cas d'évolution du projet, il se tient à la disposition de la direction de projet NPRM pour travailler à une co-construction, dans une véritable démarche de concertation.

1.1 Prime de parcours professionnels des militaires

Note de la DRH-MD : le ministère souhaite disposer de militaires ayant le niveau d'autonomie et de technicité requis pour accomplir ses missions. Autonomie et technicité sont apportées par des parcours professionnels cohérents construits par les gestionnaires pour inciter fortement à la progression et à la qualification.

L'objectif général est de contribuer, à travers la rémunération, à la construction et à la mise en œuvre par les gestionnaires de parcours professionnels qui soient motivants pour les personnels militaires concernés. Il s'agit de simplifier le dispositif pour le rendre plus lisible par les militaires et facile à piloter par les gestionnaires en fonction des besoins RH.

Le Conseil estime que décorrélérer le plafond des balises d'un échelon de référence, entraînera inévitablement des pertes de rémunération à terme, comme observé par le passé pour les sous-officiers.

En outre, la notion de contingentement dans le cadre de la prime de parcours professionnels des militaires (3PM) contrevient au principe d'équité qui veut que les diplômés qualifiants soient rémunérés dès leur obtention.

Enfin, la mise à l'écart des militaires du rang de ce dispositif est incompréhensible, alors que leur technicité croissante et leur implication ne sont plus à prouver. Cela d'autant plus que l'écrasement des grilles indiciaires n'est pas suffisamment incitatif à une progression en grades et compétences.

1.1.1 *Projet de décret relatif à la prime de parcours professionnels*

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

Observations :

- la 3PM permet une meilleure lisibilité du parcours professionnel, assurant une plus grande adéquation entre les diplômes obtenus et le niveau d'employabilité dans le cadre du parcours professionnel rénové des militaires concernés ;
- à l'instar des primes de qualification et prime de haute technicité, la 3PM comprend une règle de contingentement de certaines de ses composantes. Le Conseil est particulièrement attaché au principe « un diplôme = une prime ». À défaut de la suppression des contingentements, le Conseil demande l'insertion d'une clause de revoyure périodique des contingentements alloués à chacune des FAFR, afin de les ajuster à leurs besoins.

1.1.2 *Projet d'arrêté pris pour l'application du décret relatif à la prime de parcours professionnels*

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

Observations :

- le Conseil constate que le plafonnement des balises et des niveaux est exprimé de deux façons différentes, soit en désignant un chevron (e.g. 3^{ème} niveau = 3^{ème} chevron de l'échelle lettre A), soit en désignant une valeur d'indice. Pour les dispositifs actuels remplacés par les balises, le changement de référence interdit la revalorisation automatique de la prime en cas d'évolution des grilles indiciaires. Cet état de fait est un recul sur le plan de la condition du militaire.

Le Conseil demande que ces modifications soient supprimées et que pour les balises et niveaux nouvellement créés, les plafonnements soient exprimés en référence à un échelon ou un chevron ;

- le Conseil demande que tous les corps d'officiers puissent, sans distinction, avoir accès au niveau 2 aux mêmes conditions. Sont actuellement exclus du projet, notamment, les officiers de gendarmerie, les officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie, les commissaires, les ingénieurs des études et techniques de l'armement.

De plus, le Conseil demande que cette prime intermédiaire soit portée à 22%, valeur médiane entre les niveaux 1 et 3, afin de renforcer l'attractivité et dynamiser les parcours professionnels les plus techniques.

Le Conseil demande que le niveau 2 puisse être atteint également par la voie de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE). L'atteinte de ce niveau ne doit en aucun cas être bloquant pour l'accès au niveau 3 ;

- le Conseil prend acte de l'intention exprimée dans le protocole gendarmerie adossé à la future LOPMI de déplafonner le montant de la prime de qualification supérieure (future balise 3 de la 3PM) pour les sous-officiers de gendarmerie et les militaires du corps de soutien administratif et technique de la gendarmerie (CSTAGN).

Le Conseil demandera qu'il en soit de même pour toutes les forces armées et formations rattachées.

À défaut, le Conseil proposera que les plafonds des balises 2 et 3 soient différenciés, en augmentant le plafond de la balise 3 ;

- le Conseil demande que les commis-greffiers militaires puissent bénéficier dès leur sortie d'école d'un diplôme leur permettant d'atteindre la balise 3 ;
- dans la marine nationale, la balise 1 pour le personnel non officier correspond au brevet d'aptitude technique, alors que l'arrêté parle de brevet élémentaire de spécialiste ou de technicien. Afin de clarifier pour les marins l'accès à cette balise, le Conseil demande l'ajout dans le texte de la mention « ou brevet d'aptitude technique pour la marine » ;
- le dernier volet de la NPRM offrait une réelle occasion de valoriser les parcours des militaires du rang au travers de la 3PM. Le Conseil déplore que cette opportunité n'ait pas été saisie.

Le Conseil demande qu'une balise spécifique soit créée à leur profit afin de valoriser leur parcours professionnel.

1.1.3 Projet d'arrêté fixant le nombre maximal de primes de parcours professionnels

Le Conseil émet un **avis défavorable avec observation.**

Observation : à l'instar des primes de qualification et prime de haute technicité, la 3PM comprend une règle de contingentement de certaines de ses composantes. Le conseil est particulièrement attaché au principe « un diplôme = une prime ». À défaut de la suppression des contingentements, le Conseil demande l'insertion d'une clause de revoiture périodique des contingentements alloués à chacune des FAFR, afin de les ajuster à leurs besoins.

1.1.4 Projet d'arrêté pris pour l'application du décret relatif à la prime de parcours professionnels aux sous-officiers de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris

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

Observations :

- le Conseil constate que le plafonnement des balises et des niveaux est exprimé de deux façons différentes, soit en désignant un chevron (e.g. 3^{ème} niveau = 3^{ème} chevron de l'échelle lettre A), soit en désignant une valeur d'indice. Pour les dispositifs actuels remplacés par les balises, le changement de référence interdit la revalorisation automatique de la prime en cas d'évolution des grilles indiciaires. Cet état de fait est un recul sur le plan de la condition du militaire.

Le Conseil demande que ces modifications soient supprimées et que pour les balises et niveaux nouvellement créés, les plafonnements soient exprimés en référence à un échelon ou un chevron ;

- le Conseil demande que tous les corps d'officiers puissent, sans distinction, avoir accès au niveau 2 aux mêmes conditions. Sont actuellement exclus du projet, notamment, les officiers de gendarmerie, les officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie, les commissaires, les ingénieurs des études et techniques de l'armement.

De plus, le Conseil demande que cette prime intermédiaire soit portée à 22%, valeur médiane entre les niveaux 1 et 3, afin de renforcer l'attractivité et dynamiser les parcours professionnels les plus techniques.

Le Conseil demande que le niveau 2 puisse être atteint également par la voie de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE). L'atteinte de ce niveau ne doit en aucun cas être bloquant pour l'accès au niveau 3 ;

- le Conseil prend acte de l'intention exprimée dans le protocole gendarmerie adossé à la future LOPMI de dé plafonner le montant de la prime de qualification supérieure (future balise 3 de la 3PM) pour les sous-officiers de gendarmerie et les militaires du corps de soutien administratif et technique de la gendarmerie (CSTAGN).

Le Conseil demandera qu'il en soit de même pour toutes les forces armées et formations rattachées.

À défaut, le Conseil proposera que les plafonds des balises 2 et 3 soient différenciés, en augmentant le plafond de la balise 3 ;

- le dernier volet de la NPRM offrait une réelle occasion de valoriser les parcours des militaires du rang au travers de la 3PM. Le Conseil déplore que cette opportunité n'ait pas été saisie.

