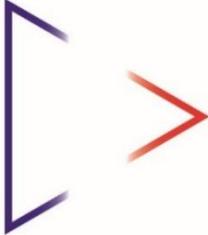




**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

NOUVELLE
POLITIQUE de
RÉMUNÉRATION
des MILITAIRES



NPRM

Présentation générale

Novembre 2021



Présentation générale de la NPRM Novembre 2021

SOMMAIRE

1	INTRODUCTION	3
2	POURQUOI REFORMER ?	4
2.1	CONSTATS.....	4
2.2	QUELS OBJECTIFS POUR LA NPRM ?.....	5
3	COMMENT REFORMER ?	9
4	POUR QUELLE REFORME ?	11
4.1	QUEL PERIMETRE EST TRANSFORME PAR LA NPRM ?.....	12
4.2	DETAIL DES 8 PRIMES ET INDEMNITES.....	13
5	LE VOLET MILITARITE (« ETRE »)	14
5.1	L'INDEMNITE D'ETAT MILITAIRE ET SON COMPLEMENT (IEM).....	15
5.2	L'INDEMNITE DE GARNISON ET SON COMPLEMENT TERRITORIAL (IGAR).....	16
5.3	L'INDEMNITE DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES MILITAIRES (IMGM).....	20
6	LE VOLET DES FINALITES (« FAIRE »)	23
6.1	L'INDEMNITE DE SUJETIONS D'ABSENCE OPERATIONNELLE (ISAO).....	24
6.2	LA PRIME DE COMMANDEMENT ET DE RESPONSABILITE MILITAIRE (PCRM).....	26
7	LE VOLET DES CAPACITES (« APPORTER »)	27
7.1	LA PRIME DE PARCOURS PROFESSIONNELS (3PM) ET SON COMPLEMENT INDICIAIRE.....	28
7.2	LA PRIME DE PERFORMANCE (PERF).....	30
7.3	LA PRIME DE COMPETENCES SPECIFIQUES (PCS).....	31
8	CONCLUSION	32

Besoin d'approfondir ?

Des fascicules spécifiques aux indemnités de la NPRM
mises en œuvre les 1^{er} janvier 2021 et 2022
sont disponibles sur SGAconnect :

<http://portail-sga.intradef.gouv.fr/sites/info-rh/les-essentiels/ma-solde/nprm/Pages/Accueil.aspx>

NPRM

1 Introduction

La loi de programmation militaire 2019-2025, souhaitée par le Président de la République et promulguée le 13 juillet 2018, constitue une loi de réparation de notre outil de défense et de préparation de son avenir. Elle place les conditions de vie et l'exercice quotidien du métier militaire au cœur de son ambition.

En matière de rémunération des militaires, la LPM 2019-2025 comporte deux étapes importantes :

- La mise en œuvre de la fin de l'application aux corps militaires des mesures communes à l'ensemble de la fonction publique (révision des grilles indiciaires – PPCR) ;
- Le lancement de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM).

Le constat de la complexité de la solde, de son inadaptation aux besoins RH de nos armées et aux enjeux sociaux contemporains a été fait à de multiples reprises. Au cours des 15 dernières années, deux tentatives de refonte du système de solde des militaires ont échoué.

La LPM fixe pour la première fois un cadre solide et les moyens budgétaires pour mettre en œuvre une réforme utile et nécessaire à nos armées.

Le déploiement de Source Solde à l'ensemble de nos armées permet aujourd'hui cette transformation.

2 Pourquoi réformer ?

2.1 CONSTATS

Peu lisible, le système de rémunération des militaires est figé et complexe, insuffisamment réactif pour soutenir efficacement des modèles RH d'armées soumis à de très fortes contraintes (contraintes d'adaptation des effectifs et des compétences, et contraintes d'emploi).

Daté : si le nouveau statut général des militaires a permis en 2005 de refondre de façon ambitieuse les grilles indiciaires de l'ensemble des corps, le dispositif indemnitaire a, lui, peu évolué depuis 50 ans. Il n'a pas, en particulier, intégré les conséquences de l'interarmisation et de la professionnalisation de nos armées. Il n'a pas non plus accompagné leurs évolutions sociologiques, générant aujourd'hui un décalage croissant entre notre réalité sociale et les outils indemnitaires.

Inadapté : sans leviers RH pilotables en regard des enjeux actuels de fidélisation et d'attractivité, le système de rémunération ne permet plus de prendre en compte les besoins des armées, directions et services et les aspirations de la communauté militaire. Se creuse ainsi un décalage grandissant entre sa raison d'être et les charges, sujétions et qualifications qu'il compense ou rémunère.

Complexe : avec plus de 170 primes différentes le système actuel est délicat à mettre en œuvre. Les nombreux ajustements apportés au fil du temps se sont traduits par la création d'un millefeuille de nouvelles primes, dont la logique d'ensemble est difficilement perceptible. Il en résulte ainsi un niveau de complexité, et un coût de gestion de la solde, élevés. Par ailleurs, la compréhension par le militaire de l'objet et du sens des indemnités qu'il perçoit est insuffisante.

