

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 18 du 23 avril 2015

PARTIE PERMANENTE
Administration Centrale

Texte 3

INSTRUCTION N° 383051/DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/MAR
relative au plan d'accompagnement des restructurations.

Du 23 février 2015

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE : *service des ressources humaines civiles ; sous-direction de la mission d'accompagnement des réorganisations.*

INSTRUCTION N° 383051/DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/MAR relative au plan d'accompagnement des restructurations.

Du 23 février 2015

NOR D E F P 1 5 5 0 4 8 9 J

Pièce(s) Jointe(s) :

Onze annexes.

Textes abrogés :

Instruction n° 330213/DEF/SGA/DRH-MD/MAR du 12 mai 2009 (BOC N° 13 du 2 avril 2010, texte 1 ; BOEM 356-0.2.15) modifiée.

Instruction n° 383085/DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/MAR du 29 mars 2013 (BOC N° 28 du 28 juin 2013, texte 2 ; BOEM 110.2).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 356-0.2.15

Référence de publication : BOC n° 18 du 23 avril 2015, texte 3.

Préambule.

Le présent document réunit l'ensemble des mesures dont le personnel civil et militaire ⁽¹⁾ du ministère de la défense bénéficie jusqu'au 31 décembre 2019, dans le cadre des opérations de restructuration applicables en métropole, en outre-mer comme à l'étranger.

Ce plan intègre les dispositifs résultant 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 de programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense.

La présente instruction est applicable et opposable aux agents dans les conditions définies par le décret n° 2008-1281 du 8 décembre 2008 modifié, relatif aux conditions de publication des instructions et circulaires.

La mise en œuvre du plan d'accompagnement des restructurations nécessite l'application concrète de plusieurs principes :

- la participation et la réactivité de l'ensemble des acteurs du reclassement, aussi bien celles du personnel concerné par la suppression de son poste que celles du personnel chargé d'accompagner son reclassement ;
- l'impartialité des acteurs chargés du reclassement ;
- la transparence et la solidarité des autorités centrales d'emploi ;
- l'application du principe de subsidiarité dans le reclassement des agents.

Le personnel concerné par le plan d'accompagnement des restructurations.

La présente instruction s'applique en métropole, en outre-mer comme à l'étranger, d'une part au personnel civil en fonction au ministère de la défense ⁽²⁾ : fonctionnaire, ouvrier de l'État, agent non titulaire de droit public de l'État recruté pour une durée indéterminée, agent non titulaire de droit public de l'État recruté pour une durée déterminée, à l'exception, pour ce dernier, des dispositions indemnitaires et, d'autre part, au personnel militaire en fonction au ministère de la défense : militaire de carrière ou militaire sous contrat.

Certaines de ces mesures sont communes à l'ensemble du personnel du ministère, d'autres sont spécifiques à une ou plusieurs catégories de personnel.

Le personnel d'un établissement public sous tutelle du ministère de la défense bénéficie de l'ensemble des mesures indemnitaires de mobilité et de départ, sous réserve :

- d'une délibération de son conseil d'administration ou organe en tenant lieu, définissant les opérations de restructuration et précisant la nature et le financement des mesures d'accompagnement envisagées ;
- de l'inscription des services ou parties de services restructurés sur une liste annexée à l'arrêté annuel pris par le ministre de la défense, après avis du comité technique paritaire de l'établissement public.

Le personnel de recrutement local fait l'objet de dispositions particulières à chaque territoire concerné, distinctes du présent plan d'accompagnement.

La définition des opérations de restructuration.

Entrent dans le champ d'application de la présente instruction les opérations suivantes :

- la dissolution d'une formation administrative ;
- le transfert d'une formation administrative ;
- la réorganisation d'une formation administrative ;
- la rationalisation des fonctions de soutien d'une formation administrative et notamment son externalisation.

Chaque opération de restructuration est inscrite dans une décision signée par le ministre de la défense détaillant les formations administratives concernées.

La liste fait l'objet, en outre, d'un arrêté ministériel annuel ouvrant droit aux indemnités de mobilité et aux indemnités de départ volontaire.

La réalisation d'une opération de restructuration peut couvrir une période pluriannuelle, afin d'anticiper les évolutions de structure, de format, du plan de charge de chaque formation administrative, tout en facilitant la prise en compte de chaque situation individuelle et son accompagnement par les structures dédiées, tant pour le personnel civil que pour le personnel militaire.

Le délai séparant la date de publication de la décision ministérielle et la date de publication de l'arrêté listant les opérations de restructurations permettra, pour les établissements listés dans la décision ministérielle, de :

- mettre en place, pour chaque autorité concernée, les structures d'accompagnement visées dans la présente instruction ⁽³⁾ ;
- mettre en place, pour le personnel civil, les instances de concertation visées dans la présente instruction ⁽⁴⁾.

Ce délai permettra également à chaque employeur de préparer les actions permettant d'assurer le bon déroulement de l'opération notamment par le biais :

- de la détermination de la nature et du nombre de postes supprimés dans chaque formation administrative ;
- d'une analyse des emplois et des effectifs autorisés dans chaque formation administrative, des départs potentiels à la retraite (âge de départ légal progressivement relevé à 62 ans, limite d'âge progressivement relevée à 67 ans, ou encore éligibilité à un dispositif légal ou réglementaire de départ anticipé à la retraite), des potentielles cessations anticipées d'activité au titre de l'amiante et des potentiels départs volontaires indemnisés ;
- d'une analyse de l'évolution des métiers et les besoins de formation ou de reconversion en découlant.

Le dispositif d'accompagnement garantit au personnel :

- un accompagnement personnalisé par des structures professionnalisées, incluant les dimensions professionnelle, humaine, sociale et médicale ;
- la recherche de solutions individualisées tenant compte des attentes et des contraintes de chaque personnel ;
- un effort de formation accru et des outils de formation diversifiés, pour tenir compte des objectifs recherchés (adaptation à l'emploi, reconversion, etc.) ;
- une mobilité facilitée et indemnisée ;
- un accompagnement social prenant en compte la famille du personnel et notamment son conjoint (5) ;
- des départs volontaires aidés.

1. DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL CIVIL.

1.1. Les acteurs du reclassement.

1.1.1. *Les acteurs institutionnels.*

1.1.1.1. *La direction des ressources humaines du ministère de la défense.*

1.1.1.1.1. La mission d'accompagnement des réorganisations.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique générale des ressources humaines du personnel civil et militaire, qui incombe à la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), et selon les directives reçues du ministre, la DRH-MD/service des ressources humaines civiles (SRHC)/mission d'accompagnement des réorganisations (MAR) est chargée des missions suivantes :

- animer et coordonner le réseau ministériel d'accompagnement des agents restructurés et piloter le réseau des médiateurs mobilité ;
- élaborer et diffuser les directives de gestion du plan d'accompagnement des restructurations pour le personnel civil ;
- coordonner les actions de reclassement des agents en liaison avec les échelons locaux ;
- proposer et organiser les actions de formation adaptées au profit des acteurs du reclassement ;

- suivre et évaluer les opérations de restructuration ;
- participer au dialogue social se rapportant à l'accompagnement des agents restructurés ;
- piloter les situations de sureffectif et de sous-effectif liées aux opérations de restructuration ;
- assurer la communication des acteurs du reclassement et des personnels.

La mission d'accompagnement des réorganisations (MAR) coordonne ainsi l'application du dispositif d'accompagnement, en liaison étroite avec :

- la délégation aux restructurations (SGA/DAR) chargée, sous l'autorité du secrétariat général pour l'administration (SGA), de la préparation et du suivi des mesures de restructuration, plus particulièrement de leur accompagnement économique et social ;
- les autorités centrales d'emploi notamment leurs directions des ressources humaines (6) ;
- l'agence de reconversion de la défense (DRH-MD/ARD) (7).

