



Paris, le 22 novembre 2021
N° 308 /ARM/SG-CSFM

**COMPTE RENDU
DE LA RÉUNION DU CONSEIL 107-4**

(15 au 19 novembre 2021)

Le Conseil supérieur de la fonction militaire s'est réuni en séance au sein de l'école militaire du 15 au 19 novembre 2021.

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

1.1. Projet de décret modifiant le décret n° 95-364 du 31 mars 1995 relatif à l'indemnité pour compétences nucléaires spécifiques versée aux militaires chargés de la mise en œuvre de l'énergie-propulsion nucléaire des bâtiments de surface et des armements nucléaires

Note de présentation de la DRH-MD : le présent décret étend la possibilité d'attribuer l'indemnité pour compétences nucléaires spécifiques versée aux militaires chargés de la mise en œuvre de l'énergie-propulsion nucléaire des bâtiments de surface aux militaires non sous-marins chargés de la mise en œuvre de l'énergie-propulsion nucléaire des sous-marins.

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

- la suppression du critère « bâtiment de surface » est accueillie favorablement, simplifiant le droit d'octroi de la prime ATOM. Sur le même principe et du fait que les autres FAFR sont également concernées par le dispositif ATOM, le Conseil propose de supprimer dès aujourd'hui les critères limitants « Marine nationale » et « Armée de l'air et de l'espace ».

Il faudra également prévoir le financement des contingents des autres FAFR, en particulier pour la DGA et le SID qui participent également à la mise en œuvre de la propulsion nucléaire et des armements nucléaires.

1.2. Projet de décret modifiant le décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité

Note de présentation de la DRH-MD : ce décret autorise un allègement de la collégialité du dispositif prévu pour la détermination du montant de l'indemnité spécifique de haute

responsabilité au sein du ministère des armées et de la gendarmerie nationale.

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

- concernant la part fonctionnelle, au regard du montant standard servi par groupe et de la fréquence élevée des nominations, il semble que le système actuel génère une lourdeur et une complexité inutiles.

En revanche, le Conseil est réservé sur l'abandon de toute collégialité dans l'attribution des parts variables des emplois des groupes 3 à 5.

Eu égard au montant des indemnités servies, il lui semble que la décision collégiale d'une commission de rémunération offre, au moins en affichage, de meilleures garanties d'impartialité et d'équité que la décision d'un unique grand employeur.

Par ailleurs, le travail en commission de rémunération, même s'il vient le plus souvent entériner les travaux préalables d'armées, permet cependant d'avoir un regard croisé et collégial sur certaines situations particulières. Cette faculté sera perdue dans le nouveau dispositif.

Il serait important d'avoir des garanties sur l'équité de traitement. Ceci pourrait se faire au travers d'un retour d'expérience ;

- en marge des propositions de simplification, le Conseil signale l'urgence d'intégrer l'ensemble des officiers généraux au système de l'ISHR. Il n'est pas concevable qu'une même catégorie de militaires soit rémunérée selon deux modes bien distincts, créant ainsi une inéquité.

1.3. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 8 novembre 2018 pris pour l'application du décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité

Le Conseil émet un **avis favorable avec observations** : les observations émises pour le décret (cf. 1.2) valent également pour l'arrêté.

1.4. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2019 pris pour l'application aux officiers généraux de la gendarmerie nationale du décret no 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité

Le Conseil émet un **avis favorable avec observations** : les observations émises pour le décret (cf. 1.2) valent également pour l'arrêté.

1.5. Projet de décret portant attribution à certains militaires non officiers d'une bonification d'ancienneté de services exceptionnelle comptant pour l'avancement d'échelon

Note de présentation de la DRH-MD : cette mesure est une transposition de celle existant dans la fonction publique. Elle améliore la condition des militaires du rang.

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

Le Conseil demande cependant que les éléments suivants soient clarifiés :

- les militaires concernés bénéficieront d'une bonification d'ancienneté de service en 2022 pour le calcul de l'avancement d'échelon :
 - celle-ci sera-t-elle conservée pour toute la durée de la carrière ?
 - un militaire qui, en 2022, totaliserait 12 ans de service effectif sera considéré comme ayant 13 ans de service pour l'avancement d'échelon. En 2028, ce même militaire qui aurait alors 18 ans de service effectif sera-t-il considéré comme ayant 19 ans de service pour l'avancement d'échelon ?

Dans la négative, la DRHMD peut-elle confirmer que la bonification d'un an d'ancienneté d'échelon pour les agents de catégorie C n'est, de la même manière, pas conservée tout au long de la carrière ? ;

- dans sa rédaction actuelle, le projet de décret ne permet pas aux soldats et aux caporaux dans leur dernier échelon de bénéficier de cette mesure. Ce dispositif doit s'appliquer au profit des plus basses rémunérations. Par souci d'équité, le Conseil demande que le projet de décret soit modifié afin de permettre à ces deux populations de bénéficier d'une bonification de service au moment de leur passage au grade supérieur, indépendamment de la date d'effet ;
- il apparaît que cette mesure entraîne des effets de bord avec la rémunération des sous-officiers. À titre d'exemple, un caporal-chef échelle 4 de 18 ans de service (échelon 7, indice 410) bénéficiant de ce dispositif et qui donc passerait à l'échelon 8 (indice 428), se verrait doté d'un indice de solde supérieur à un sergent-chef de même ancienneté de service et de même échelle de solde (échelon 4, indice 426). Dans le cadre d'un départ en retraite à ce moment de la carrière, le caporal-chef partirait avec une pension supérieure à celle du sergent-chef. Dans un contexte où les armées et les services incitent et encouragent les militaires à changer de catégorie, cet état de fait apparaît incohérent avec les effets RH attendus.