Ces constats ont conduit le ministère des armées à vouloir réformer en profondeur le régime indemnitaire de la rémunération militaire. Le projet figure dans la loi de programmation militaire 2019-2025 et constitue un élément important de l'effort de modernisation porté par cette dernière.

2.2 QUELS OBJECTIFS POUR LA NPRM ?

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.

Juste, par une consolidation du statut militaire : la NPRM réaffirme la prise en compte des sujétions et obligations du militaire, à commencer par l'impératif de disponibilité. Elle consolide son statut et conforte sa condition, participant ainsi à l'indispensable fidélisation de nos richesses humaines. Elle porte la marque d'une reconnaissance assumée de la militarité, et de ses exigences, en insistant sur ce qui différencie le militaire des autres agents publics.

Elle cherche par ailleurs à uniformiser les régimes, en faisant en sorte que tout militaire placé dans une même situation de sujétion, de responsabilité ou de qualification, soit rémunéré de manière équitable.



© G. Cabre - Armée de Terre/Défense

Adaptée aux nouveaux enjeux sociétaux : la NPRM veut répondre à des attentes sociales fortes, notamment en matière de logement, de mobilité, de diversité des formes de vie familiale et d'absence. Des droits nouveaux seront ouverts à des militaires qui en étaient jusqu'alors exclus, afin de prendre en compte les réalités sociales.

D'une part, la NPRM recherche plus d'universalité en ouvrant plusieurs nouvelles indemnités aux célibataires (mobilité, garnison). Elle s'attache à rester neutre quant aux choix de vie individuels (célibat géographique, propriétaire...). Elle abandonne la référence au grade lorsque cela est possible (indemnité de mobilité géographique, par exemple). Elle apporte enfin des avancées significatives en matière d'aide au logement des militaires ce qui demeure une de leurs premières préoccupations.

D'autre part, la NPRM rénove la définition de la famille pour prendre en compte toutes les formes de parentalité et d'unions, dans un dispositif indemnitaire qui a la particularité unique d'être largement lié à la composition familiale. Or, la définition de la famille, dans les textes actuels, est fondée quasi exclusivement sur le mariage et le PACS n'est reconnu qu'après deux années d'existence. La NPRM introduit donc une nouvelle définition en remplaçant la notion de famille par celle de foyer fiscal définie dans le code général des impôts. Ainsi, toutes les formes d'union ayant une incidence fiscale seront reconnues et de nouvelles situations seront prises en considération comme la présence au sein du foyer d'un enfant handicapé ou d'un ascendant. De même, le modèle de famille monoparentale, ou la garde alternée en cas de divorce, seront pris en compte.

La NPRM répond ainsi à des demandes formulées de longue date, et de manière répétée, par la concertation.



© A. Beuzeboc - Armée de l'Air et de l'Espace/Défense

Moderne, par l'ambition RH qu'elle porte. La NPRM répond en effet à l'émergence de nouvelles compétences et aux évolutions du marché du travail. Elle confie ainsi de nouveaux leviers aux gestionnaires et aux employeurs. L'ambition 2030, portée par la loi de programmation militaire, consacre une armée professionnelle, hautement qualifiée et tournée vers l'emploi, que ce soit sur le territoire national ou à l'étranger. La NPRM répond à cette ambition à travers :

- une compensation des engagements opérationnels, harmonisée entre les armées ;
- une reconnaissance rénovée des compétences techniques particulières ;
- une meilleure valorisation des parcours professionnels afin d'inciter fortement à la progression et à la qualification ;
- une prise en compte des filières et spécialités en tension avec la pérennisation de la prime de lien au service ;
- le développement de la rémunération à la performance individuelle, notamment pour les corps techniques de conception et de direction.

Simple et donc lisible : réduire le nombre de primes en les regroupant dans des grands ensembles cohérents permet au militaire de mieux comprendre sa solde.



© V. Lanata / Armée de l'air et de l'Espace / Défense

3 Comment réformer ?

Compte tenu de l'ambition de la NPRM, qui vise à transformer une grande partie du système indemnitaire militaire, cette réforme a été conduite avec méthode, selon une démarche sécurisée, incrémentale et transparente :

Sécurisée : une direction de projet a été mise en place en 2017 afin de conduire les travaux de conception, de simulation et de réalisation, en coordination avec les armées et la gendarmerie.

Pour accompagner cette transformation, une enveloppe financière a été provisionnée en loi de programmation militaire. Elle représente entre 10 % et 15 % des 3,3 Md€ consacrés par le ministère des armées à la rémunération indemnitaire des militaires. Cette provision n'a pas pour objectif de conduire à une revalorisation salariale, mais bien de financer les coûts de transition et les objectifs RH assignés à cette réforme qui vise à simplifier, moderniser et rendre plus juste la rémunération.

Ainsi, un dispositif de transition sera mis en place pour garantir qu'aucun militaire ne verra sa rémunération indemnitaire diminuer du fait de la mise en place de la NPRM.

Incrémentale : les travaux ont été menés de manière méthodique, par phases successives, au travers d'une architecture évolutive et simple. L'ensemble des indemnités visées par la NPRM a été réorganisé en blocs cohérents et compréhensibles.