Le Conseil demande qu'une balise spécifique soit créée à leur profit afin de valoriser leur parcours professionnel.

1.1.5 Projet d'arrêté fixant le nombre maximal de primes de parcours professionnels des sous-officiers de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris

Le Conseil émet un **avis défavorable avec observation.**

Observation : à l'instar des primes de qualification et prime de haute technicité, la 3PM comprend une règle de contingentement de certaines de ses composantes. Le Conseil est particulièrement attaché au principe « un diplôme = une prime ». À défaut de la suppression des contingentements, le Conseil demande l'insertion d'une clause de revoyure périodique des contingentements alloués à chacune des FAFR, afin de les ajuster à leurs besoins.

1.1.6 Projet d'arrêté pris pour l'application du décret relatif à la prime de parcours professionnels aux militaires de la gendarmerie nationale

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

Observations :

- Le Conseil déplore que les militaires de la gendarmerie fassent l'objet d'un traitement différencié dans la mise en œuvre de la 3PM :
 - le maintien de la durée de service de 2 ans pour la balise 1 des sous-officiers de gendarmerie,
 - la non-éligibilité à la balise 2 pour les sous-officiers de gendarmerie,
 - la non-éligibilité des officiers de gendarmerie et des officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie au niveau 2 de la 3PM « officier ».

Cela complexifie la lisibilité du dispositif et constitue des différences de traitement que le conseil estime de nature à affaiblir la cohésion de la condition militaire.

Le conseil demande que la 3PM soit appliquée sans exception aux militaires de la gendarmerie nationale ;

- le Conseil demande que tous les corps d'officiers puissent, sans distinction, avoir accès au niveau 2 aux mêmes conditions. Sont actuellement exclus du projet notamment les officiers de gendarmerie, les officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie (pourtant concernés par les mesures indiciaires liées à la prime de parcours professionnel des militaires), les commissaires et les ingénieurs des études et techniques de l'armement.

De plus, le Conseil demande que cette prime intermédiaire soit portée à 22%, afin d'être à la valeur médiane entre les niveaux 1 et 3. En effet, cela permettra de renforcer l'attractivité et de dynamiser les parcours professionnels les plus techniques.

Le Conseil demande que le niveau 2 puisse être atteint également par la voie de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE). L'atteinte de ce niveau ne doit en aucun cas être bloquant pour l'accès au niveau 3.

1.1.7 *Projet d'arrêté fixant le nombre maximal de primes de parcours professionnels des militaires de la gendarmerie nationale*

Le Conseil émet un **avis défavorable avec observation**.

Observation : à l'instar des primes de qualification et prime de haute technicité, la 3PM comprend une règle de contingentement de certaines de ses composantes. Le Conseil est particulièrement attaché au principe « un diplôme = une prime ». À défaut de la suppression des contingentements, le Conseil demande l'insertion d'une clause de revoiture périodique des contingentements alloués à chacune des FAFR, afin de les ajuster à leurs besoins.

1.2 **Mesures indiciaires liées à la prime de parcours professionnel des militaires**

Note de la DRH-MD : dans le domaine indiciaire, les évolutions récentes ont consisté essentiellement en une adaptation des mesures prises pour la fonction publique. La transposition de ces différentes mesures n'a toutefois pas permis d'en particulariser les effets compte tenu des spécificités de la gestion en flux de la RH militaire.

Les mesures les plus récentes, telles que celles mises en œuvre le 1er octobre 2021 puis le 1er janvier 2022 (mesures « catégorie C » et revalorisation du SMIC), ont en outre eu pour effet d'écraser le classement indiciaire des MDR.

Par ailleurs, en dépit des mesures « parcours professionnels carrière et rémunération » (PPCR) mises en œuvre depuis le 1er janvier 2018, le parcours indiciaire des SOFF se caractérise par une stagnation importante en début de carrière, notamment pendant les 8 premières années, alors que des efforts conséquents de qualification et de prise de responsabilité leur sont demandés pendant cette période. L'écart indiciaire avec les MDR est particulièrement faible et n'incite pas ces derniers à accéder au statut de SOFF.

Enfin, si le PPCR a globalement permis une adaptation des niveaux indiciaires des officiers assimilé catégorie A+ en cohérence avec leurs parcours professionnels, il apparaît nécessaire de dynamiser le parcours indiciaire des OFF en accélérant les profils de rémunération des officiers à fort potentiel pour mieux les fidéliser tout en offrant des perspectives satisfaisantes à des officiers au potentiel moindre, mais dont l'expertise et l'expérience sont précieuses pour l'institution.

Le Conseil note l'effort consenti dans le sens de la revalorisation de certaines grilles indiciaires. Le Conseil rappelle, comme il l'avait déjà exprimé dans son avis 107-3, que l'ensemble des grilles doit être revu afin de leur redonner du sens, de la cohérence et une réelle dynamique. Cela permettrait également de reconstruire l'escalier de progression sociale, si cher aux armées, et abîmé par des années de pansements indiciaires dérisoires, poursuivant, sans ambition, les évolutions successives du SMIC.

1.2.1 Projet de décret portant diverses dispositions statutaires applicables aux militaires engagés, à certains corps militaires de sous-officiers et d'officiers et modifiant des dispositions statutaires applicables à ces mêmes militaires

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

Observations :

- le Conseil accueille favorablement la suppression de l'échelle de solde 3 pour les sous-officiers ;
- le Conseil demande la suppression de l'échelle de solde 3 des militaires du rang. La création d'une échelle unique permettrait une plus grande amplitude indiciaire pour les militaires du rang ;
- la suppression de l'échelle 3 des sous-officiers augmente l'espace indiciaire entre les grilles des sous-officiers et celles des militaires du rang. Aussi, le Conseil regrette que cet espace n'ait pas été mis à profit pour mieux réévaluer la grille indiciaire des militaires du rang.

1.2.2 Projet de décret modifiant les indices de solde applicables à certains militaires non officiers et à certains corps d'officiers

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

Observations :

- si aujourd'hui l'écart indiciaire entre les militaires du rang et les jeunes sous-officiers est trop juste, demain le volet indiciaire de la 3PM augmente cet écart, incitant les militaires du rang à gravir l'escalier social ;
- le Conseil constate que les grilles se contractent sous l'effet d'une augmentation de l'indice plancher supérieure à celle de l'indice sommital des grilles indiciaires des militaires non-officiers ;
- le Conseil s'étonne que l'échelon HEB *bis* ne soit toujours pas accessible aux ingénieurs de l'armement, contrairement aux autres corps d'officiers, créant une inégalité notamment lors de la liquidation des droits à pension.

1.3 Prime de compétences spécifiques des militaires

Note de la DRH-MD : l'objectif de la prime de compétences spécifiques (PCSMIL) est de contribuer, grâce à la rémunération, à la génération et à la préservation des capacités opérationnelles par un dispositif dynamique et évolutif de gestion des compétences rares, difficiles à générer et essentielles pour assurer la supériorité dans les opérations militaires.

Tout en assurant la visibilité et la prévisibilité du niveau d'indemnisation, il sera possible d'intégrer simplement les nouveaux besoins et de remettre en question les dispositifs anciens par des arbitrages réguliers.

Le Conseil ne peut que s'associer à la simplification des calculs de primes, couplée à la création de nouveaux segments. Toutefois, la forfaitisation systématique des montants versés s'est avérée être, sur le temps long, à la fois porteuse d'inefficacité, de stagnation et d'injustice.

Cela, combiné à des pertes clairement identifiées sur certaines primes et à la mise en place de règles de non cumul contraires à l'esprit de la réforme, ne permet pas de considérer la création de cette prime comme une avancée pour la communauté militaire.