L'ensemble du réseau social, relevant du service de l'accompagnement professionnel et des pensions (SA2P) de la DRH-MD, est mobilisé pour accompagner, au niveau local, la restructuration des formations administratives et la mobilité du personnel civil concerné.

Enfin la réalisation des restructurations se fait dans le cadre de la politique générale des ressources humaines du ministère, définie et suivie par la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD/PRH), notamment au regard de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

À cet égard, la MAR recense l'ensemble des éléments liés à la manœuvre des ressources humaines du ministère grâce au système d'information dédié au suivi des reclassements du personnel civil, l'outil ministériel de suivi de l'accompagnement social des restructurations (OMSAR).

Inscrite dans la politique générale des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) ministériels, la version 2 de cet outil est opérationnelle à compter du 1^{er} janvier 2015 et prend en charge une nouvelle problématique : le diagnostic territorial de l'emploi (DTE) traitant des sureffectifs du personnel civil.

Cette version renouvelée bénéficie d'une autorisation de la commission nationale informatique et liberté (CNIL) et met en place les évolutions suivantes :

- développée en interface web, elle permet, grâce aux acteurs de la chaîne [antenne de mobilité reclassement (AMR), groupement de soutien de base de défense (GSBdD), cellule régionale de mobilité reclassement (CRMR)], une mise à jour instantanée et en corollaire, un accès en temps réel à la synthèse des informations par le biais de requêtes exprimées au plus près des décideurs ;
- alimentée par des flux CREDO et Alliance, elle permet de faciliter la saisie des opérateurs et la mise à disposition instantanée des informations nécessaires aux bilans et synthèses ministériels, par un jeu d'interactions ;
- ces précisions et cette actualisation gagnées, elle assure le rôle d'outil de gestion prévisionnelle et de suivi des crédits liés à l'accompagnement.

1.1.1.1.2. Les médiateurs-mobilité.

En métropole (8), le réseau des médiateurs mobilité est rattaché hiérarchiquement à la mission d'accompagnement des réorganisations (MAR) de la DRH-MD et la représente aux niveaux intermédiaire et

local.

En lien avec le(s) centre ministériel de gestion (CMG) concerné(s), le médiateur mobilité a pour missions de :

- veiller aux conditions d'application du dispositif d'accompagnement du personnel civil au niveau de sa zone géographique de compétence (9) ;
- faciliter la mobilité de chaque agent civil du ministère de la défense au sein de son propre ministère, vers un autre ministère, vers les autres fonctions publiques ou un de leurs établissements publics. À ce titre, il fait partie des interlocuteurs du secrétaire général pour les affaires régionales (SGAR) et du directeur de la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines placée auprès de ce dernier, qui relèvent du préfet de région concerné ;
- accompagner chaque agent qui rencontre des difficultés particulières dans le cadre de la procédure de reclassement prévue dans la présente instruction ;
- veiller et vérifier l'application des directives de pilotage données par la MAR relatives au dispositif de reclassement.

Le médiateur mobilité peut jouer un rôle de médiation en cas de litige individuel relatif à l'application du présent dispositif, en vue de faciliter le dialogue entre les différentes autorités concernées et les agents.

Il participe au comité de coordination des employeurs locaux dans son volet mobilité et à tous les comités ou commissions de restructuration.

Dans le cas où il identifie des situations particulièrement sensibles, il peut être amené à proposer, en liaison avec le centre ministériel de gestion concerné, des solutions adaptées et/ou des mesures conservatoires.

Le médiateur mobilité signale à sa hiérarchie toute difficulté de reclassement rencontrée dans sa zone de compétence, notamment lorsque les capacités d'accueil locales sont faibles, ou qu'il existe un risque psychosocial.

Tout personnel civil qui accepte une mutation impliquant un célibat géographique sera suivi par le médiateur mobilité qui veillera aux conditions d'hébergement de l'agent, notamment lorsque ce dernier a établi une demande de logement en bâtiments cadres célibataires (BCC) conformément à l'instruction n° 44247/DN/DAAJC/H du 23 août 1972 modifiée.

1.1.1.1.3. Les centres ministériels de gestion.

La gestion administrative du personnel civil de chaque formation administrative restructurée s'appuie sur les centres ministériels de gestion, dont la carte et les coordonnées figurent à l'annexe I. de la présente instruction.

Le centre ministériel de gestion de Saint-Germain-en-Laye est compétent pour l'outre-mer et l'étranger.

Chaque centre ministériel de gestion prend les actes individuels de gestion concernant l'agent, conformément à l'arrêté du 14 décembre 2011 modifié, relatif à l'application du décret n° 2011-1864 du 12 décembre 2011 autorisant le ministre de la défense à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère de la défense.

Chaque directeur de centre ministériel de gestion organise l'accompagnement du personnel civil relevant de sa zone géographique de compétence et favorise la concertation et la coopération entre les commandants de formations administratives concernées du ministère de la défense.

La CRMR, le conseiller carrière, qui relèvent tous deux du centre ministériel de gestion, et les services d'action sociale de la défense participent à l'accompagnement des restructurations, en facilitant l'identification et la réalisation des projets de mobilité professionnelle de chaque agent.

1.1.1.1.4. L'agence de reconversion de la défense, « défense mobilité ».

Dans le cadre des restructurations, l'agence de reconversion de la défense (ARD), qui relève de la DRH-MD, est mandatée plus particulièrement pour le reclassement du personnel civil hors de la fonction publique.

Elle dispose de structures régionales, les pôles défense mobilité (PDM), et locales, les antennes défense mobilité (ADM), chargées de conduire cette action.

1.1.1.2. Les autorités centrales d'emploi.

L'état-major des armées, la direction générale de l'armement (DGA), le secrétariat général pour l'administration (SGA), les états-majors ou les directions des ressources humaines des armées et les directions centrales des formations rattachées veillent à la mise en œuvre, en étroite coordination avec la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), de l'ensemble des dispositions de la présente instruction, ainsi que des textes législatifs et réglementaires applicables au personnel civil concerné par une restructuration.

Les référents personnels civils [SGA, service du commissariat des armées (SCA), terre, air, etc.] sont les représentants des autorités centrales au niveau local et régional. Ils participent au dialogue de gestion avec les acteurs locaux et régionaux, notamment les centres ministériels de gestion et contribuent également au reclassement des agents.

1.1.2. Les structures de reclassement.

1.1.2.1. L'antenne mobilité reclassement.

1.1.2.1.1. Missions.

Tout agent concerné par l'arrêté fixant la liste des formations administratives restructurées, et dont le poste est supprimé ou transféré, doit être reçu par l'AMR dont il relève. Le cas échéant, un agent dont le poste n'est pas supprimé peut également être reçu à sa demande.

L'antenne mobilité reclassement est mise en place dans chaque formation administrative ou formation d'emploi d'un effectif d'au moins dix agents civils concernés par une mesure de restructuration. Elle est chargée d'accompagner individuellement le personnel civil.

Par son caractère permanent, l'antenne mobilité reclassement apporte à chaque agent une assistance proche, individualisée et continue sur tous les aspects de l'accompagnement. L'agent doit être reçu régulièrement.

1.1.2.1.2. Composition.

En métropole, l'antenne mobilité reclassement est ainsi composée :

- du commandant de la formation administrative ou son représentant, qui en est le responsable ;
- du responsable de la formation, des représentants des services de gestion du personnel de la formation administrative ou du GSBdD de la formation administrative soutenue ;
- d'un des assistants du service social auquel est rattachée la formation administrative.

À l'étranger ou en outre-mer, l'antenne mobilité reclassement est dirigée par le conseiller ressources humaines civiles du commandement supérieur des forces armées (COMSUP) ou du commandement des forces françaises (COMFOR).

Elle est alors composée :

- de représentants des services de gestion du personnel ;
- du responsable formation du COMSUP ou du COMFOR ;
- de l'assistant du service social concerné.