Après une première phase de conception qui a fixé l'esprit général de la réforme, chacun de ces blocs sera mis en œuvre successivement entre 2021 et 2023, pour laisser du temps à la réalisation et à la concertation avant validation. Les indemnités ponctuelles (non récurrentes), comme celles touchant à la mobilité géographique ou aux absences opérationnelles, seront les premières à être mises en place en 2021 et 2022. Les éléments de rémunération récurrents, quant à eux, devraient être mis en œuvre ensemble en 2023 de façon à s'assurer d'une bonne compréhension pour les administrés.

La mise en œuvre de la NPRM implique le développement complet de nouvelles fonctionnalités dans Source Solde. Cela nécessite du temps et une grande sécurisation, et donc une réforme par étapes, chacune étant autonome.

Transparente : les armées, directions et services ont été étroitement associés à cette démarche à travers 16 comités de pilotage et plus de 350 ateliers de conception.

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. Avant la mise en œuvre de chacun des blocs, une étude d'impact leur sera transmise.

L'accord de la direction du budget (DB) et de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) sera recherché grâce à une association et une information de ces directions sur le contenu de l'ensemble des mesures envisagées.

Depuis début 2021, un simulateur permet aux administrés de calculer précisément les montants de la première indemnité mise en place (IMGM). A la fin du premier semestre 2022, un estimateur sera disponible afin d'apprécier de manière globale le résultat de la NPRM sur chaque solde. Celui-ci sera aussi complet que le permet la technique, sans provoquer de modification dans Source Solde. Il a été, en revanche, exclu, car irréalisable techniquement, de développer un simulateur totalement exhaustif, voire un comparateur permettant à chaque militaire de déterminer sa solde avant et après NPRM.



4 Pour quelle réforme ?

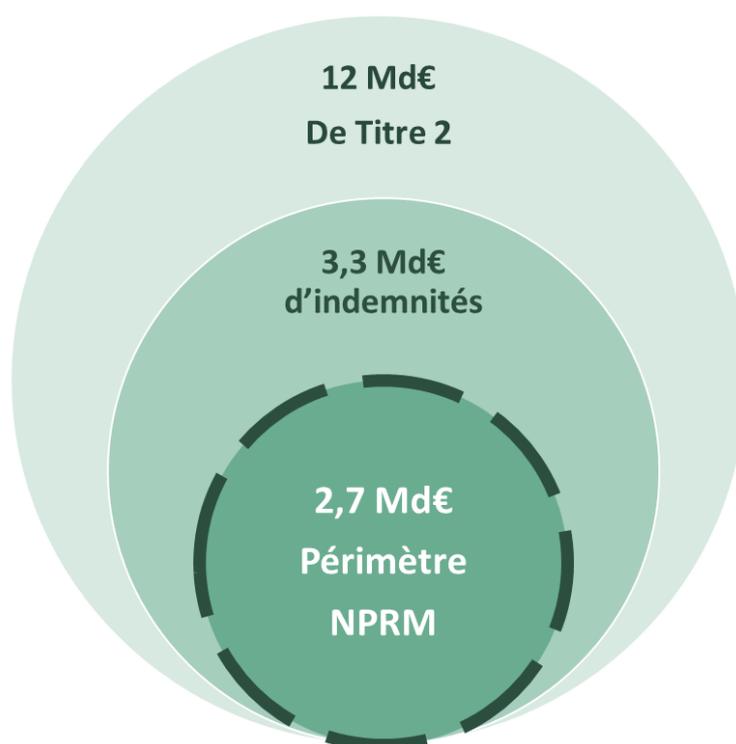
La nouvelle politique de rémunération des militaires est construite autour de 3 volets complémentaires et de 8 primes permettant de rémunérer le militaire :

Volets	Objectifs	Effets RH	Primes
Militarité « être »	Indemniser les singularités militaires et mettre en adéquation les sujétions du statut avec les réalités de notre société	Indemniser les obligations et sujétions particulières induites par le statut	L'indemnité d'état militaire (IEM) et son complément
		Indemniser le fait de ne pas pouvoir choisir son lieu ni sa durée d'affectation	L'indemnité de garnison (IGAR) et son complément
		Indemniser l'obligation de devoir quitter sur ordre un lieu d'affectation	L'indemnité de mobilité géographique militaire (IMGM)
Finalités « faire »	Valoriser les finalités de l'engagement militaire	Valoriser la participation à l'activité opérationnelle en indemnifiant l'absence opérationnelle	L'indemnité de sujétions d'absence opérationnelle (ISAO)
		Valoriser le commandement et les résultats obtenus	La prime de commandement et responsabilité militaire (PCRM)
Capacités « apporter »	Disposer des RH conformes aux besoins qualitatifs et quantitatifs pour garantir les capacités opérationnelles	Faire progresser les individus vers le juste niveau d'autonomie et de technicité	La prime de parcours professionnel (3PM) et son complément indiciaire
			La prime de performance (PERF)
		Préserver des compétences rares et difficiles à générer, essentielles pour assurer la supériorité opérationnelle	La prime de compétences spécifiques militaires (PCSMIL)

La prime de lien au service (PLS) sera, quant à elle, pérennisée.