1.6. Projet de décret relatif à la période probatoire applicable aux aumôniers militaires

Note de présentation de la DRH-MD : le projet de décret relatif à la période probatoire applicable aux aumôniers militaires vient compléter le dispositif prévu dans le décret n°2020-1322 du 30 octobre 2020 relatif à la période probatoire applicable à certains militaires servant en vertu d'un contrat.

Le Conseil émet un **avis favorable**.

1.7. Projet de décret pris pour l'application du IV de l'article 37 de la loi n°2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense et la sécurité nationale et déterminant la date limite de publication de l'arrêté fixant le nombre d'officiers, de sous-officiers et d'officiers mariniers pouvant bénéficier de la promotion fonctionnelle pour les années 2023, 2024 et 2025

Le Conseil émet un **avis favorable**.

1.8. Projet d'arrêté portant règlement intérieur du Conseil supérieur de la fonction militaire et des conseils de la fonction militaire

Note de présentation de la DRH-MD : cet arrêté modifie l'arrêté du 3 octobre 2016 portant règlement intérieur du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) et des conseils de la fonction militaire (CFM) locaux.

En préambule, le Conseil émet les remarques suivantes :

- au vu du contenu de ce nouveau projet de règlement intérieur, le Conseil demande que la partie « CFM » de l'arrêté portant règlement intérieur des conseils soit modernisée, notamment concernant le secret des votes, le rôle du secrétaire général etc. ;
- le Conseil demande également que l'article R. 4135-3 du code de la défense soit modifié afin d'adapter le circuit de notation des membres du CSFM.

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

- article 1er, la 3^{ème} phrase du 1^{er} alinéa ne semble pas compatible avec l'article R4124-19 du code de la Défense en raison du problème de quorum ;
- article 4 au 5^{ème} tiret, le Conseil propose le remplacement de « rédiger » par « veille à la bonne rédaction » ;
- article 10, le Conseil fait la remarque suivante : « les notions de délai raisonnable et urgence signalée sont essentielles. Elles mériteraient d'être précisées (exemple délai raisonnable : 5 semaines). » ;
- article 14, il demande à ne pas changer le mode de scrutin uninominal à deux tours ;
- article 21, le Conseil demande que l'appellation de la commission des conditions de vie, des aspects sociaux, de l'environnement professionnel et de la santé et sécurité au travail soit corrigée ;
- le Conseil demande la suppression du groupe de circonstance. À cet effet, concernant l'article 29, elle demande à rajouter dans les missions du groupe de contact la phrase suivante :
 - représenter le Conseil auprès d'une autorité, afin de répondre à une sollicitation particulière ou participer à une audition ;
- article 31, le Conseil propose :
 - l'ajout de « *a minima* » avant « un représentant de chaque force armée et formation rattachée » ;
 - l'ajout de la phrase : « La composition et le fonctionnement du groupe de contact sont définis dans le règlement de fonctionnement intérieur du CSFM » ;
- le Conseil demande la suppression de l'article 32 (sous réserve de la validation de l'observation n° 7 ;
- article 33, le Conseil demande sa suppression.

2. TRAVAUX DU CONSEIL

2.1. Conditions d'attribution de l'INSDOM et INSMET

Le personnel originaire d'un DOM/COM ne peut bénéficier de l'indemnité d'installation que s'il a reçu une affectation entraînant changement de résidence depuis son entrée en service. Cela entraîne une iniquité entre les militaires venant d'un même DOM/COM selon le lieu de signature du contrat à l'engagement.

2.2. Retraites

Le Conseil poursuit son travail de veille sur le dossier des retraites.

2.3. NPRM

La mise en œuvre de la NPRM a débuté en 2021 avec la mise en place de l'IMGM. Après un premier exercice de cette nouvelle indemnité, le Conseil souhaite pouvoir disposer d'un retour factuel sur ce premier volet.

À compter du 1^{er} janvier 2022, le deuxième volet devrait être mis en place. À ce titre, le Conseil demande à ce que lui soit rapidement présenté le retour des textes PCRM, PERF et ISAO, passés au GU. Il est important que le CSFM puisse disposer des potentielles modifications apportées à ceux-ci en comparaison des versions sur lesquelles il a émis son avis.

De plus, le volet 2023 est actuellement discuté entre la DRHMD et les différentes DRH d'armées et formations rattachées afin de mettre en place le dernier volet de la NPRM.