De plus, le Conseil relève des situations où la prime de compétences spécifiques des militaires (PCSMIL) se montre désavantageuse comparativement au système actuel. Dans le cadre d'échanges avec la direction de projet NPRM, cette dernière a régulièrement objecté d'une part, que ces pertes seront compensées par l'indemnité de sujétion d'absence opérationnelle (ISAO) et, d'autre part, qu'il faut appréhender les effets de la NPRM sur une carrière complète. Or, ces arguments ne peuvent être retenus pour les raisons suivantes :

- ayant vocation à indemniser l'absence opérationnelle, l'ISAO ne peut par nature être prise en compte pour compenser les pertes engendrées par d'autres volets de la NPRM, laquelle est construite sur le modèle : à une sujétion correspond une indemnité. L'ISAO ne dépend pas des compétences du militaire, mais du calendrier opérationnel de son unité, avec ce que cela induit comme variations et aléas : arrêt technique, envoi en mission d'une partie des effectifs, affectation en compagnie de commandement et de logistique ou passerelle de régiment, permissions, congés liés à l'état de santé, etc. ;
- conformément à ce que mentionne le bilan social 2020 du ministère des Armées, 67% des militaires servent en vertu d'un contrat et l'ancienneté moyenne du personnel militaire n'est que de 12 ans. Dès lors, raisonner en terme de carrière complète n'est ni pertinent ni significatif.

Le Conseil étant tenu de rendre un avis par texte, les observations sur chacun des textes sont reportées dans les paragraphes suivants. Néanmoins, le conseil a tenu à expliquer la logique qui l'a amené à voter un avis défavorable. Une fiche a été rédigée en ce sens et est annexée à ce compte-rendu.

1.3.1 Projet de décret relatif à la prime de compétences spécifiques des militaires

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

Observations :

- la PCSMIL permet d'intégrer plus facilement de nouveaux besoins par la création de segments, ce que le conseil accueille favorablement. Par ailleurs, la création des compétences spécifiques « électronicien de sécurité aérienne » et « combattant terrestre » est très attendue.

Le Conseil regrette que les segments combattant cyber, équipes cynophiles, espace, renseignement et drones ne soient pas prévus dans le projet présenté ;

- le Conseil s'interroge sur la place réservée au personnel du soutien opérationnel dans la réforme. De nombreux militaires possèdent des compétences opérationnelles rares et nécessaires, par exemple ceux servant en antenne médicale,

au sein des établissements des essences ou de munitions, dans les groupements de soutien des bases de défense, ou encore en unité du soutien de l'infrastructure de la défense, ainsi qu'en gendarmerie nationale (corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale). Ces compétences entretenues en vue des opérations extérieures ne sont pourtant pas couvertes par les différents segments de la PCSMIL.

Le Conseil demande la prise en compte de ces compétences nécessaires à la supériorité opérationnelle des armées françaises ;

- la remise en question de segments anciens par des arbitrages réguliers doit être encadrée. Pour exemple, la PCSMIL supprime 3 primes considérées comme désuètes.

Le Conseil demande au préalable de s'assurer qu'il n'y ait plus de militaires concernés et de préciser depuis combien de temps ces primes ne sont plus attribuées. Le Conseil demande que ces mêmes informations lui soient transmises préalablement à chaque suppression ou modification de segment de la PCSMIL ;

- la création d'une indemnité compensatrice dégressive pour les parachutistes de l'armée de terre hors forces opérationnelles terrestres et forces spéciales, implique qu'au terme de la première année de perception de cette indemnité, leur rémunération sera inférieure à l'actuelle. Le Conseil ne peut s'associer à une réforme conduisant à la perte brutale de rémunération pour toute une population de militaires. Un militaire, percevant la prime de compétence de combattant terrestre, ne peut bénéficier de l'indemnité compensatrice dégressive, pourtant plus adaptée à la compensation des pertes subies, celles-ci n'étant pas cumulables. Le Conseil demande que le cumul soit instauré.

1.3.2 Projet d'arrêté pris pour l'application du décret relatif à la prime de compétences spécifiques des militaires

Le Conseil émet un **défavorable avec observations**.

Observations :

- la PCSMIL est intégralement forfaitisée et s'affranchit du classement indiciaire des militaires. Le Conseil s'oppose fermement à cette modification : l'indexation des primes à la solde de base est un moyen efficace de garantir une correspondance entre la rémunération des militaires et l'évolution du coût de la vie. Si les primes ne suivent pas les changements de grilles indiciaires et l'évolution du point d'indice, l'expérience montre qu'aucune revalorisation régulière n'existe.

Le Conseil demande que les taux de la PCSMIL soient automatiquement révisés dès la modification de la valeur du point d'indice ou des grilles indiciaires, et dans une proportion identique ;

- la PCSMIL est réputée mettre fin aux primes rémunérées à l'acte, en faveur d'un forfait mensuel. Cela simplifie les règles de la rémunération et rend caduque la suractivité en vue d'obtention de primes supplémentaires (rappelons que l'activité relève du commandement, il n'y a donc pas d'effet « incitatif » dans la rémunération à l'acte). Cependant cette évolution peut engendrer des pertes chez certains militaires percevant ces primes complexes. Aucune étude n'a été présentée au conseil pour garantir que les forfaits de la PCSMIL sont au moins égaux aux *maxima* des gains permis par l'activité actuelle. Or, les sondages et simulations effectués par

les membres du Conseil montrent une insuffisance des taux de la prime de compétence spécifique de plongeur militaire ;

- le Conseil, à travers des simulations, a mis à jour des situations de militaires qui seront moins bien rémunérés avec la PCSMIL.

La direction de projet NPRM confirme :

- o l'existence de perdants parmi les bénéficiaires de l'indemnité de sujétion aéronavale, de l'indemnité spéciale de sécurité aérienne et de l'indemnité pour services aériens des militaires parachutistes ;
- o que des études doivent être conduites chez les futurs bénéficiaires :
 - De la prime de compétence spécifique de plongeur militaire ;
 - Sur le cumul des primes de compétences spécifiques de combattant terrestre et de combattant parachutiste.

Le Conseil demande de rehausser les taux afin d'éviter de réduire la rémunération des militaires concernés ;

- pour le segment combattant parachutiste, le taux n° 2 de l'indemnité pour services aériens des militaires parachutistes, ouvert aux personnels pendant la phase formation de cette compétence, disparaît. Le Conseil demande qu'il soit conservé ;
- la PCSMIL est réputée mettre fin à la règle de non-cumul des primes, ce qui n'est pas confirmé par les textes :
 - o le segment navigation aérienne n'est pas cumulable avec celui de combattant terrestre, la première entraînant la suspension de la seconde sur la durée d'octroi de la navigation aérienne ;
 - o le segment combattant parachutiste spécialisé n'est pas cumulable avec le segment combattant terrestre. Il s'agit de compétences différentes qui peuvent être mises en œuvre concomitamment, ce non-cumul va à l'encontre des principes de la PCSMIL.

Le Conseil demande la suppression effective de la règle de non-cumul ;

- les segments maintenance des aéronefs et dépiégeage ne sont pas cumulables avec l'indemnité pour travaux dangereux. De même, le segment forces de surface comprend un taux différencié pour les bénéficiaires de l'indemnité de sujétion aéronavale, cela revient à maintenir la règle de non-cumul déjà existante avec la majoration d'embarquement. Les primes actuelles correspondantes ne sont effectivement pas cumulables et le conseil ne remet pas en question ce principe. Cependant, la communication relative à la PCSMIL prône la simplicité par la suppression des règles de non cumul, ce qui n'est pas le cas.