4.1 QUEL PERIMETRE EST TRANSFORME PAR LA NPRM ?

En volume budgétaire, environ 80 % des primes et indemnités actuelles sont concernées par la réforme au sens où elles entrent dans la construction des 8 indemnités :



Les dispositifs suivants ne seraient pas transformés par la NPRM :

- La rémunération à l'étranger ;
- Les deux indemnités interministérielles suivantes : indemnité de résidence et supplément familial, perçus par tous les agents publics et dont continueraient à bénéficier les militaires, leurs spécificités trouvant une traduction dans des dispositifs complémentaires (par exemple, l'indemnité de garnison) ;

- Les indemnités « sécurité intérieure », opérées par le ministère de l'intérieur et perçues par les militaires de la gendarmerie nationale, du bataillon des marins-pompiers de Marseille, de la brigade des sapeurs-pompiers de Paris et des unités d'instruction et d'intervention de la sécurité civile ;
- Les indemnités reproduisant par homologie des dispositifs valables pour d'autres types d'agents publics (cas du régime indemnitaire spécifique des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées – MITHA) ;
- Les quelques indemnités perçues à la fois par des personnels civils et militaires (indemnité d'activité opérationnelle, par exemple).

La NPRM concerne tous les militaires, y compris ceux employés par d'autres ministères, notamment les gendarmes. Pour ces derniers, la NPRM ne modifiera en rien les éléments de rémunération liés à leurs missions de « sécurité intérieure ». De même, les accessoires de rémunération du personnel médical et paramédical militaire, liés à la fonction publique hospitalière, ne seront pas modifiés.

4.2 DETAIL DES 8 PRIMES ET INDEMNITES

La NPRM étant une réforme incrémentale, les indemnités qu'elle crée seront mises en place progressivement, sur une période de trois ans selon ce schéma de principe :



5 Le volet militarité (« être »)

Que veut-on ?

L'effet RH poursuivi est de compenser au bon niveau les sujétions particulières induites par le statut, pour les militaires en service et les futurs engagés. Il s'agit donc de rechercher un équilibre entre niveau des compensations et perception des contraintes.

L'insuffisance du dispositif actuel, qui repose sur l'indemnité pour charges militaires (ICM) et ses compléments (MICM, COM ICM et SUP ICM), rend nécessaire une évolution importante. Datant de la fin des années 50, il n'est plus adapté aux mutations de la société d'aujourd'hui.

Comment le fait-on ?

L'objectif est de simplifier le dispositif en le regroupant dans 3 indemnités construites autour des sujétions liées à l'état militaire, la garnison et la mobilité, qui seront abordés successivement.



© Marine Nationale

5.1 L'INDEMNITE D'ETAT MILITAIRE ET SON COMPLEMENT (IEM)

Quoi : indemniser les contraintes de l'état militaire

Remplace : l'indemnité pour charges militaires « universelle »

Quand : 2023

L'objectif recherché est de disposer d'un levier indemnitaire rémunérant les devoirs et sujétions induits par le statut de militaire énumérés par l'article L.4111-1 du code de la défense : « l'esprit de sacrifice, la discipline, la disponibilité, le loyalisme ou encore la neutralité ». Son montant correspond à celui de l'indemnité pour charges militaires actuellement versée aux militaires logés gratuitement : il varie donc selon le grade et la situation de famille. L'IEM constitue toutefois une avancée sociale puisque les partenaires d'un pacte civil de solidarité bénéficieront du taux « chargé de famille » dès le jour de sa signature, alors qu'ils doivent attendre deux ans dans le dispositif de l'indemnité pour charges militaires. 2 millions d'euros sont provisionnés par la NPRM au financement de cette mesure.

L'IEM sera majorée d'un complément remplaçant l'actuelle indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (ITAOPC).

À l'image de l'ICM « universelle », perçue par tous les militaires quelles que soient leurs conditions de logement, l'IEM ne sera pas assujettie à l'impôt sur le revenu. Cette évolution est donc neutre pour tous les militaires logés gratuitement, en particulier les militaires du rang ou les militaires logés pour nécessité absolue de service (cas des officiers et sous-officiers de gendarmerie). Le complément de l'IEM sera, lui, fiscalisé à l'instar de l'ITAOPC aujourd'hui.

5.2 L'INDEMNITE DE GARNISON ET SON COMPLEMENT TERRITORIAL (IGAR)

Quoi : indemniser le fait de ne pas pouvoir choisir son lieu ni sa durée d'affectation

Remplace : les taux « non logé » et « spéciaux » de l'ICM, la majoration de l'ICM (MICM)

Quand : 2023

L'objectif de ce bloc est d'indemniser les contraintes spécifiques pesant sur les militaires dans le domaine du logement puisqu'ils ne peuvent choisir ni leur lieu ni leur durée d'affectation du fait de leur obligation de disponibilité « en tout temps et tout lieu ».

Les sujétions compensées par l'IGAR sont aujourd'hui indemnisées par une partie de l'indemnité pour charges militaires (ICM) et par la majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM), elle-même dégressive et ouverte aux seuls chargés de famille (21 000 environ).

Le montant de l'IGAR dépendra principalement de la tension immobilière dans la garnison d'affectation, déterminée selon la classification établie par l'INSEE, qui distingue 4 niveaux. L'indemnisation sera ainsi davantage en rapport avec le coût du logement que ne l'est actuellement l'ICM, qui ne comprend que deux zones (région Île-de-France et province).