Malheureusement, à ce jour, le CSFM ne dispose toujours pas d'une vision globale de cette nouvelle politique et des conséquences sur la solde des militaires.

Enfin, la majorité des nouvelles primes étant basées sur des forfaits, le Conseil souligne l'importance, par le MINARM, du suivi de l'érosion du pouvoir d'achat induit par l'inflation afin de formuler le moment venu les demandes de revalorisation des accessoires de soldes.

Le Conseil réitère à nouveau les points de vigilance sur le dernier volet actuellement en construction :

- IEM : le Conseil veillera à ce que l'IEM ne soit pas assujettie à l'impôt sur le revenu.
- IGAR : cette indemnité a fait l'objet de discussions, le Conseil souhaite connaître les résultats de l'arbitrage de la MINARM. L'IGAR ayant un impact direct sur les conditions de vie des familles des militaires, la communauté militaire ne comprend pas ne pas être associée à la réflexion en amont de la construction de l'IGAR. Le Conseil demande une étude d'impact sur la fiscalisation de la part « non logé » de l'ICM intégrée dans l'IGAR.
- 3PM : le Conseil demande que le parcours des militaires du rang soit également pris en compte et valoriser au même titre que les autres catégories de personnels. Cette valorisation pourrait passer par l'instauration d'une balise professionnelle supplémentaire.
- PCS : le Conseil souhaite que la PCS apporte simplification et lisibilité face aux montants et aux conditions d'attribution qui actuellement sont dépourvues de logique d'ensemble. Le CSFM s'attachera à ce que la PCS soit attribuée indépendamment de l'appartenance à une FAFR.

2.4. RÉMUNÉRATION

Le Conseil souhaite attirer l'attention sur les conséquences de l'augmentation du SMIC et ses effets « pervers » sur les plus bas indices de la grille indiciaire. Cette augmentation des plus bas

indices provoque un effet d'écrasement et des incohérences entre les différentes catégories de militaires contraire à la construction d'une grille équitable et juste.

L'obsolescence des grilles indiciaires a pour conséquence récurrente de rémunérer des militaires sous le SMIC revalorisé. La mise en place d'un mécanisme automatique de rattrapage éviterait l'inconvénient de devoir demander chaque année une augmentation pour réparer cette injustice.

Cet effort de modernisation devra impérativement prendre en compte, dans son architecture, une mise à niveau systématique depuis les plus bas indices.

De ce fait, le Conseil insiste sur la nécessité d'une refonte complète des grilles indiciaires sur une base nouvelle.

2.5. ITAOPC

L'ITAOPC a été mise en œuvre en 2002 pour compenser les « RTT » des 35 heures que les militaires ne pouvaient pas prendre pour raison de service.

Le système tel qu'il fonctionne aujourd'hui comporte plusieurs iniquités :

- le forfait de l'ITAOPC n'a pas été revu depuis sa création il y a 20 ans ;
- l'ITAOPC est fiscalisée alors qu'il s'agit d'une indemnité de sujétion de service complémentaire (pour des jours de permissions que les impératifs de service empêchent de prendre) ; or au même titre que l'ISSE elle ne devrait pas l'être ;
- pour les indices supérieurs à 463 (majorés) la rémunération des jours non pris représente une perte par rapport à la mise en place des RTT des civils. Il en va de même pour les indices inférieurs qui auraient des frais de garde.

En conséquence, le Conseil propose :

- de laisser le choix au militaire de prendre ou non ses jours de permissions complémentaires (ce qui baisserait le coût de l'enveloppe de l'ITAOPC) ;
- de remplacer le taux par un 1/30e de la solde nette à partir de l'indice majoré 463 ;
- de défiscaliser l'ITAOPC.

3. RENCONTRES

Le mardi 16 novembre, une rencontre a été organisée entre une délégation du CSFM et madame Emmanuelle **Deschênes**, conseillère sociale auprès de la MINARM.

4. INTERVENTION

Le mercredi 17 novembre, le commissaire en chef de 1^{ère} classe Luc **Pozzo di Borgo**, directeur de projet « NPRM » est intervenu devant le Conseil.

Le vendredi 19 novembre, le bureau FM1-2 de la DRH-MD ainsi qu'une délégation du service de santé des Armées sont intervenus devant le Conseil afin de présenter le projet de décret portant diverses mesures statutaires relatives aux corps des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées ainsi que le projet de décret modifiant le décret n° 2020-1292 du 22 octobre 2020 portant détermination des droits à pension et à certaines primes ou indemnités des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées.

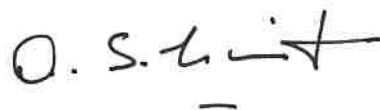
5. AUDITION

Le jeudi 16 novembre, une délégation du CSFM a été auditionnée à l'Assemblée Nationale sur le thème « Préparation à la haute intensité ».



Le secrétaire
du Conseil supérieur de la fonction
militaire

Le capitaine
Christophe HARDOIN



Le secrétaire général
du Conseil supérieur de la fonction militaire

Le contrôleur général des armées
Olivier SCHMIT