Le Conseil demande que la communication officielle soit plus transparente ;

- le segment mise en œuvre du nucléaire doit valoriser le niveau de la qualification effectivement mise en œuvre plutôt que d'être fonction du grade : un officier subalterne ayant suivi une formation de 2 ans devrait percevoir une prime supérieure à celle d'un officier supérieur qui aurait suivi une formation plus courte.
- Le Conseil demande que les taux varient en fonction des qualifications et non des groupes de grades ;
- le Conseil demande la création d'un taux intermédiaire pour le segment de navigation aérienne, comme suit :

- de soldat ou matelot à sergent-chef ou maître : 910€ ;
- d'adjudant ou premier maître à sous-lieutenant ou enseigne de vaisseau de 2e classe : 1205€ ;
- de lieutenant ou enseigne de vaisseau de 1re classe et grades supérieurs : 1425€.

L'indemnité pour services aériens du personnel navigant des sous-officiers n'ayant pas été revalorisée depuis la fin des années 1980, cela permettrait de combler une partie du retard et de reconnaître la technicité croissante de cette population.

1.3.3 Projet d'arrêté portant répartition des emplois ouvrant droit à la prime de compétences spécifiques de forces sous-marines, de dépiégeage militaire et de mise en œuvre du nucléaire

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

Observations :

- la suppression du nombre maximal d'emplois ouvrant droit aux primes de compétences spécifiques permet de s'assurer que la triple condition « qualification + aptitude + mise en œuvre » est nécessaire et suffisante pour bénéficier d'un segment de la PCSMIL ;
- concernant le segment mise en œuvre du nucléaire, le conseil rappelle que la DGA et le SID ont demandé officiellement à bénéficier de ce segment. De même, les pompiers militaires des bases aériennes à vocation nucléaire ainsi que ceux des bases navales concourent à la mise en œuvre du nucléaire. Le segment de mise en œuvre du nucléaire doit donc intégrer ces populations et prévoir un nombre maximal d'emplois ouvrant droit à la prime de compétence spécifique concernée correspondant aux postes concernés ;
- dans un souci de subsidiarité et d'efficacité, le conseil demande que les directeurs des ressources humaines des forces armées et formations rattachées aient la main sur les contingentements, la DRH-MD veillant à l'harmonisation.

1.3.4 Projet d'arrêté fixant les titres de qualification requis pour l'attribution de la prime de compétences spécifiques des militaires

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

Observations :

- l'introduction de la condition d'une qualification pour chaque segment, justifiée dans certains cas, rajoute de la complexité dans d'autres :
 - création de certificats, parfois superflus, pour satisfaire à la contrainte de qualification ;
 - création de situations incohérentes en regroupant dans une même unité et pour une même fonction (nécessitant une même compétence) des militaires dont les qualifications divergent du fait de l'appartenance à des armées différentes ;

- le Conseil accueille favorablement la création de la prime d'électronicien de sécurité aérienne. Il attire cependant l'attention sur la contrainte du certificat adéquat : les aviateurs ne sont pas les seuls en charge des infrastructures électriques aéronautiques. Les modalités de mise en œuvre doivent intégrer toutes les populations militaires ;
- pour le segment appontage de nuit : l'indemnité spéciale de risque aéronautique au taux 2 s'étend aux autres membres de l'équipage lorsqu'ils appontent de nuit, sans mention de qualification particulière. Or, la PCSMIL impose la qualification d'appontage de nuit des membres d'équipage. Le Conseil demande la suppression de cette certification pour garantir des droits identiques à la situation actuelle ;
- les qualifications requises pour le segment forces de surface excluent certaines populations dont les missions nécessitent l'emploi du vecteur marine ou y sont associées (amphibie, transbordement maritime, etc.), notamment avec des missions de plusieurs jours à bord. Le Conseil demande l'intégration de ces militaires dans le segment forces de surface ;
- le Conseil est particulièrement attentif à l'attribution de la prime de compétence spécifique des forces de surface au personnel des autres forces armées et formations rattachées mis pour emploi à bord de bâtiments de la marine nationale. En conséquence, le Conseil demande que soient précisées les conditions d'obtention du certificat de sécurité embarquée ;
- les qualifications demandées pour la prime de compétence spécifique de combattant terrestre semblent exclure de facto les officiers sous-contrat spécialistes durant leurs premières années de contrat. Le Conseil demande que cette situation soit précisée ;
- concernant la prime de compétence spécifique de plongeur militaire, selon les qualifications pratiquées dans les différentes forces armées, les militaires ne bénéficient pas des mêmes taux alors que les compétences mises en œuvres sont identiques et au sein d'une même unité. Le Conseil demande que le niveau des qualifications des unités interarmées ou de compétence équivalente soit harmonisé ;
- le Conseil demande que le segment maintenance des aéronefs intègre l'ensemble des acteurs de la maintenance aéronautique et pas uniquement les mécaniciens ;
- le segment navigation aérienne n'est pas cumulable avec celui de combattant terrestre, la première entraînant la suspension de la seconde sur la durée d'octroi de la navigation aérienne.

1.3.5 *Projet d'arrêté fixant les conditions d'aptitude requises pour l'attribution de la prime de compétences spécifiques*

Le Conseil émet un **avis défavorable avec observation**.

Observation : tous les segments de la PCSMIL sont soumis à la condition d'une visite médicale périodique (VMP) à jour. Or, être à jour de VMP ne dépend pas seulement du militaire, la disponibilité de son unité ainsi que celle de son antenne médicale de rattachement sont indépendantes de sa volonté.

Le Conseil demande que la PCSMIL soit plutôt soumise à la condition suivante : « ne pas avoir de contre-indication au segment idoine lors de la dernière VMP et que le militaire ne se soit pas volontairement soustrait à sa VMP ».

1.3.6 Projet d'arrêté désignant les unités, organismes et emplois ouvrant droit à la prime de compétences spécifiques

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

Observations :

- les DRH des FAFR doivent décider des unités retenues pour les différents segments, la DRH-MD veillant à l'harmonisation ;
- PCSMIL combattant terrestre :
 - o le 25^{ème} RGA n'apparaît pas dans la liste des unités bénéficiaires. Bien qu'employés par l'armée de l'Air et de l'Espace, ce sont des militaires de l'armée de terre, combattant en milieu terrestre et mettant en œuvre les compétences requises par ce segment. Le conseil demande que ce régiment soit également bénéficiaire de cette prime ;
 - o de nombreuses unités des forces armées et formations rattachées, hors armée de terre, mettent en œuvre ces compétences sans pour autant pouvoir bénéficier de la prime afférente. Le conseil demande que ces unités puissent également en bénéficier ;
- PCSMIL plongeur militaire :
 - o en fonction du classement retenu par les armées, les militaires ne bénéficient pas des mêmes taux alors qu'ils servent au sein d'une même unité ou que les compétences mises en œuvres sont identiques ;
 - o le militaire qui poursuit une même mission, mais dans une autre unité (e.g. lors d'une mise pour emploi en École de Plongée) bascule de « unité opérationnelle » à « unité d'environnement » et voit sa rémunération réduite ;
- un non-cumul entre les PCSMIL combattant terrestre et combattant parachutiste spécialisé existe dans les faits. Les unités des forces spéciales ne sont pas éligibles à la PCSMIL combattant terrestre.

1.4 Indemnité de garnison des militaires

Note de la DRH-MD : le nouveau dispositif indemnitaire vise à prendre en compte la réalité des tensions immobilières sur les lieux d'affectation et éviter que les militaires mutés dans les grandes métropoles subissent une perte importante de pouvoir d'achat.

L'indemnité de garnison des militaires (IGAR) compense ainsi les contraintes de logement, matérielles et financières, résultant du fait que le militaire ne peut statutairement choisir ni le lieu ni la durée de son affectation.