Le montant de l'IGAR variera, comme aujourd'hui pour l'ICM, en fonction du grade et de la situation de famille du militaire. Il dépendra également de ses conditions de logement. L'IGAR sera servie à un montant réduit lorsque le personnel loue un logement attribué à un tarif préférentiel par le ministère des armées. Le droit à l'IGAR ne sera pas ouvert au personnel logé gratuitement par l'administration mais l'IGAR sera versée, en revanche, quel que soit le choix de logement à titre onéreux du militaire, propriétaire compris.



© E. Le Rouzic - Armée de l'Air et de l'Espace/Défense

Un complément territorial d'IGAR pourrait être attribué aux militaires affectés dans des unités particulièrement isolées, correspondant aux « territoires de vie isolés, peu urbanisés, hors influence des grands pôles référencés par l'INSEE. Cela concerne 70 garnisons. Ce complément remplacerait le dispositif des taux spéciaux de l'ICM (dits « prime de camp ») et mettrait à jour la liste des garnisons concernées, jamais actualisée depuis 1964 en dépit des évolutions de l'aménagement du territoire.

Le ministère des armées souhaite que la mise en œuvre de cette indemnité s'accompagne d'un effort budgétaire conséquent, qui pourrait atteindre 100M€. L'IGAR constitue une avancée majeure puisqu'elle compensera mieux les contraintes liées au logement dans de nombreuses garnisons et que les militaires la percevront quelle que soit leur situation de famille (y compris les célibataires, les partenaires d'un pacte civil de solidarité de moins de deux ans et les divorcés sans enfants à charge), dès lors qu'ils ne bénéficient pas d'un logement ou d'un hébergement à titre gratuit. Cette évolution est donc neutre pour tous les militaires logés gratuitement, en particulier les militaires logés pour nécessité absolue de service (cas des officiers et sous-officiers de gendarmerie, sémaphores, SEO, dépôts de munition, etc.).

Une transformation nécessaire de l'ICM : Parce qu'elle se substitue à une partie de l'ICM, la création de l'IGAR implique la transformation partielle des deux composantes de l'ICM :

- l'ICM dite « universelle », perçue par tous les militaires quelles que soient leurs conditions de logement, deviendra l'IEM (voir ci-dessus) : hormis l'extension de son taux « chargé de famille » aux partenaires d'un pacte civil de solidarité de moins de deux ans, son fonctionnement, son caractère défiscalisé et le support réglementaire demeureront inchangés.
- l'ICM « logement », versée aux seuls militaires « non logés gratuitement », quant à elle, est fondue dans l'IGAR.

L'ICM est une indemnité emblématique. Elle est aujourd'hui totalement exonérée d'impôt sur le revenu car elle compense des frais inhérents à l'état militaire, à travers son volet « ICM universelle ». À l'inverse, les indemnités compensant spécifiquement les contraintes de logement ne sont pas des indemnités compensatrices de frais. L'IGAR devra donc être soumise à l'impôt sur le revenu, de la même façon que la MICM et l'indemnité de résidence le sont aujourd'hui. La fiscalisation de la composante « logement » de l'ICM intégrée dans l'IGAR aura donc pour les militaires qui ne sont pas logés gratuitement une incidence sur l'impôt sur le revenu et, pour certains, sur des prestations sociales soumises à condition de ressources.

Un travail conjoint a été conduit avec la direction générale des finances publiques pour fixer le niveau d'abondement budgétaire général compensant globalement la fiscalisation et les conséquences sur les prestations sociales soumises à condition de ressources des montants aujourd'hui versés au titre de l'ICM logement. L'enveloppe dédiée à l'indemnité de garnison bénéficiera donc d'un apport de 48 millions d'euros permettant de paramétrer la formule de calcul de l'IGAR de manière encore plus ambitieuse. L'impôt sur le revenu est calculé en France sur la base du revenu du foyer et une compensation indemnitaire individualisée - qui serait par nature différente d'un militaire à un autre - n'est donc pas envisageable au regard du droit fiscal. Les montants de l'IGAR seront donc abondés forfaitairement et l'ensemble des militaires percevant le taux « non logés » de l'ICM avant la NPRM bénéficiera de cette mesure. Enfin, la fiscalisation de l'IGAR, dont l'entrée en vigueur est prévue au 1er janvier 2023, sera progressive puisque le taux de prélèvement à la source est calculé sur la base des revenus de l'année précédente : la prise en compte complète de l'IGAR dans le taux de prélèvement à la source n'interviendra ainsi qu'en août 2024.



5.3 L'INDEMNITE DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES MILITAIRES (IMGGM)

Quoi : indemniser la sujétion liée à l'obligation de mobilité géographique

Remplace : complément d'ICM (COMICM) et supplément d'ICM (SUPICM)

Quand : première des primes mises en place, elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

La sujétion de mobilité géographique se caractérise par le fait de devoir quitter son environnement (son lieu de travail, ses réseaux et cercles de connaissances, potentiellement son logement, le travail du conjoint ou l'école des enfants, etc.) du fait d'une mutation ordonnée pour raison de service dans une unité située à une distance significative de la précédente affectation.