Dans le cas où une antenne mobilité reclassement n'a pas pu être constituée, le reclassement des agents sera effectué par la cellule régionale de mobilité reclassement de Saint-Germain-en-Laye.

1.1.2.1.3. Organisation.

L'antenne mobilité reclassement peut faire appel, au plus tôt, aux conseillers carrières pour :

- accompagner l'agent dans ses démarches de reclassement (ou changement de profession) ;
- participer aux réunions notamment sur des bassins sensibles ;
- disposer d'outils facilitant le reclassement des agents (conseils sur le parcours professionnel, rédaction de *curriculum vitae*, de lettres de motivation, etc.).

De même, l'antenne mobilité reclassement s'appuie sur le GSBdD dont relève sa formation administrative pour assurer sa mission, par le biais d'une convention, dont le modèle figure à l'annexe VI. de la présente instruction, et après avis de son autorité centrale d'emploi.

Le commandant de la base de défense peut coordonner l'ensemble des missions de reclassement des formations administratives et du GSBdD de son périmètre.

Le commandant de la formation administrative reste pleinement responsable de l'accompagnement de son personnel. Le GSBdD, en sa qualité d'organisme de soutien, met à disposition des formations administratives toutes les informations administratives et les moyens humains et matériels dont il dispose pour lui permettre d'exercer sa mission.

L'aménagement du local et le matériel mis à disposition de l'antenne mobilité reclassement doivent assurer la confidentialité des situations, en particulier lors des entretiens.

Le local de l'antenne mobilité reclassement est doté de connexions intradef et internet mises à la disposition de chaque agent de la formation administrative, afin qu'il puisse consulter, dans des conditions optimales, chaque site dédié aux offres d'emplois [bourse nationale des emplois (BNE), bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP), bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP), bourses des fonctions publiques territoriale et hospitalière, etc.].

1.1.2.1.4. Cas particuliers.

Afin d'optimiser la gestion des reclassements, une formation administrative ne disposant pas d'antenne mobilité reclassement, et souhaitant que sa restructuration soit prise en charge par une autre antenne mobilité reclassement, peut demander son rattachement à l'antenne mobilité reclassement la plus proche par voie de convention ⁽¹⁰⁾.

De même, lorsqu'un agent exerçant ses fonctions dans une formation administrative restructurée relève d'une autorité différente de celle de cette formation administrative, il est pris en charge par la structure de reclassement mise en place au profit de cette formation administrative.

Le contenu de la délégation donnée à la structure de reclassement est précisé dans la convention signée à cet effet.

Pour répondre à la situation particulière du personnel isolé, une convention peut également donner délégation à une antenne mobilité reclassement pour prendre en charge le reclassement de ce personnel.

Enfin, une antenne mobilité reclassement peut également être créée et constituée par les personnels d'un groupement de soutien de base de défense dans le cas où l'effectif restructuré d'une formation administrative ou unité administrative est inférieur à 10 personnels. Cette antenne reste sous la responsabilité du commandant de la formation administrative.

1.1.2.2. La cellule régionale de mobilité reclassement.

La cellule régionale de mobilité reclassement est intégrée au centre ministériel de gestion concerné. Elle est dirigée par le directeur adjoint du centre ministériel de gestion, et composée :

- outre du directeur adjoint, des représentants du centre ministériel de gestion concerné ;
- de l'assistant de service social concerné ;
- du conseiller carrière du centre ministériel de gestion ;
- le cas échéant, du correspondant handicap régional.

En matière de gestion des emplois, la cellule régionale de mobilité reclassement a pour mission de :

- lister, à l'aide des documents fournis par chaque autorité centrale d'emploi (ACE), détaillés pour chaque formation administrative, au dernier trimestre de l'année N -1, les postes supprimés pour l'ensemble des formations administratives de son périmètre et analyser leur impact sur leurs plans prévisionnels de gestion des emplois, des compétences et de mobilité ;
- lister les personnels en sureffectifs (DTE) à reclasser et les personnels restant à reclasser au titre des mesures antérieures conformément aux directives transmises par l'administration centrale ;
- recenser l'ensemble des postes vacants ;
- prospecter au niveau local, hors du périmètre défense, en liaison avec le médiateur mobilité, auprès des différentes fonctions publiques (plates-formes régionales, centres de gestions départementaux, élus, etc.) ;
- déterminer les besoins en personnel et en compétences, actuels ou à venir.

Pour cette détermination des besoins en personnel, la cellule régionale de mobilité reclassement agit après consultation de chaque autorité centrale d'emploi, responsable de sa manœuvre en ressources humaines, de son organisation et de la politique d'emploi associée.

En matière de soutien aux antennes mobilité reclassement, la cellule régionale de mobilité reclassement est chargée :

- de s'assurer de la mise en place d'une antenne mobilité reclassement dans chaque formation administrative restructurée, de la mise en œuvre de leur réseau et du suivi de leur action ;
- de former les agents de chaque antenne mobilité reclassement en ce qui concerne le dispositif législatif et réglementaire propre aux restructurations ;
- d'appuyer ponctuellement une antenne mobilité reclassement ou la remplacer au profit d'une formation administrative de moins de dix agents concernés par une mesure de restructuration ;

- de veiller à la bonne application du dispositif réglementaire par l'ensemble des antennes mobilité reclassement.

En matière de gestion individuelle, la cellule régionale de mobilité reclassement est tenue de :

- gérer et prévenir les recours, tant hiérarchiques que contentieux ;
- soumettre un plan d'action à la DRH-MD/SRHC/MAR en liaison avec les médiateurs-mobilité et le faire valider lorsque, une formation administrative ayant achevé sa restructuration, un ou plusieurs de ses agents n'ont pas été reclassés ;
- déterminer pour les postes vacants les priorités de reclassement, en liaison avec le comité de coordination des employeurs locaux, dans les conditions du point 1.2.2.1.

1.1.3. Les acteurs particuliers.

1.1.3.1. L'assistant de service social.

L'assistant de service social intervient à la fois pour le personnel civil et pour le personnel militaire. Il accompagne en priorité un ressortissant placé dans une situation personnelle ou familiale difficile et offre au personnel et à sa famille des prestations adaptées à leurs conditions d'emploi et de vie.

Il assiste le personnel ou les membres de sa famille en vue de favoriser leur mobilité et leur insertion : les problèmes soulevés par la garde ou la scolarisation des enfants ainsi que toute démarche administrative imposée par le changement d'affectation font l'objet d'une attention particulière.

Il peut aider le personnel dans ses démarches personnelles ou professionnelles.

Tenu au secret professionnel, il est à la disposition du personnel pour l'écouter, l'informer, rechercher avec lui les solutions à ses difficultés, mais aussi alerter le commandement et les acteurs du reclassement d'éventuels risques psychosociaux.

En fonction de la taille de la formation administrative, l'assistant de service social de la défense est présent en permanence dans cette dernière ou y assure des permanences. Il est membre de la structure de reclassement (antenne mobilité reclassement ou cellule régionale de mobilité reclassement) concernée.

1.1.3.2. Le médecin de prévention.

Le médecin de prévention est chargé du suivi médical de chaque agent dans le cadre notamment d'une mutation entraînant un changement de formation administrative ou en cas de changement de profession.

Le médecin de prévention doit être alerté sur tout risque psychosocial, conformément aux dispositions prévues dans le guide et dans le mémento relatifs à la prévention des risques psychosociaux signés en octobre 2011 (11).

Le médecin de prévention peut également être chargé d'un suivi individuel plus rapproché de l'agent en fonction de sa situation particulière, conformément aux dispositions de l'arrêté du 23 janvier 2013 fixant les modalités de nomination des médecins de prévention ainsi que l'organisation et les conditions de fonctionnement du service de médecine de prévention organisé au profit de l'ensemble du personnel civil du ministère de la défense et des dispositions de la circulaire n° 500820/DEF/DCSSA/PC/MP du 1^{er} juillet 2013 relative à l'application du dispositif mis en place pour la médecine de prévention du personnel civil et militaire au ministère de la défense.