L'indemnisation est universelle (inclusion des célibataires), lisible pour permettre au militaire de faire le lien direct entre son affectation et le montant perçu, objective en s'appuyant sur des référentiels interministériels et neutre vis-à-vis des choix personnels des militaires.

Le Conseil souligne que les principes retenus pour la création de l'indemnité de garnison sont favorables à la condition militaire, universelle, lisible, objective et neutre. L'idée d'une indemnité ouverte aux propriétaires est une réelle avancée (mesure appelée par le HCECM) pour la communauté militaire.

Le Conseil ne peut à la fois être le représentant de la communauté militaire et s'associer à une indemnité annoncée comme faisant 15% de perdants (sans prendre en compte le changement

de statut fiscal, qui transforme une partie non négligeable des gagnants annoncés en perdants). Le Conseil attire l'attention sur les familles monoparentales avec 1 ou 2 enfants qui sont très fragilisées par la mise en œuvre de l'IGAR.

Quand bien même le dispositif actuel est injuste et difficilement lisible, l'impact induit de la fiscalisation sur les prestations dépendantes du revenu fiscal de référence n'a pas été évalué et peut générer un recul social pour les catégories de militaires les plus fragilisées.

Le Conseil s'interroge sur la cohérence de cette indemnité avec les autres politiques menées par le ministère (armement humain des états-majors en Ile-de-France, encouragement du célibat géographique, financement des logements défense, etc.).

La NPRM appuie sa communication sur l'équité de la refonte de la politique de rémunération des militaires. Or, l'IGAR continue de différencier les catégories de personnel, alors que les contraintes liées au logement restent identiques pour tous. Le Conseil déplore, qu'au XXIème siècle, de telles disparités persistent

L'IGAR, indemnité concernant la majorité des militaires, aurait mérité un financement à la hauteur des principes énoncés.

1.4.1 Projet de décret relatif à l'indemnité de garnison des militaires

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

Observations :

- les couples de militaires doivent se répartir le bénéfice de la contrainte logement à 50% de leurs droits individuels au lieu de bénéficier des 100% du droit le plus élevé. Ce changement de règle implique que certains couples de militaires verraient leur rémunération diminuer. Le Conseil propose une répartition par moitié basée sur le droit le plus élevé qui éviterait une perte pour le foyer tout en permettant de répartir la rémunération sur les deux soldes ;
- le Conseil accueille favorablement le principe d'un nouvel examen d'ensemble dans un délai de 3 ans. Le conseil demande à être impérativement associé aux travaux issus de cet examen afin de partager les retours terrains suite à la mise en place de cette indemnité ;
- le Conseil demande à ce qu'une attention toute particulière soit portée aux familles afin qu'aucune ne soit perdante, conformément aux déclarations de notre Ministre : une LPM à « hauteur d'homme » et « pas de soldats forts sans famille heureuse ».

1.4.2 Projet d'arrêté pris pour pris pour l'application du décret relatif à l'indemnité de garnison des militaires

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

Observations :

- le Conseil déplore de ne pas avoir été associé aux travaux préliminaires relatifs au mode de calcul de l'IGAR, étudiée au travers de plusieurs architectures. Cette situation a engendré des iniquités qu'un travail de concertation aurait permis d'éviter. Cela n'est pas acceptable au regard de l'impact de cette indemnité sur le budget consacré au logement des familles des militaires ;

- si le choix d'appliquer la classification par zone d'implantation de la commune d'affectation du militaire conformément au code de la construction et de l'habitation offre de la lisibilité à la réforme, le Conseil souligne néanmoins que certains militaires sont obligés d'emménager dans des communes référencées différemment (e.g. bases aériennes d'Orléans-Bricy et de Lyon Mont-Verdun, unités implantées dans des petites communes comptant très peu de logements) ;
- l'abattement de 30% pour les militaires en logement Défense est particulièrement dissuasif. Cela constitue un virage majeur dans la politique immobilière du ministère, allant à l'encontre des efforts du Plan Famille ;
- concernant la majoration territoriale de l'IGAR pour les communes isolées, le Conseil observe une répartition défavorable pour certains. Pour les unités stationnées sur les communes n'apparaissant plus dans la liste des communes éligibles, l'indemnité compensatrice transitoire dégressive est défavorable aux bénéficiaires des taux spéciaux qui avaient fait le choix de l'accès à la propriété. Cette situation est particulièrement prégnante pour les militaires du rang non soumis à la mobilité ;
- la majoration territoriale de l'IGAR pour les communes d'Ile-de-France apparaît comme une indemnité compensatrice transitoire pérennisée dans le temps pour les populations mutées à compter de la mise en œuvre de l'IGAR. L'existence même de cette majoration démontre que l'architecture proposée pour l'IGAR n'est pas cohérente.

Cette majoration étant restreinte aux locataires chargés de famille et étant limitée dans le temps, elle ne répond pas aux critères d'universalité, lisibilité, objectivité et neutralité.

1.4.3 *Projet d'arrêté fixant la liste des communes ouvrant droit à la majoration territoriale de l'indemnité de garnison des militaires*

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

Observations :

- la région parisienne n'est pas la seule région en France à être sous tension immobilière. La majoration territoriale de l'IGAR pour les communes d'Ile-de-France doit être étendue à l'ensemble des communes A *bis* et A de la métropole ;
- le Conseil demande qu'une vérification de l'annexe de l'arrêté soit effectuée. À titre d'exemple, la ville de Lacaune (81124) se situe dans le Tarn et non dans le Tarn-et-Garonne.

1.4.4 *Projet d'arrêté fixant les taux de l'indemnité de garnison des militaires*

Le Conseil émet un **avis défavorable avec observation.**

Observation : le Conseil déplore de ne pas avoir été associé aux travaux préliminaires relatifs au mode de calcul de l'IGAR, étudiée au travers de plusieurs architectures. Cette situation a engendré des iniquités qu'un travail de concertation aurait permis d'éviter. Cela n'est pas acceptable au regard de l'impact de cette indemnité sur le logement des familles des militaires.

1.5 Indemnité d'état militaire (IEM) et son complément (COMIEM)

Note de la DRH-MD : l'IEM reconduit de façon modernisée l'architecture et les conditions d'attribution de l'ICM « universelle ». Elle comporte un taux de base, perçu par tous les militaires, éventuellement complété d'un ou deux taux particuliers, perçus uniquement par les militaires chargés de famille.

De façon à regrouper au sein d'un bloc unique dédié à la compensation des sujétions inhérentes au statut militaire, l'IEM est adjointe d'un complément (COMIEM), qui remplace l'actuelle TAOPC.

Le COMIEM reconduit à l'identique l'architecture, les conditions d'attribution et le montant d'indemnisation de la TAOPC.

Le Conseil salue la volonté de proposer une nouvelle indemnité spécifique à l'état militaire. Celle-ci propose de reconduire l'architecture et d'élargir les conditions d'attribution de l'indemnité pour charges militaires, dite « universelle ». Le Conseil reste très attaché à ce que cette indemnité soit exonérée d'impôt sur le revenu.

1.5.1 Projet de décret portant adaptation de diverses dispositions du code de la défense

Le Conseil émet un **avis défavorable avec observation.**

Observation : le Conseil ne saurait émettre un avis favorable pour cette nouvelle indemnité forgeant l'identité propre du militaire. Le Conseil regrette donc que cette prime, défiscalisée, n'ait pas été le point focal de cette réforme « d'ampleur » pour gommer les disparités avec les autres catégories de la fonction publique, permettant ainsi d'éviter un décrochage permanent du niveau de vie des familles de militaires.