L'obligation faite au militaire, de devoir quitter, sur ordre, un lieu d'affectation pour en rejoindre un autre constitue une manifestation concrète de la disponibilité en tout temps et en tout lieu imposée par son statut. Chaque année, 19 % des officiers, 12 % des sous-officiers et 9 % des militaires du rang sont concernés. Cela représente plus de 23 000 militaires, dont 16 000 seulement bénéficiaient auparavant des COMICM ou SUPICM (« primes de rideaux »).

L'effet recherché, à travers l'indemnité de mobilité géographique (IMGGM), est d'améliorer la prise en compte des contraintes et sujétions particulières induites par le statut militaire. L'ancien dispositif (COMICM-SUPICM) faisait reposer le montant des indemnités sur une multitude de critères sans rapport avec la sujétion subie (notamment le grade et la situation conjugale). Il excluait par ailleurs de nombreux militaires. L'IMGGM remédie à l'ensemble de ces inconvénients. À l'image de l'ensemble de la NPRM, cette indemnité porte en elle une dimension sociale majeure en prenant en compte les nouvelles réalités de la vie des militaires.

Une indemnité à caractère universel : Alors que le régime des COMICM-SUPICM reposait sur le caractère familial de la mobilité géographique du militaire, l'IMGM est une indemnité à caractère universel, remplaçant le militaire au cœur de la logique d'indemnisation. Cette approche, résolument nouvelle, permet de rendre éligibles des catégories de personnel dont la mobilité géographique ne faisait précédemment l'objet d'aucune compensation financière : célibataires, partenaires d'un PACS de moins de deux ans, célibataires géographiques, divorcés et militaires exerçant un droit de visite et d'hébergement sans avoir la charge fiscale de leurs enfants.

Une indemnité, facteur d'équité : L'IMGM est également un facteur d'équité puisque son montant ne dépend plus du grade du militaire mais uniquement du nombre de mutations ordonnées depuis le début de carrière et du nombre de personnes composant son foyer fiscal.

De même, les deux membres des couples de militaires mutés au même plan annuel de mutation percevront tous deux l'IMGM (la part relative aux enfants étant répartie entre les 2 militaires), alors qu'auparavant les COMICM-SUPICM n'étaient versés qu'à celui désigné d'un commun accord. Distinguer le montant de l'indemnité versée en fonction de la profession du conjoint serait juridiquement fragile, dès lors que l'IMGM est un élément de rémunération individuelle, et incohérent avec les principes de neutralité de l'administration militaire portée par la NPRM.

Un fait générateur clarifié et indépendant du changement de résidence : L'IMGM est versée à chaque mobilité géographique engendrée par une mutation pour raison de service dans une unité ou un organisme situé dans un nouvel arrondissement administratif¹ même si le militaire ne déménage pas.

En cas de logement pour nécessité absolue de service, l'occupation ou la libération d'un logement NAS sur ordre du commandement sans changement d'arrondissement ouvre le droit à l'IMGM.

¹ Par dérogation, Paris et les départements de la petite couronne sont considérés comme formant un seul et même arrondissement. Il en va de même pour les différentes circonscriptions administratives composant une collectivité d'outre-mer ou un État étranger.

La création de l'IMGM ne modifie pas les conditions de prise en charge des frais de déménagement.

Une indemnisation plus élevée et beaucoup plus lisible pour les militaires :

L'IMGM a amélioré l'indemnisation des militaires, notamment pour ceux mutés de manière répétée. D'une part, il n'existe plus aucun lien avec un déménagement effectif, l'IMGM est donc versée le mois de la mutation effective, sans avoir à attendre la liquidation du dossier de déménagement. D'autre part, les montants versés par rapport au système des COMICM-SUPICM sont significativement plus élevés, généralement dès la deuxième ou troisième mobilité. Avec l'IMGM, le budget consacré par le ministère des armées à l'indemnisation de la mobilité des militaires (hors changements de résidence) atteint 74 millions d'euros, soit plus du double du budget actuel des COMICM-SUPICM (36 millions d'euros). C'est la marque d'une meilleure prise en compte assumée d'une suggestion importante des militaires qu'est la mobilité.

Un module du simulateur de solde « Picasso » permet de calculer directement le montant de l'IMGM due au militaire muté (<https://picasso.intradef.gouv.fr/pam/militaire>).



6 Le volet des finalités (« faire »)

Que veut-on ?

L'effet RH recherché est de favoriser l'engagement militaire, son action, au travers de 3 leviers :

- en prenant en compte la sujétion liée à l'absence. L'insuffisance du dispositif actuel rend nécessaire une évolution dans le domaine des engagements opérationnels où les primes sont nombreuses et complexes. Leur implémentation dans les systèmes d'information est laborieuse. Leur hétérogénéité aboutit à ce que pour des sujétions équivalentes les militaires ne soient pas indemnisés de la même façon. La prise en compte indemnitaire de la famille est inégale, parfois intégrée sans que cela soit systématique. La fiscalité est variable.
- en valorisant, le commandement qui constitue un aboutissement professionnel et confère aux militaires auxquels il est confié des responsabilités humaines et opérationnelles ;
- en récompensant la performance dans certains postes de responsabilité qui, sans relever de la sphère du commandement, revêtirait une importance particulière compte tenu des objectifs qui leur sont associés. La valorisation des responsabilités repose sur la NBI (nouvelle bonification indiciaire) qui est un dispositif mis en œuvre par les gestionnaires, jugée insatisfaisante.