1.1.3.3. Le conseiller-carrière.

Au sein de chaque centre ministériel de gestion (CMG), le conseiller carrière a notamment pour mission d'accompagner le personnel civil dans l'identification d'un projet professionnel réaliste, au regard de ses aspirations personnelles et de ses compétences professionnelles.

Il assure un suivi individualisé pouvant comporter, outre la mise en œuvre d'entretiens et de bilans de carrière, la préparation à une recherche de postes (élaboration de *curriculum vitae*, préparation aux entretiens de recrutement, etc.).

1.1.3.4. Le conseiller en emploi et le chargé de relations entreprises de l'agence de reconversion de la défense.

Au sein de chaque pôle et antenne défense mobilité (12), le conseiller en emploi et le chargé de relations entreprises ont pour mission commune d'assurer l'information sur le dispositif d'aide à l'accès à l'emploi, plus particulièrement hors de la fonction publique, conformément aux dispositions de l'instruction n° 383517/DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/MAR du 17 juin 2010.

À ce titre, chaque antenne mobilité reclassement ou cellule régionale de mobilité reclassement peut faire appel à leurs compétences et offres de services. Le dispositif d'aide à l'accès à l'emploi se décompose en deux phases successives et correspond à deux métiers :

- le conseiller en emploi (CE) est chargé d'accompagner un candidat dans l'établissement d'un projet professionnel réaliste au regard de ses aspirations et capacités, et réalisable au regard du potentiel du marché du travail dans la zone géographique retenue. Pour réaliser son projet professionnel, le candidat peut bénéficier, sous conditions, de prestations d'accompagnement ou de formations ;
- le chargé de relations entreprises (CRE) accompagne le candidat dans la suite de son parcours, notamment dans l'aide à la recherche active d'emploi, en mobilisant ses réseaux et en réalisant des prospections ciblées sur le marché du travail.

1.2. Les instances de concertation et de dialogue social.

1.2.1. Les instances de dialogue social.

1.2.1.1. La commission locale de restructuration.

La commission locale de restructuration est le cadre institutionnel local de concertation sur les restructurations. Elle est constituée dès lors qu'une formation administrative figure sur la décision ministérielle ou sur l'arrêté annuel fixant la liste des opérations de restructuration.

Elle est un préalable nécessaire à tout accompagnement et doit être impérativement tenue pour toutes les formations touchées par une déflation.

Dans le cas où la formation administrative restructurée ne dispose pas de sa propre antenne mobilité reclassement (cas des formations administratives de moins de dix personnels civils concernés par une mesure de restructuration), elle est rattachée à une autre antenne mobilité reclassement ou à la cellule régionale de mobilité reclassement, c'est la formation administrative de l'AMR de rattachement qui organise la tenue de la commission locale de restructuration.

Elle se réunit pour la première fois, au cours du premier trimestre, qui suit l'arrêté annuel fixant la liste des opérations de restructuration, puis au moins une fois par an.

Pour faciliter la tenue de la commission locale de restructuration, le commandant de formation administrative donne les éléments de la manœuvre ressources humaines (RH) qui le concerne (nombre de postes à supprimer au cours de l'année et pour les années à venir, métiers concernés, etc.).

La composition de la commission locale de restructuration est la suivante :

- le commandant de formation administrative, en tant que président ;
- le directeur du centre ministériel de gestion compétent, ou son représentant ;
- le représentant régional de l'autorité centrale d'emploi (réfèrent RH PC) ;
- le responsable des ressources humaines de la formation administrative appuyé par les responsables ressources humaines du GSBdD assurant le soutien de celle-ci ;
- un représentant de chacune des organisations syndicales (OS) siégeant au/aux comité(s) technique(s) de base de défense/comité technique d'administration centrale (CTAC) dont relève l'établissement concerné ou un interlocuteur syndical des employeurs territoriaux et du directeur du centre ministériel de gestion compétent ou du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) ;
- un représentant de chacune des organisations syndicales siégeant au comité technique de réseau dont relève l'établissement concerné ou, le cas échéant, un deuxième représentant siégeant au/aux comité(s) technique(s) de base de défense/comité technique d'administration centrale dont relève l'établissement concerné ;
- le responsable de la formation du centre ministériel de gestion ou son représentant ;
- un des assistants de service social auquel est rattachée la formation administrative ;
- le médiateur mobilité ;
- un délégué régional aux restructurations de défense (DRRD), à titre d'information.

Lorsque plusieurs établissements, soutenus par un même groupement de soutien de base de défense, sont concernés par une opération de restructuration, la CLR peut être organisée et présidée par le commandant de la base de défense sous réserve de l'accord de l'ensemble des organisations syndicales. Chaque commandant de formation administrative assiste à cette CLR et reste pleinement responsable de la conduite des opérations de restructuration qui le concernent.

Au sein de la commission locale de restructuration sont examinés :

- les modalités de la gestion d'ensemble de la restructuration et le calendrier prévu de la restructuration ;
- la liste des emplois définitivement supprimés ou transférés, signée par le commandant de la formation administrative ;
- la liste non nominative des personnels en sureffectif à reclasser ;
- la détermination des départs potentiels par limite d'âge ;
- les projets de formation ou de reconversion envisagés par le personnel ;
- le fonctionnement de l'antenne mobilité reclassement, ainsi que les moyens matériels mis à sa disposition ;
- les possibilités globales de mobilité et les conditions de reclassement ;
- le bilan des reclassements et des propositions de postes effectués depuis le début de la restructuration et plus particulièrement depuis la dernière réunion de la commission locale de

restructuration ;

- les questions des représentants des personnels à l'exclusion des cas nominatifs.

Pour ce qui concerne l'outre-mer et l'étranger, ces compétences sont exercées par la commission régionale de restructuration (CRR) propre à chaque territoire.

1.2.1.2. La commission régionale de restructuration.

La commission régionale de restructuration est l'instance régionale de concertation avec les organisations syndicales représentatives.

En métropole, l'officier général de zone de défense (OGZD), le cas échéant le commandant de l'arrondissement maritime (CAM) ou le commandement en chef pour la méditerranée (CECMED), assurera la présidence de la CRR à l'exception des cas où le plus grand nombre d'effectifs civils concernés par les restructurations de la zone de compétence de la commission ⁽¹³⁾ appartient au SGA ou à la DGA.

Le CMG compétent tient le secrétariat de la commission.

En outre-mer, cette responsabilité revient au commandant supérieur des forces (COMSUP) et à l'étranger au commandant des forces françaises (COMFOR), territorialement compétents.

La commission régionale de restructuration traite, au niveau régional, des mêmes questions que la commission locale de restructuration. Elle est composée, en métropole :

- du président ;
- des représentants régionaux des autorités centrales d'emploi (réfèrent RH PC) ;
- des interlocuteurs syndicaux des employeurs territoriaux et du directeur du centre ministériel de gestion ou du service parisien de soutien de l'administration centrale ;
- des représentants des centres ministériels de gestion compétents en matière de gestion de personnel civil et de formation ;
- du médiateur mobilité ;
- de représentant(s) de l'action sociale ;
- de représentant(s) de l'agence de reconversion de la défense ;
- du délégué régional aux restructurations de défense (DRRD), à titre d'information, représentant la délégation aux restructurations (SGA/DAR).

La commission régionale de restructuration est composée, en outre-mer (hors DOM) et à l'étranger :

- du président ;
- d'un représentant de chaque autorité d'emploi ;
- du conseiller ressources humaines civiles du commandement supérieur ou du commandement des forces concerné ;
- des interlocuteurs syndicaux territoriaux désignés par les fédérations syndicales représentatives au comité technique ministériel (CTM) ;

- de toute personne dont le président estime la présence nécessaire, compte tenu du contexte local.

1.2.1.3. Le comité de suivi des restructurations.

Les organisations syndicales sont les interlocutrices privilégiées des autorités dans le cadre du suivi de l'accompagnement social des restructurations.