1.5.2 Projet de décret relatif à l'indemnité d'état militaire et modifiant ou abrogeant diverses dispositions indemnitaires relatives aux militaires

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

Observations :

- l'état militaire ne doit dépendre que de cette qualité. Le conseil ne comprend pas que la profession du conjoint, si celui-ci est militaire, puisse avoir un impact, avec la réduction de 50% des taux particuliers 1 et 2. Si les charges militaires se partagent, les sujétions de l'état de militaire se cumulent ;
- le Conseil prend acte de l'équité qui se dégage de la mesure de répartition de l'IEM sur les deux membres d'un couple de militaires : dans le cadre d'un départ en opérations extérieures, où le supplément à l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger (SUPISSE) est actuellement versé uniquement au chargé de famille, il est prévu d'être versé intégralement aux deux militaires ;
- le Conseil constate une perte financière inévitable pour un couple de militaires appartenant à des groupes de grades différents.

La réforme ne doit pas entraîner de baisse de rémunération. En l'état, le Conseil ne peut donc être solidaire, dans ce cas précis, du mode de calcul retenu.

1.5.3 Projet d'arrêté pris pour l'application des articles 3 et 5 bis du décret n° 59-1193 du 13 octobre 1959

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

Observations :

- le Conseil constate que l'indemnité complémentaire d'état militaire, adossée à l'indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (ITAOPC), dont le montant reste figé depuis sa création, n'a fait l'objet d'aucune revalorisation ;
- la forfaitisation de cette indemnité supprime la notion de taux journalier et l'origine de cette compensation. Elle a pour conséquence de faire disparaître définitivement les demandes exprimées par la communauté militaire depuis de nombreuses années.

Le montant proposé ne correspond pas à l'indemnisation d'une journée de travail, contrairement au taux appliqué pour le jour de carence. Si ce taux est bénéfique aux catégories de grades les moins élevées et doit être conservé pour ces dernières, il n'en reste pas moins inéquitable pour les autres.

Le Conseil rappelle notamment dans son compte-rendu 107-4 sa demande de réévaluer cette indemnité. Le conseil constate que les propositions (réévaluation de l'indemnité et droit d'option entre prime et permissions) n'ont pas reçu de réponse.

1.5.4 Projet d'arrêté modifiant et abrogeant divers arrêtés relatifs à la solde et aux accessoires de solde des militaires

Le Conseil émet un **avis défavorable avec observation.**

Observation : le Conseil ne saurait émettre un avis favorable pour cette nouvelle indemnité forgeant l'identité propre du militaire. Le Conseil regrette donc que cette prime, défiscalisée, n'ait pas été le point focal de cette réforme « d'ampleur » pour gommer les disparités avec les autres catégories de la fonction publique, permettant ainsi d'éviter un décrochage permanent du niveau de vie des familles de militaires.

1.6 Fonds de prévoyance militaire et fonds de prévoyance de l'aéronautique

Note de la DRH-MD : la NPRM prévoit en 2023 la transformation de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui constitue l'assiette pour la cotisation au FPM et la transformation des indemnités pour services aériens (ISAPN et ISATAP), des indemnités journalières pour services aéronautiques (IJSAE) et des indemnités pour risques professionnels (RISQPRO) qui constituent les assiettes pour la cotisation au FPA.

Il convient de tirer les conséquences de ces transformations sur les modalités de détermination des cotisations aux fonds de prévoyance.

1.6.1 Projet de décret portant adaptation de diverses dispositions du code de la défense relatives au fonds de prévoyance militaire et au fonds de prévoyance de l'aéronautique

Le Conseil émet un **avis favorable.**

1.6.2 *Projet d'arrêté pris en application de l'article R. 3417-30 du code de la défense et précisant les modalités de versement des cotisations des personnels affiliés aux fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique*

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

Observation : le Conseil demande que l'entrée en vigueur de l'arrêté soit concomitante avec celles des textes relatifs à l'IEM et la PCSMIL.

1.7 **Loi pour la transposition au personnel militaire de la directive européenne sur les lanceurs d'alerte.**

Note de la DRH-MD : le cadre général de la protection des lanceurs d'alerte est fixé par la loi « Sapin 2 », du 9 décembre 2016. Il s'applique d'ores et déjà aussi bien aux salariés du privé, qu'aux fonctionnaires et aux militaires.

La directive (UE) 2019/1937 est venue renforcer les protections accordées aux lanceurs d'alerte. La France, par l'intermédiaire d'une proposition de loi (d'initiative parlementaire) souhaite transposer cette directive.

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

Observation : le Conseil s'interroge sur la fin de l'obligation de saisine initiale du canal interne pour signaler une infraction ou un conflit d'intérêt. Ceci est en opposition avec le principe de respect de la voie hiérarchique où saisine des organismes compétents inhérent à l'état militaire, au risque de ne pas permettre à l'institution militaire d'être avertie d'une situation au préalable dans le cas d'une saisine directe du canal externe en-dehors de son administration.

2. RENCONTRES

Le directeur des ressources humaines du ministère des armées, monsieur Thibaut **de Vanssay**, et le directeur de projet, le commissaire en chef de 1^{ère} classe Luc **Pozzo di Borgo** sont intervenus devant le Conseil le 22 mars 2022 pour échanger sur les textes NPRM.

Une délégation du Conseil a rencontré le 24 mars madame Emmanuelle **Deschênes**, conseillère sociale auprès de la Ministre des armées.

Monsieur Thierry **Gonfalone**, directeur adjoint de la caisse nationale militaire de sécurité sociale est intervenu devant le Conseil le 30 mars.

Le Conseil a été invité par le chef d'état-major des armées, le général d'armée **Thierry Burkhard**, à un cocktail pour évoquer le sujet de la NPRM le 30 mars 2022.



La secrétaire
du Conseil supérieur de la fonction
militaire

La commandante (air)
Anne-Lise TRZEWICZYNSKI



Le secrétaire général
du Conseil supérieur de la fonction militaire

Le contrôleur général des armées
Olivier SCHMIT

LISTE DE DIFFUSION

Document transmis par voie électronique.

DESTINATAIRES :

- Madame la Ministre des armées

COPIES :

- Monsieur le directeur des ressources humaines du ministère de la défense
- Monsieur le chef de pôle ressources humaines du contrôle général des armées
- Monsieur le chef du bureau condition des personnels à l'état-major des armées
- Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux des Conseils de la fonction militaire
- Messieurs les directeurs des ressources humaines des forces armées et formations rattachées
- Archives.

ANNEXE

LA PRIME DE COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES DES MILITAIRES

Le Conseil relève des situations où la prime de compétences spécifiques des militaires (PCSMIL) se montre désavantageuse comparativement au système actuel. Dans le cadre d'échanges avec la direction de projet NPRM, cette dernière a régulièrement objecté d'une part, que ces pertes seront compensées par l'indemnité de sujétion d'absence opérationnelle (ISAO) et, d'autre part, qu'il faut appréhender les effets de la NPRM sur une carrière complète. Or, ces arguments ne peuvent être retenus pour les raisons suivantes :

- ayant vocation à indemniser l'absence opérationnelle, l'ISAO ne peut par nature être prise en compte pour compenser les pertes engendrées par d'autres volets de la NPRM, laquelle est construite sur le modèle : à une sujétion correspond une indemnité. L'ISAO ne dépend pas des compétences du militaire, mais du calendrier opérationnel de son unité, avec ce que cela induit comme variations et aléas : arrêt technique, envoi en mission d'une partie des effectifs, affectation en compagnie de commandement et de logistique ou passerelle de régiment, permissions, congés liés à l'état de santé, etc. ;
- conformément à ce que mentionne le bilan social 2020 du ministère des Armées, 67% des militaires servent en vertu d'un contrat et l'ancienneté moyenne du personnel militaire n'est que de 12 ans. Dès lors, raisonner en terme de carrière complète n'est ni pertinent ni significatif.