Comment le fait-on ?

L'indemnité de sujétions pour service à l'étranger (ISSE) est conservée, ainsi que son supplément familial (SUPISSE). En dehors de ces opérations extérieures, une nouvelle et unique indemnité pour sujétion d'absence opérationnelle (ISAO) est créée. La NBI « Durafour » sera par ailleurs remplacée par une prime de commandement et de responsabilité militaire (PCRM).



6.1 L'INDEMNITE DE SUJETIONS D'ABSENCE OPERATIONNELLE (ISAO)

Quoi : indemniser l'absence générée par une activité opérationnelle

Remplace : 12 indemnités opérationnelles (ISC, MAJ/PCH, ISAPB, AOPER, etc.)

Quand : 2022

L'ISAO rémunèrera les sujétions liées à l'absence des militaires effectuant des engagements opérationnels en métropole, outre-mer et à l'étranger, ou assurant des gardes et permanences liées aux missions opérationnelles et d'entraînement. Elle remplace toutes les indemnités opérationnelles, à l'exception de l'ISSE, qui continuera à être versée pour les OPEX et les renforts temporaires à l'étranger et sera exclusive de l'ISAO.

L'ISAO remédie à la complexité et à l'absence de cohérence d'ensemble des indemnités actuellement versées. Elle aura un fait générateur unique : l'impossibilité pour le militaire de regagner sa résidence habituelle ou son hébergement militaire en dehors des heures normales de service du fait d'un service de garde ou d'un engagement opérationnel. Elle sera simplement proportionnelle aux jours d'absence. Mais son montant variera selon la nature de l'activité et les conditions dans lesquelles elle est exécutée.

La fusion en une indemnité forfaitaire unique des 12 indemnités opérationnelles actuelles est réalisée en procédant à un alignement par le haut des montants aujourd’hui versés. Elle permet d’harmoniser significativement la compensation des activités terrestres et navales. Les activités opérationnelles hors ISSE seront donc mieux indemnisées. Le ministère y consacra 43 millions d’euros de budget supplémentaire, soit 12% de plus que le budget actuel.



© C. Pault - Armées de Terre/Défense

6.2 LA PRIME DE COMMANDEMENT ET DE RESPONSABILITE MILITAIRE (PCRM)

Quoi : valoriser les responsabilités liées au commandement et l'exercice de responsabilités.

Remplace : la NBI

Quand : 2022

Les activités opérationnelles des militaires sur le terrain constituent la finalité première de leur engagement. Les militaires en situation de commandement, qu'ils soient officiers ou sous-officiers (par exemple, les chefs de section des régiments de l'armée de terre ou les officiers mariniers commandants d'unité à la mer), exercent des responsabilités humaines et opérationnelles importantes dont il faut tenir compte. Le régime indemnitaire actuel ne reconnaît pourtant aucune spécificité aux emplois de commandement, dont les titulaires bénéficient, au mieux, de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

L'objectif de cette indemnité est de valoriser l'exercice du commandement, qui constitue généralement un aboutissement professionnel. Le montant de la prime diffèrera selon le niveau de commandement exercé (4 niveaux).

Il en ira de même s'agissant de l'exercice de responsabilité en choisissant résolument de valoriser les résultats obtenus.

Le ministère y consacra un budget de 28 M€.

7 Le volet des capacités (« apporter »)

Que veut-on ?

L'effet RH recherché est de valoriser ce qu'apporte le militaire par ses qualifications professionnelles, techniques ou opérationnelles.

Aujourd'hui, les parcours professionnels reposent sur une construction mixte indiciaire/indemnitare. Cette construction est complexe et valorise davantage l'ancienneté que la qualification. Les incitations à progresser qu'elle devrait susciter sont peu lisibles, parfois même remises en question lorsque la progression indiciaire est insuffisante comme c'est le cas par exemple entre militaires du rang et jeunes sous-officiers.

Comment le fait-on ?

Une architecture à 3 étages est proposée pour valoriser :

- le parcours professionnel du militaire ;
- l'expertise détenue par certains corps techniques de conception et de direction ;
- les qualifications opérationnelles.

Ce volet est complété par un dispositif capable de répondre à un besoin urgent de fidélisation sur un métier particulier : il s'agit de la prime de lien au service (PLS) qui est maintenue.

7.1 LA PRIME DE PARCOURS PROFESSIONNELS (3PM) ET SON COMPLEMENT INDICIAIRE

Quoi : dynamiser le parcours professionnel et valoriser l'escalier social

Remplace : primes de qualification et prime de service

Quand : 2023

Elle a pour finalité de valoriser et de dynamiser le parcours professionnel des militaires, à tous les niveaux, en les incitant à acquérir de nouvelles compétences et à progresser en niveau de technicité par l'atteinte de balises professionnelles. Exprimée en pourcentage de la solde de base, la 3PM remplacera les actuelles primes de qualification et la prime de service des sous-officiers. Ses effets toucheront toutes les catégories mais seront plus particulièrement sensibles chez les sous-officiers, dont la rémunération du parcours professionnel tient aujourd'hui principalement à la valorisation de leur ancienneté au détriment de leur qualification.