Au niveau central, les organisations syndicales représentatives participent au comité de suivi des restructurations (CSR), dont l'organisation relève de la mission d'accompagnement des réorganisations (MAR).

La composition du comité de suivi des restructurations est la suivante :

- le directeur des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) ou son représentant, en tant que président ;
- le chef du service des ressources humaines civiles ;
- l'inspecteur du personnel civil de la défense ;
- le délégué aux restructurations ou son représentant ;
- le chef de la mission d'accompagnement des réorganisations ;
- les autorités centrales d'emploi ;
- les médiateurs mobilité ;
- les directeurs des centres ministériels de gestion ;
- les organisations syndicales représentatives ;
- tout expert dont le président estime la présence nécessaire.

Le comité de suivi des restructurations se réunit au moins deux fois par an pour :

- dresser un bilan des opérations de restructuration et de leur accompagnement ;
- examiner l'application des mesures législatives, réglementaires, financières et sociales d'accompagnement des restructurations ;
- évoquer toute question relative au pilotage de la manœuvre en ressources humaines.

1.2.2. Les instances de concertation.

1.2.2.1. Le comité de coordination des employeurs locaux.

Ce comité réunit l'ensemble des employeurs d'une zone de compétence d'un centre ministériel de gestion. Le directeur du centre ministériel de gestion concerné ou le sous-directeur de la gestion du personnel civil pour le SPAC le préside. Il examine chaque dossier de mobilité et de reclassement qui nécessite le concours de plusieurs employeurs. Les centres ministériels fixent les dates de réunions.

Un comité de coordination des employeurs locaux (CCEL) restreint limité à certains employeurs peut être réuni si les circonstances l'exigent.

L'ordre du jour, communiqué au moins 8 jours avant la réunion, concerne en priorité l'étude des cas individuels posant des problèmes de reclassement. En cas de désaccord persistant entre employeurs, le directeur du centre ministériel de gestion peut imposer une solution de reclassement.

Si l'employeur d'accueil persiste dans son refus, le dossier est transmis à la DRH-MD/SRHC pour arbitrage qui traite en liaison avec les autorités centrales d'emploi.

1.2.2.2. Le comité de site.

En cas de difficultés particulières de reclassement sur un établissement, un bassin d'emploi ou concernant des agents en grandes difficultés de reclassement, un comité de site peut être réuni. Celui-ci est composé de tous les employeurs de la zone concernée susceptibles d'accueillir les agents, du directeur de CMG, du commandant de la base de défense, du médiateur mobilité ainsi que, le cas échéant, des employeurs potentiels des autres fonctions publiques. Ce comité se réunit sur décision du directeur du CMG en liaison avec le médiateur mobilité.

Dans le cas où des agents resteraient sans affectation, notamment, à la suite de la dissolution ou du transfert de leur établissement et si aucune solution de reclassement n'a pu être dégagée lors de ces comités, le dossier sera transmis pour arbitrage à la DRH-MD/SRHC qui traitera en liaison avec les employeurs centraux.

1.2.2.3. Le comité des employeurs centraux.

Le comité des employeurs centraux est composé des autorités centrales d'emploi et du directeur des ressources humaines du ministère de la défense. Il se réunit, en tant que de besoin, pour faire le point, notamment, sur l'état des reclassements du personnel civil.

1.3. Le processus de l'accompagnement.

1.3.1. Les principes généraux.

1.3.1.1. Ouverture des droits aux indemnités de mobilité.

L'agent dont le poste est supprimé bénéficie d'une convention de mobilité avec période de pré-mutation, du maintien de sa rémunération et garantie de l'examen de sa situation au regard de son avancement. Il peut prétendre aux indemnités de mobilité lors de la mutation consécutive à la suppression de son poste.

Un poste transféré à au moins 20 km (ou 10 km en région Île-de-France) est également considéré comme supprimé.

Enfin, la modification substantielle d'un poste est assimilée à une suppression de poste. Il s'agit :

- d'un changement de métier au regard du référentiel MORGANE puis du référentiel des emplois et des métiers (REM) dès que celui-ci sera en vigueur ;
- d'une perte totale d'encadrement ;
- d'une distorsion d'emploi conduisant l'agent à occuper un poste qui devait être occupé par un personnel d'une autre catégorie.

L'agent dont le poste est transféré vers un autre budget opérationnel de programme (BOP) ou un autre employeur à moins de 20 km (ou 10 km en région Île-de-France) et sans modification substantielle de la fiche de poste bénéficie d'une fiche de situation individuelle avec maintien de la rémunération et garantie de l'examen de sa situation au regard de son avancement. Il peut refuser le transfert et demander sa mutation pour convenances personnelles.

Si la mutation d'un agent restructuré entraîne un changement de résidence familiale dans l'intérêt du service, il bénéficiera des dispositions du premier alinéa.

Les modalités décrites ci-dessus s'appliquent aux personnels dont les postes ne sont pas décrits dans les référentiels d'organisation (REO).

Concernant la garantie de l'examen de sa situation au regard de son avancement, il conviendra notamment de :

- prendre en considération les notes et évaluations obtenues par l'intéressé dans son précédent emploi. L'avis de la précédente autorité d'emploi sera recherché chaque fois que possible ;
- tenir compte d'une manière très stricte du classement relatif obtenu par l'agent dans sa précédente affectation, en particulier lorsqu'il se trouvait à un rang le plaçant en situation d'être promu à brève échéance ;
- tenir compte de la convention de mobilité ou de la fiche de situation individuelle.

POSTE DÉCRIT OU NON EN ORGANISATION.	NATURE DE L'OPÉRATION : DISSOLUTION, RÉORGANISATION, TRANSFERT, RATIONALISATION		
	POSTE SUPPRIMÉ.	POSTE TRANSFÉRÉ VERS UNE AUTRE FORMATION ADMINISTRATIVE OU VERS UN AUTRE BUDGET OPÉRATIONNEL PROGRAMME (BOP).	
		L'opération donne lieu à un changement de résidence administrative d'au moins 20 kilomètres (10 km en Île-de-France) ou à un changement de résidence familiale dans l'intérêt du service	L'opération donne lieu à un changement de résidence administrative de moins de 20 kilomètres (ou 10 km en Île-de-France) et ne donne pas lieu à un changement de résidence familiale dans l'intérêt du service
Application intégrale du PAR = droit aux indemnités de mobilité (IM) formalisation par la convention de mobilité	Application du PAR	Application du PAR	Changement de métier au regard du référentiel morgane, distorsion d'encadrement conduisant l'agent à occuper un poste qui devrait être occupé par un personnel d'une autre catégorie, perte totale d'encadrement. Application du PAR
Application partielle du PAR = garantie du maintien de la rémunération = garantie de l'examen de la situation de l'agent au regard de l'avancement formalisation par la fiche de situation individuelle			Si l'agent rejoint son poste Application partielle du PAR

<p>Non application du PAR</p> <p>Mutation pour convenances personnelles</p>			<p>Si l'agent ne rejoint pas son poste</p> 
---	--	--	--

1.3.1.2. Le calendrier d'ouverture des droits.

La date de référence à prendre en compte est la date de fin d'ouverture des droits (année N) fixée par l'arrêté annuel relatif à la liste des opérations de restructuration et ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration. Elle correspond à l'année de réalisation de la mesure de restructuration.

Pour ce qui concerne la rationalisation des fonctions de soutien, les droits relatifs tant à la mobilité qu'aux indemnités de départ volontaire sont ouverts l'année de rationalisation de la formation administrative dans laquelle l'agent exerce ses fonctions, sous réserve de la suppression de son poste ladite année en ce qui concerne ses droits indemnitaires relatifs à la mobilité.

1.3.1.3. La prévention des risques psychosociaux.

Le mémento et le guide relatifs aux risques psychosociaux élaborés en octobre 2011 par la direction des ressources humaines du ministère de la défense préconisent les conduites suivantes.