1. FORFAITISATION

1.1. Fin de l'indexation sur la solde de base

Effet à obtenir : assujettir la PCSMIL à un mécanisme de réévaluation automatique, dépendant de la valeur du point d'indice et des évolutions des grilles indiciaires.

Justification : la PCSMIL est intégralement forfaitisée et s'affranchit du classement indiciaire des militaires. Le conseil s'oppose fermement à cette modification : l'indexation des primes à la solde de base est un moyen efficace de garantir une correspondance entre la rémunération des militaires et l'évolution du coût de la vie. Si les primes ne suivent pas les changements de grilles indiciaires et l'évolution du point d'indice, l'expérience montre qu'aucune revalorisation régulière n'existe.

Sur cet aspect, le système actuel présente une meilleure garantie que le projet de PCSMIL :

- primes actuelles fonction, au moins partiellement, de la solde de base brute : majoration d'embarquement, indemnité de sujétion aéronavale, indemnité spécifique de sujétions du groupe aérien embarqué, majorations pour services en sous-marins, indemnité pour services aériens du personnel navigant au taux n° 1 et indemnité pour services aériens du personnel navigant au taux n° 2, indemnité de risque professionnel des ingénieurs de l'armement et des ingénieurs des études et techniques d'armement, indemnité journalière de service aéronautique, indemnité pour services aériens des militaires parachutistes, indemnité spéciale de sécurité aérienne ;
- primes actuelles exclusivement au forfait :
 - o primes à l'acte : indemnité spéciale de risque aéronautique, indemnité spéciale des plongeurs d'armes de la marine nationale, des nageurs de combat de l'armée

de terre et des plongeurs d'intervention de la gendarmerie nationale, indemnité pour travaux en scaphandre ou dans l'air comprimé, indemnité mensuelle de dépiégeage ;

- o prime de qualification : prime de technicité de haute montagne ;
- o prime au grade : indemnité de mise en œuvre de l'énergie-propulsion nucléaire ;
- o prime de fonction : indemnité de mise en œuvre et de maintenance des aéronefs.

Le Conseil demande que les taux de la PCSMIL soient automatiquement révisés dès la modification de la valeur du point d'indice ou des grilles indiciaires et dans une proportion identique.

1.2. Fin des primes à l'acte

Effet à obtenir : garantir à chaque militaire une prime au moins équivalente aux émoluments perçus dans le système actuel.

Justification : La PCSMIL est réputée mettre fin aux primes rémunérées à l'acte, en faveur d'un forfait mensuel. Cela simplifie les règles de la rémunération et rend caduque la suractivité en vue d'obtention de primes supplémentaires (rappelons que l'activité relève du commandement, il n'y a donc pas d'effet « incitatif » dans la rémunération à l'acte). Cependant cette évolution peut engendrer des pertes chez certains militaires percevant ces primes complexes. Aucune étude n'a été présentée au conseil pour garantir que les forfaits de la PCSMIL sont au moins égaux aux maxima des gains permis par l'activité actuelle. Or, les sondages et simulations effectués par les membres du conseil montrent une insuffisance des taux de la prime de compétence spécifique de plongeur militaire.

2. CRÉATION ET SUPPRESSION DE SEGMENTS

2.1. Création de segment de compétences spécifiques militaires

Effet à obtenir : valoriser l'ensemble des compétences opérationnelles essentielles.

Justification : la PCSMIL permet d'intégrer plus facilement de nouveaux besoins par la création de segments, ce que le Conseil accueille favorablement. Par ailleurs, la création des compétences spécifiques « électronicien de sécurité aérienne » et « combattant terrestre » est très attendue. Le conseil regrette que les segments combattant cyber, équipes cynophiles, espace, renseignement et drones ne soient pas prévus dans le projet présenté.

Le Conseil s'interroge sur la place réservée au personnel du soutien opérationnel dans la réforme. De nombreux militaires possèdent des compétences opérationnelles rares et nécessaires, par exemple ceux servant en antenne médicale, au sein des établissements des essences ou de munitions, dans les groupements de soutien des bases de défense, ou encore en unité du soutien de l'infrastructure de la défense, ainsi qu'en gendarmerie nationale (corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale). Ces compétences entretenues en vue des opérations extérieures ne sont pourtant pas couvertes par les différents segments de la PCSMIL.

Le Conseil demande la prise en compte de ces compétences nécessaires à la supériorité opérationnelle des armées françaises.

2.2. Suppression de segment de compétences spécifiques militaires

Effet à obtenir : encadrer la suppression de segments obsolètes.

Justification : La remise en question de segments anciens par des arbitrages réguliers doit être encadrée. Pour exemple, la PCSMIL supprime 3 primes considérées comme désuètes.

Le Conseil demande au préalable de s'assurer qu'il n'y ait plus de militaires concernés et de préciser depuis combien de temps ces primes ne sont plus attribuées. Le conseil demande que ces mêmes informations lui soient transmises préalablement à chaque suppression ou modification de segment de la PCSMIL.

3. NON-CUMUL

3.1. Primes actuellement cumulables ou de compétences différentes

Effet à obtenir : permettre le cumul des différentes primes de compétences des militaires.

Justification : la PCSMIL est réputée mettre fin à la règle de non-cumul des primes, ce qui n'est pas confirmé par les textes :

- le segment navigation aérienne n'est pas cumulable avec celui de combattant terrestre, la première entraînant la suspension de la seconde sur la durée d'octroi de la navigation aérienne ;
- le segment combattant parachutiste spécialisé n'est pas cumulable avec le segment combattant terrestre. Il s'agit de compétences différentes qui peuvent être mises en œuvre concomitamment, ce non-cumul va à l'encontre des principes de la PCSMIL.

Le Conseil demande la suppression effective de la règle de non-cumul.

3.2. Primes actuellement non cumulables

Effet à obtenir : adapter la communication officielle aux textes.

Justification : les segments maintenance des aéronefs et dépiégeage ne sont pas cumulables avec l'indemnité pour travaux dangereux. De même, le segment forces de surface comprend un taux différencié pour les bénéficiaires de l'indemnité de sujétion aéronavale, cela revient à maintenir la règle de non-cumul déjà existante avec la majoration d'embarquement. Les primes actuelles correspondantes ne sont effectivement pas cumulables et le conseil ne remet pas en question ce principe. Cependant, la communication relative à la PCSMIL prône la simplicité par la suppression des règles de non cumul, ce qui n'est pas le cas.

Le Conseil demande que la communication officielle soit plus transparente.

4. CONTINGEMENT

Effet à obtenir : s'assurer que les contingentements correspondent aux besoins des forces armées et formations rattachées (FAFR) et aux effectifs qualifiés.

Justification : la suppression du nombre maximal d'emplois ouvrant droit aux primes de compétences spécifiques permet de s'assurer que la triple condition « qualification + aptitude + mise en œuvre » est nécessaire et suffisante pour bénéficier d'un segment de la PCSMIL.

Concernant le segment mise en œuvre du nucléaire, le conseil rappelle que la DGA et le SID ont demandé officiellement à bénéficier de ce segment. De même, les pompiers militaires des bases aériennes à vocation nucléaire ainsi que ceux des bases navales concourent à la mise en œuvre du nucléaire. Le segment de mise en œuvre du nucléaire doit donc intégrer ces populations et prévoir un nombre maximal d'emplois ouvrant droit à la prime de compétence spécifique concernée correspondant aux postes concernés.

Dans un souci de subsidiarité et d'efficacité, le conseil demande que les directeurs des ressources humaines des forces armées et formations rattachées aient la main sur les contingentements, la DRH-MD veillant à l'harmonisation.

5. LISTE DES UNITES

Effet à obtenir : s'assurer que les listes des unités inscrites correspondent aux besoins des FAFR et des unités qualifiées.