Le ministère des Armées a prévu de compléter le dispositif 3PM par une mesure ciblée de reclassement indiciaire.

Le ministère consacrerait un budget de 41 M€ à la 3PM et 24 M€ au reclassement indiciaire.

Pour les militaires du rang, l'échelle de solde n°4 réaménagée aurait le même rôle qu'une balise professionnelle pour marquer l'obtention de qualification.

La progression indiciaire des sous-officiers serait simplifiée et accélérée en début de carrière favorisant les changements de catégorie. Elle permettra également d'atteindre une rémunération revalorisée lors des moments clés (renouvellement de contrat et promotions internes).

Au global, l'objectif recherché est :

- d'améliorer le renouvellement des premiers contrats des militaires du rang;
- d'améliorer la rémunération des jeunes sous-officiers pour favoriser la fidélisation et davantage susciter la volonté de promotion parmi les militaires du rang ;
- d'offrir des perspectives satisfaisantes aux officiers qui, bien que n'étant pas appelés aux plus hautes responsabilités, détiennent une expérience et une expertise précieuses pour les armées ;
- de dynamiser la rémunération du parcours de deuxième partie de carrière des officiers à potentiel.



7.2 LA PRIME DE PERFORMANCE (PERF)

Quoi : rémunérer l'expertise technique

Remplace : ASD, PRTP, etc.

Quand : 2022

Elle a vocation à rémunérer l'expertise et les compétences détenues par certains corps techniques de conception et de direction, nécessaires à l'accomplissement des missions opérationnelles des forces armées.

La PERF se substituera à divers dispositifs indemnitaires, datés et complexes, qui diffèrent tant par leurs taux que par leurs modalités d'attribution. Elle est destinée à garantir l'attractivité et la fidélisation sur le long terme de filières qui, ne relevant pas de la logique des compétences opérationnelles spécifiques, sont toutefois indispensables au succès des engagements opérationnels et doivent être rémunérées.

La PERF se composera, selon le corps, d'une part fixe et/ou d'une part variable. Le montant attribué à chacun des officiers sera déterminé par la direction ou le service gestionnaire, sur la base de l'évaluation établie par le commandant de formation ou le chef de service d'affectation.

Le montant de la part fixe et de la part variable variera selon le corps et le niveau de responsabilité du poste occupé.



COMMISSARIAT DES ARMÉES



7.3 LA PRIME DE COMPETENCES SPECIFIQUES (PCS)

Quoi : valoriser la qualification opérationnelle

Remplace : 19 indemnités (ISATAP, ISAPN, EMBQ, SMA, MAERO, ISSA, ATOM, etc.)

Quand : 2023

Elle a pour objectif de préparer l'avenir et d'être capable de faire face aux défis futurs en disposant des compétences indispensables pour garantir, sur le long terme, la supériorité opérationnelle des armées françaises. Sont concernées aussi bien les compétences liées à la navigation aérienne et aux services parachutistes et subaquatiques que celles requises pour le combat terrestre et la maintenance aéronautique, etc.

La PCS se substitue à 19 indemnités actuelles, dont les montants et les conditions d'attribution varient significativement, et qui sont dépourvues de logique d'ensemble.

La revalorisation de la rémunération des compétences opérationnelles jugées essentielles pourra représenter jusqu'à un cinquième du budget de la NPRM.

NPRM

8 Conclusion

La NPRM modifie en profondeur les faits générateurs et les logiques d'attribution des primes et indemnités pour plus de simplicité et de lisibilité et pour le bénéfice de la condition militaire. Cette réforme est destinée à créer des effets RH et à corriger les incohérences du système indemnitaire actuel. Elle porte en elle une dimension sociale majeure. En consacrant, plusieurs centaines de millions d'euros à cette réforme, c'est l'ensemble de la communauté militaire qui en est bénéficiaire

C'est à travers tous ces objectifs qu'elle contribue à améliorer la condition du personnel militaire.

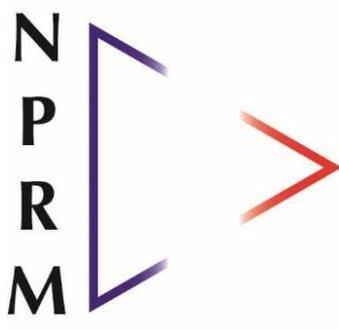


Besoin d'approfondir ?

Des fascicules spécifiques aux indemnités de la NPRM
mises en œuvre les 1^{er} janvier 2021 et 2022
sont disponibles sur SGAconnect :

<http://portail-sga.intradef.gouv.fr/sites/info-rh/les-essentiels/ma-solde/nprm/Pages/Accueil.aspx>

24 novembre 2021 – Maquette DP NPRM
Diffusion numérique PDF – N'imprimez que si nécessaire.



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
pour l'administration**

Direction des ressources
humaines du ministère
de la Défense