Lors de la phase de préparation de l'opération de restructuration :

- donner du temps pour réaliser l'opération de réorganisation ;
- disposer de pistes ou de directives générales relatives à l'organisation à mettre en place ;
- veiller à la sensibilisation et à la formation des managers ;
- veiller aux conditions matérielles ;
- préparer les évolutions en matière de procédures de gestion de personnel.

Lors de la phase de réalisation de l'opération de restructuration :

- le travail de réflexion et de préparation doit associer l'ensemble des agents ;
- des groupes de travail sont de nature à faciliter la mise au point de la nouvelle organisation ;
- les représentants du personnel doivent être associés ;
- l'information des agents doit être effectuée au fur et à mesure de l'avancement des réflexions ;
- une attention particulière doit être portée aux conditions matérielles ainsi qu'aux procédures et méthodes de travail, à l'accompagnement ainsi qu'à la gestion du changement ;
- la formation à l'accompagnement du changement ;
- la mise en place de groupes de paroles favorisant le travail sur soi.

L'engagement du chef d'organisme est un élément fondamental dans la conduite de la restructuration. Il doit tenir dans les délais les plus brefs une ou des réunions avec le responsable des ressources humaines, le médecin de prévention dans le respect du secret médical, l'assistant de service social dans le respect du secret professionnel et le chargé de prévention des risques professionnels, voire le cas échéant, tout autre expert utile.

1.3.2. Les étapes de l'accompagnement.

1.3.2.1. La gestion des mobilités : les principes.

Toute fiche de poste vacant ou susceptible de l'être est inscrite à la bourse nationale des emplois (BNE) selon les modalités prévues par la note n° 321016/DEF/SGA/DRH-MD du 4 mars 2010 (14), dès lors que l'employeur n'a pas connaissance d'une possible suppression du poste.

Durant une période de deux mois à compter du jour de sa publication à la BNE, un agent restructuré est prioritaire sur toute autre candidature.

La structure de reclassement (l'antenne mobilité reclassement ou le cas échéant la cellule régionale mobilité reclassement) effectue ses propositions sur la base des fiches de poste publiées, dès lors que l'agent est enregistré dans la base de l'outil de suivi des restructurations piloté par la mission d'accompagnement des réorganisations (MAR).

La mutation ne peut se faire que sur un poste décrit en organisation (sauf exception) ainsi que dans ALLIANCE (présence du code poste ALLIANCE sur la fiche de poste).

Le commandant de la formation administrative de l'agent, avec l'appui du groupement de soutien de base de défense (GSBdD) ou de l'antenne dont relève cette formation, doit veiller à l'inscription de ce dernier dans cette base.

Chaque proposition correspond, dans toute la mesure du possible, aux vœux géographiques et professionnels de l'agent, à son grade ou groupe de rémunération et à ses qualifications et compétences professionnelles.

Elle ne propose ou n'accepte de postes que dans l'intérêt du service, notamment lorsque ce poste donne lieu à un mouvement entre la métropole, l'outre-mer et l'étranger.

À défaut de l'obtention, par l'agent, de l'agrément de la structure de reclassement précité, il est réputé effectuer une mutation pour convenances personnelles. La cellule régionale mobilité reclassement peut s'opposer à la mutation d'un agent qui serait contraire à l'intérêt du service.

Par ailleurs, et pour ce qui concerne la métropole, pour effectuer ses propositions de reclassement, la structure de reclassement doit prendre en compte les paramètres suivants :

- agent demandant un reclassement de proximité (ou agent en provenance d'une autre région s'il n'a pu obtenir un reclassement de proximité) ;
- poste supprimé au titre de l'année en cours ;
- agent déjà restructuré depuis 1997 ;
- agent en situation de handicap ou en situation sociale ou médicale signalée.

Pour ce qui concerne l'outre-mer et l'étranger, la structure de reclassement prend prioritairement en compte le critère de proximité avant de décliner les autres critères.

En outre, il est demandé à chaque structure de reclassement de veiller tout particulièrement au reclassement de ses membres, notamment les assistants de service social et les gestionnaires de ressources humaines en ayant

recours à une affectation différée.

L'employeur accueillant un agent d'une antenne mobilité reclassement réserve alors le poste qui lui est destiné, jusqu'à la fin de la mission de ce dernier au sein de la formation administrative restructurée.

L'ensemble de ces critères est apprécié sans préjudice de ceux fixés par les textes législatifs et réglementaires, notamment l'article 60. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, (dont le rapprochement de conjoints).

1.3.2.2. L'entretien individuel : l'identification des besoins et des attentes de l'agent.

Chaque agent dont l'emploi est supprimé reçoit, au minimum une semaine avant la date fixée, par courrier du commandant de formation administrative, une convocation à un entretien individuel avec l'AMR ou la CRMR dont il relève.

Si l'agent appartient à une structure qui a conclu une convention de rattachement à une AMR externe, le commandant de la formation administrative transmet à l'agent un courrier lui indiquant la restructuration de son poste et les coordonnées de l'antenne mobilité reclassement concernée (l'AMR doit être mise en copie du courrier transmis). L'AMR adresse alors un courrier à l'agent conformément au premier alinéa.

L'agent peut se faire accompagner, lors de cet entretien, par toute personne de son choix. Au cours de cet entretien, sa situation professionnelle et personnelle est examinée. Ce premier entretien est renouvelé, en tant que de besoin, selon l'évolution de la situation de chaque agent.

L'AMR reçoit chaque agent concerné par une suppression de poste, éventuellement assistée de la CRMR.

L'antenne mobilité reclassement informe par ailleurs l'agent des offres de service proposées par le conseiller carrière, relevant du centre ministériel de gestion, et le conseiller en emploi de l'agence de reconversion de la défense et la possibilité qu'il a de s'inscrire sur la BNE pour recevoir des alertes sur les postes disponibles.

Elle doit également recueillir les vœux des agents qui sont régulièrement affectés mais qui ne sont pas physiquement présents dans la formation administrative.

Le personnel des AMR et des CRMR, le conseiller carrière et le conseiller en emploi, sont tenus à la discrétion professionnelle quant au déroulement et au résultat de ces entretiens.

Une fiche d'entretien (annexe II. de la présente instruction) est élaborée et signée conjointement par le responsable de l'entretien et par l'agent. Elle comprend les vœux en matière d'évolution et d'affectation professionnelle formulés par l'agent lors de l'entretien.

Un exemplaire de la fiche d'entretien est conservé par l'agent, un second par l'antenne mobilité reclassement ou la cellule régionale de mobilité reclassement. Ce document est actualisé en tant que de besoin.

Il donne alors systématiquement lieu à nouvelle signature par le responsable de l'entretien et par l'agent et à la remise d'un nouvel exemplaire à l'agent.

1.3.2.3. Les propositions de poste.

Le décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'État sera prochainement abrogé. Dans l'attente de cette abrogation, le fonctionnaire dont l'emploi est susceptible d'être supprimé dans le cadre de la restructuration de sa formation administrative, pourra être placé en situation de réorientation professionnelle sur proposition de l'administration et avec l'accord de l'agent.

La connaissance des postes vacants s'effectue notamment grâce à la BNE de la défense, à la BIEP, aux BRIEP et aux bourses des fonctions publiques territoriale et hospitalière de l'emploi public.

Le réseau des médiateurs mobilité apporte également son concours pour la recherche de postes vacants, notamment au sein d'un autre ministère ou des fonctions publiques territoriale ou hospitalière.

L'antenne mobilité reclassement fait part à chaque agent restructuré de ces opportunités. L'agent peut également entreprendre des recherches parallèlement à celles de l'antenne mobilité reclassement.

Suite aux démarches effectuées par l'antenne mobilité reclassement ou à ses propres démarches, l'agent peut être convoqué à un entretien. Il est alors placé en mission, avec l'ordre de mission correspondant dressé par son employeur. Il rend compte à l'antenne mobilité reclassement du déroulement de l'entretien.