Justification : les directeurs des ressources humaines des forces armées et formations rattachées doivent décider des unités retenues pour les différents segments, la DRH-MD veillant à l'harmonisation.

- PCSMIL combattant terrestre :
 - o le 25^{ème} RGA n'apparaît pas dans la liste des unités bénéficiaires. Bien qu'employés par l'armée de l'Air et de l'Espace, ce sont des militaires de l'armée de terre, combattant en milieu terrestre et mettant en œuvre les compétences requises par ce segment. Le conseil demande que ce régiment soit également bénéficiaire de cette prime ;
 - o de nombreuses unités des forces armées et formations rattachées, hors armée de terre, mettent en œuvre ces compétences sans pour autant pouvoir bénéficier de la prime afférente. Le Conseil demande que ces unités puissent également en bénéficier ;
- PCSMIL plongeur militaire :
 - o selon le classement des armées, les militaires ne bénéficient pas des mêmes taux alors qu'ils servent au sein d'une même unité et que les compétences mises en œuvre sont identiques ;
 - o le militaire qui poursuit une même mission, mais dans une autre unité (e.g. lors d'une mise pour emploi en Ecole de Plongée) bascule de "unité opérationnelle" à "unité d'environnement" et voit sa rémunération réduite.

6. QUALIFICATIONS : EXCLUSIONS ET INCOHERENCES

Effet à obtenir : mettre en adéquation les qualifications et les populations de militaires devant bénéficier des segments correspondants.

Justification : l'introduction de la condition d'une qualification pour chaque segment, justifiée dans certains cas, rajoute de la complexité dans d'autres :

- création de certificats, parfois superflus, pour satisfaire à la contrainte de qualification ;

- création de situations incohérentes en regroupant dans une même unité et pour une même fonction (nécessitant une même compétence) des militaires dont les qualifications divergent du fait de l'appartenance à des armées différentes.

Le Conseil accueille favorablement la création de la prime d'électronicien de sécurité aérienne. Il attire cependant l'attention sur la contrainte du certificat adéquat : les aviateurs ne sont pas les seuls en charge des infrastructures électriques aéronautiques. Les modalités de mises en œuvre doivent intégrer toutes les populations militaires.

Pour le segment appontage de nuit : l'indemnité spéciale de risque aéronautique au taux 2 s'étend aux autres membres de l'équipage lorsqu'ils appontent de nuit, sans mention de qualification particulière. Or, la PCSMIL impose la qualification d'appontage de nuit des membres d'équipage. Le conseil demande la suppression de cette certification pour garantir des droits identiques à la situation actuelle.

Les qualifications requises pour le segment forces de surface excluent certaines populations dont les missions nécessitent l'emploi du vecteur marine ou y sont associées (amphibie, transbordement maritime, etc.), notamment avec des missions de plusieurs jours à bord. Le Conseil demande l'intégration de ces militaires dans le segment forces de surface.

Le Conseil est particulièrement attentif à l'attribution de la prime de compétence spécifique des forces de surface au personnel des autres forces armées et formations rattachées mis pour emploi à bord de bâtiments de la marine nationale. En conséquence, le Conseil demande que soient précisées les conditions d'obtention du certificat de sécurité embarquée.

Les qualifications demandées pour la prime de compétence spécifique de combattant terrestre semblent exclure de facto les officiers sous contrat spécialistes durant leurs premières années de contrat. Le Conseil demande que cette situation soit précisée.

Le segment mise en œuvre du nucléaire doit valoriser le niveau de la qualification effectivement mise en œuvre plutôt que d'être fonction du grade : un officier subalterne ayant suivi une formation de 2 ans devrait percevoir une prime supérieure à un officier supérieur qui n'aurait suivi une formation que de quelques mois. Le Conseil demande que les taux varient en fonction des qualifications et non des groupes de grades.

Concernant la prime de compétence spécifique de plongeur militaire, selon les qualifications pratiquées dans les différentes forces armées, les militaires ne bénéficient pas des mêmes taux alors que les compétences mises en œuvre sont identiques et au sein d'une même unité. Le Conseil demande que le niveau des qualifications des unités interarmées ou de compétence équivalente soit harmonisé.

Le Conseil demande que le segment maintenance des aéronefs intègre l'ensemble des acteurs de la maintenance aéronautique et pas uniquement les mécaniciens.

7. SITUATIONS PERDANTES

Effet à obtenir : s'assurer qu'aucun militaire n'ait une rémunération amoindrie du fait de l'entrée en vigueur de la PCSMIL.

Justification : le Conseil, à travers des simulations, a mis à jour des situations de militaires qui seront moins bien rémunérés avec la PCSMIL.

La direction de projet NPRM confirme :

- l'existence de perdants parmi les bénéficiaires de l'indemnité de sujétion aéronavale, de l'indemnité spéciale de sécurité aérienne et de l'indemnité pour services aériens des militaires parachutistes ;
- que des études doivent être conduites chez les futurs bénéficiaires :
 - de la prime de compétence spécifique de plongeur militaire ;
 - sur le cumul des primes de compétences spécifiques de combattant terrestre et de combattant parachutiste.

Le Conseil demande de rehausser les taux concernés afin d'éviter de réduire la rémunération des militaires concernés.

La création d'une indemnité compensatrice dégressive pour les parachutistes de l'armée de terre hors forces opérationnelles terrestres et forces spéciales, implique qu'au terme de la première année de perception de cette indemnité, leur rémunération sera inférieure à l'actuelle. Le conseil ne peut s'associer à une réforme conduisant à la perte brutale de rémunération pour toute une population de militaires.

Un militaire, percevant la prime de compétence de combattant terrestre, ne peut bénéficier de l'indemnité compensatrice dégressive, pourtant plus adaptée à la compensation des pertes subies, celles-ci n'étant pas cumulables. Le conseil demande que le cumul soit instauré.

Pour le segment combattant parachutiste, le taux n°2 de l'indemnité pour services aériens des militaires parachutistes, ouvert aux personnels pendant la phase formation de cette compétence, disparaît. Le conseil demande qu'il soit conservé.

8. APTITUDE

Effet à obtenir : garantir que les militaires percevront les primes qui leur sont dues, même si leur activité ou la disponibilité des antennes médicales ne leur permet pas d'effectuer leur visite médicale périodique (VMP).

Justification : tous les segments de la PCSMIL sont soumis à la condition d'une visite médicale périodique (VMP) à jour. Or, être à jour de VMP ne dépend pas seulement du militaire, la disponibilité de son unité ainsi que celle de son antenne médicale de rattachement sont indépendantes de sa volonté.

Le Conseil demande que la PCSMIL soit plutôt soumise à la condition suivante : « ne pas avoir de contre-indication au segment idoine lors de la dernière VMP et que le militaire ne se soit pas volontairement soustrait à sa VMP ».

9. COMPLÉMENT : CRÉATION D'UN TAUX INTERMÉDIAIRE POUR LE SEGMENT NAVIGATION AÉRIENNE

Effet à obtenir : rendre la rémunération plus juste et plus progressive.

Justification : le Conseil demande la création d'un taux intermédiaire pour le segment de navigation aérienne, comme suit :

- de soldat ou matelot à sergent-chef ou maître : 910€ ;
- d'adjudant ou premier maître à sous-lieutenant ou enseigne de vaisseau de 2e classe : 1205€ ;

- de lieutenant ou enseigne de vaisseau de 1re classe et grades supérieurs : 1425€.

L'indemnité pour services aériens du personnel navigant des sous-officiers n'ayant pas été revalorisée depuis la fin des années 1980, cela permettrait de combler une partie du retard et de reconnaître la technicité croissante de cette population.