Sur la base de la fiche d'entretien et de l'appui des agents du centre ministériel de gestion, et le cas échéant de l'ARD, et après examen des perspectives en termes de métiers et de postes vacants du bassin d'emploi, la structure de reclassement effectue au moins trois propositions formelles d'affectation différentes, après s'être assurée de leur validité auprès des formations administratives d'accueil et du centre ministériel de gestion.

Chaque proposition peut concerner un poste vacant du ministère de la défense, d'un autre ministère, de la fonction publique territoriale ou hospitalière.

Dans le cas où le poste de l'agent est transféré, au sens du point 1.3.1.1., l'agent a priorité, si cela correspond à ses vœux, pour rejoindre son poste dans la formation administrative concernée.

Un délai de réflexion de quinze jours francs après une proposition de poste, de quarante-cinq jours francs après deux propositions simultanées et de soixante jours francs après trois propositions simultanées est accordé à l'agent.

Ce délai est décompté à partir de la date de notification de la proposition à l'agent et est interrompu par l'accord ou le refus écrit de l'agent à l'AMR ou à la CRMR.

L'agent peut également se porter candidat pour un emploi distinct de ceux proposés par l'administration. Si cet emploi est agréé par la structure de reclassement, il fait alors partie des propositions d'emploi.

Dans le cas d'une proposition ou d'une candidature hors du ministère de la défense, l'agent est sensibilisé sur l'engagement qu'il prend vis-à-vis de l'organisme susceptible de l'accueillir et de sa situation s'il décide d'interrompre son détachement (l'agent ne pourra plus bénéficier des dispositions de la présente instruction).

Chaque proposition d'emploi est assortie, le cas échéant, d'une proposition de formation adaptée à la situation de l'agent, établie en liaison avec la formation administrative d'accueil.

Si un agent voit sa candidature refusée plus de trois fois, ou que lui-même a déjà refusé deux propositions, son reclassement fait l'objet d'un suivi particulier par le médiateur mobilité et par la CRMR.

1.3.2.4. Les procédures en cas de refus de l'agent.

Indépendamment de la situation de l'agent au regard des dispositions du point 1.3.1., seul est décompté le poste :

- refusé par l'agent alors qu'il avait été formellement proposé par la structure de reclassement dans la fiche d'entretien ;
- accepté dans un premier temps puis refusé en cas de retour de l'agent pendant la période de pré-mutation.

N'est pas pris en compte au titre d'un poste refusé par l'agent :

- la candidature non retenue par un employeur ;

- le poste déjà pourvu.

Est considéré comme refus de poste à l'initiative de l'agent :

- le refus explicite de l'agent, qui rejette d'office toute proposition de l'administration ;

- le refus opposé *a posteriori* à l'offre d'emploi d'une formation administrative d'accueil, désigné dans le cadre des trois propositions faites à l'agent par l'administration ;

- un refus implicite dès lors que l'agent n'a pas répondu à l'offre de poste qui lui a été faite, compte tenu des délais mentionnés au point 1.3.2.3.

En cas de non réponse ou de refus de l'agent sur les trois propositions de poste, la structure de reclassement peut proposer à l'agent de bénéficier d'une des formations prévues au point 1.3.3.4.

1.3.2.4.1. Pour le fonctionnaire.

Pour ce qui concerne un fonctionnaire, si ce dernier persiste dans ses refus, l'autorité investie du pouvoir décisionnaire lui enjoint, afin de garantir le bon fonctionnement du service, de rejoindre l'emploi disponible, correspondant à son grade et à sa qualification, le plus proche de sa résidence familiale.

La commission administrative paritaire compétente doit alors être saisie. Le fonctionnaire ne bénéficie alors ni de la pré-mutation, ni de la mission de reconnaissance de poste.

Toutefois, dans le cas où il s'agit de remplir une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen, même provisoirement, la mutation d'un fonctionnaire effectuée dans les conditions ci-dessus peut être prononcée sous réserve d'examen ultérieur par la commission.

Par ailleurs, si le fonctionnaire ne rejoint pas cette affectation prononcée d'office, sa situation est réglée conformément à l'ensemble des dispositions relatives à l'abandon de son poste par un fonctionnaire (15).

1.3.2.4.2. Pour l'agent non titulaire et l'ouvrier de l'État.

Pour ce qui concerne un agent non titulaire de droit public recruté pour une durée indéterminée ou un ouvrier de l'État, si ces derniers persistent dans leur refus, leur situation est réglée conformément aux dispositions prévues par leur contrat et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, et par le décret n° 53-483 du 20 mai 1953 modifié, relatif au licenciement des ouvriers de la défense nationale, pour un ouvrier de l'État.

1.3.3. Les outils de l'accompagnement.

1.3.3.1. Les garanties liées au maintien de la rémunération.

1.3.3.1.1. Le maintien de la rémunération du fonctionnaire.

1.3.3.1.1.1. Présentation du dispositif relatif au complément indemnitaire d'accompagnement.

Le fonctionnaire de l'État qui est conduit, dans le cadre d'une suppression d'emploi liée à une opération prévue par arrêté du ministre intéressé, à exercer ses fonctions par suite d'une mutation dans un emploi, d'un détachement ou d'une intégration directe dans un autre corps ou cadre d'emploi de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, bénéficie d'un complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) à la charge de l'administration à laquelle incombait sa rémunération, dans les conditions prévues au décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires

d'accompagnement dans la fonction publique.

Il peut être également versé en cas de changement d'employeur lors de transferts opérés dans le cadre des restructurations.

Les opérations ouvrant droit au complément indemnitaire d'accompagnement sont fixées par arrêté ministériel, pris après avis des ministères chargés de la fonction publique et du budget et des comités techniques compétents.

Le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) a pour objectif de faciliter la mobilité interministérielle et ministérielle des agents. Il a vocation à compenser pendant une durée déterminée, la différence éventuelle entre les montants de primes et indemnités perçus dans l'emploi d'origine et ceux des primes et indemnités liés à l'emploi d'accueil.

Par conséquent, le CIA ne sera versé que si le nouvel employeur propose un montant indemnitaire global inférieur à celui que percevait l'agent dans son emploi d'origine.

À compter de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté du 19 septembre 2014 fixant la liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et établissements du ministère de la défense ouvrant droit au complément indemnitaire d'accompagnement, ce dernier se substitue à l'indemnité d'accompagnement de la mobilité (IAM) pour indemniser la mobilité d'un fonctionnaire du ministère de la défense dans le cadre d'une opération de restructuration entraînant une suppression de poste.

Le dispositif IAM, qui permet de maintenir le bénéfice des plafonds réglementaires de l'emploi d'origine, n'est cependant pas abrogé et reste applicable aux fonctionnaires du ministère de la défense mutés avant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté précité. Ces agents bénéficieront de l'IAM et ne pourront pas se prévaloir des dispositions relatives au CIA.

Le montant du complément indemnitaire d'accompagnement correspond à la différence entre :

- le montant mensuel moyen des primes et indemnités perçus par l'agent dans son emploi d'origine durant les douze mois précédant sa mutation, son détachement ou son intégration directe dans un autre corps ou cadre d'emploi de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière ;
- le montant mensuel moyen des primes et indemnités liées à l'emploi d'accueil (tel qu'en atteste l'administration d'accueil).

Le plafond indemnitaire afférent à l'emploi d'accueil ne peut faire obstacle au versement du complément indemnitaire d'accompagnement.

Pour déterminer le montant mensuel moyen de primes ou indemnités perçues d'un fonctionnaire du ministère de la défense, il ne sera pas tenu compte des éventuelles suspensions de primes, totales ou partielles, au cours des 12 derniers mois précédant la mutation [congé de longue maladie (CLM), congé parental, congé pour formation professionnelle, congé de restructuration, etc.].

Exemple : situation d'un secrétaire administratif (SA) placé en congé pour formation professionnelle durant trois mois et neuf mois en activité à temps plein :

- le montant théorique annuel de sa part fonctions, qui ne tient pas compte de la période de congé, s'élève à 9 600 euros. Du fait des trois mois de congé pour formation, cet agent n'a perçu que 7 200 euros de part résultats de la prime de fonctions et résultats (PFR). Le calcul du CIA est effectué sur la base du montant théorique annuel de la part PFR qui porte le montant moyen de prime à 800 euros par mois ;

- l'administration d'accueil, extérieure au ministère de la défense, ayant attesté d'un montant mensuel moyen de primes de 760 euros, le CIA s'élève à 40 euros par mois.

L'assiette de comparaison des primes et indemnités doit se faire à quotités de temps travaillé identiques. Aussi, le montant du CIA sera versé *au prorata* de la quotité de travail de l'emploi d'accueil.

Ainsi, un agent occupant un poste à temps plein muté sur un poste à temps partiel (50 p. 100) percevra un CIA déterminé par la différence entre les montants moyens annuels de primes et indemnités de chacun des emplois (emploi supprimé - emploi d'accueil) à temps plein (en base 100), et versé *au prorata* de la quotité de travail correspondant au temps partiel de l'emploi d'accueil, soit 50 p. 100 de temps travaillé.

À l'inverse, un agent occupant un poste à temps partiel (50 p. 100) muté sur un poste à temps plein (100 p. 100) percevra un CIA déterminé par la différence entre les montants moyens annuels de primes et indemnités de chacun des emplois à temps plein (en base 100) et versé au titre de la quotité de travail de l'emploi d'accueil, soit 100 p. 100 de temps travaillé.

Toute modification de la quotité de travail de l'emploi d'accueil de l'agent implique une révision du montant du CIA.

Pour la détermination du complément indemnitaire d'accompagnement, sont exclus :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais (frais de déplacement, prime de panier, frais de changement de résidence, etc.) ;
- toutes les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- l'indemnité de résidence à l'étranger ;
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique [garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), prime payée à l'acte, à la demi-journée ou à la journée ⁽¹⁶⁾, etc.] ;
- les primes et indemnités liées à l'organisation du travail (heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit, travail les jours non ouvrés ou fériés) ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement (SFT et majorations familiales à l'étranger).

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est incluse dans l'assiette du CIA.

Le complément indemnitaire d'accompagnement est versé mensuellement au titre d'une même opération pendant sept ans, selon les modalités suivantes :

- un montant correspondant à l'intégralité du montant du CIA durant les quatre premières années ;
- 75 p. 100 du montant correspondant à l'intégralité du montant du CIA durant la cinquième année ;

- 50 p. 100 du montant correspondant à l'intégralité du montant du CIA durant la sixième année ;
- 25 p. 100 du montant correspondant à l'intégralité du montant du CIA durant la septième année.

Avant la mutation dans un emploi, le détachement ou l'intégration directe dans un autre corps ou cadre d'emploi de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, l'employeur d'accueil adresse à l'administration à l'origine de l'opération de suppression de poste une attestation mentionnant le montant mensuel moyen des primes et indemnités liées à l'emploi d'accueil, compte tenu du corps ou de l'emploi de l'agent et des fonctions exercées.

L'administration d'origine notifie à l'agent le montant du complément indemnitaire d'accompagnement qui en résulte.

Le complément indemnitaire d'accompagnement est à la charge de l'administration à l'origine de la suppression du poste. Il peut être versé par l'employeur d'accueil. Une convention peut alors prévoir les modalités de remboursement entre l'employeur et l'administration d'origine.

Si l'agent est de nouveau muté pour convenances personnelles dans la période des 7 années, il perd le bénéfice du CIA.

Le complément indemnitaire d'accompagnement est exclusif de toutes autres primes ou indemnités de même nature, notamment de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité régie par le décret n° 2011-513 du 10 mai 2011.

Il est cumulable avec la prime de restructuration prévue par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008.

1.3.3.1.1.1. Application du complément indemnitaire d'accompagnement aux agents du ministère de la défense dans le cadre d'une mobilité interne au ministère de la défense.

Pour les fonctionnaires du ministère de la défense effectuant une mobilité sur un autre emploi du ministère à la suite d'une restructuration, des mesures spécifiques doivent être mises en œuvre.

Dans tous les cas ne sont pas compensés les montants des primes et indemnités visées au III. de l'article 2. du décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 et précédemment listées.

Ainsi, le montant de certaines indemnités ou primes est maintenu en ayant recours, si besoin est, à la majoration d'une prime modulable et/ou au versement d'un CIA.

Le montant d'autres indemnités ou primes est, quant à lui, exclusivement compensé par le biais du versement d'un CIA.

a) Primes et indemnités dont le montant sera maintenu par la majoration d'une prime modulable et/ou le versement d'un CIA.

Un fonctionnaire du ministère de la défense (MINDEF) qui effectue une mobilité à la suite d'une réorganisation est régi par des règles indemnitaires en grande partie identiques dans l'emploi d'origine et dans l'emploi d'accueil. Par conséquent, un fonctionnaire du MINDEF continue de percevoir dans sa nouvelle affectation les primes qu'il percevait dans son ancienne affectation (sous réserve de remplir les conditions d'attribution).

Exemple : un technicien supérieur d'études et de fabrications (TSEF) effectuant une mobilité choisie ou subie continuera de percevoir l'indemnité de fonction technique (IFT) et la prime de rendement des personnels techniques ; un SA et un attaché, malgré le changement d'emploi continueront de percevoir la PFR.

De ce fait, il a été décidé que les montants de primes et indemnités, ci-dessous listées, versés dans l'emploi d'origine et dans l'emploi d'accueil doivent être pérennisés dans la limite des plafonds réglementaires

applicables à chacune des primes et indemnités du nouvel emploi.

Exemple : un attaché perçoit en AC 15 000 euros de PFR. Muté en SD, il continuera de percevoir 15 000 euros de PFR, le plafond réglementaire de la PFR des attachés du 1^{er} grade des SD n'étant pas dépassé.

Ainsi, dans la limite des plafonds réglementaires, doivent être maintenus les montants de primes suivantes :

- PFR ;
- allocations spéciales des ingénieurs d'études et de fabrication (IEF) ;
- indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- indemnité de fonctions techniques des TSEF et agents techniques du ministère de la défense (ATMD) ;
- prime de rendement du personnel technique ;
- indemnité de fonctions et de résultats (IFR) ;
- indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- primes de service des fonctionnaires paramédicaux ;
- indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ;
- prime de rendement des administrations centrales (sous réserve que l'agent soit, à nouveau, affecté en AC) ;
- indemnité représentative de sujétions spéciales de travaux supplémentaires (IRSSTRS) des conducteurs automobile (première part) (sous réserve que l'agent continue d'exercer la fonction de conducteur dans son emploi d'accueil) ;
- prime informatique (sous réserve que l'agent continue d'exercer des fonctions informatique de niveau équivalent ou supérieur).

Par ailleurs, pour déterminer le montant annuel des primes et indemnités de l'agent au titre de l'emploi d'origine, il convient de prendre en compte le dernier montant annuel théorique de l'agent.

Pour cela, d'une part, il ne sera pas tenu compte des périodes n'ouvrant pas droit au versement d'indemnité(s) ou prime(s) au cours des douze derniers mois ; d'autre part, en cas de promotion de corps ou d'avancement de grade au cours des douze derniers mois, il conviendra de prendre en compte le montant de prime(s) revalorisé(es) suite à la promotion.

Exemples : un SA qui perçoit 10 000 euros de PFR/an. Au cours des douze mois précédant sa mutation il a été placé 6 mois en congé parental et n'a pas, pendant cette période, bénéficié du versement intégral de sa PFR mais d'un montant correspondant à 5 000 euros (durée effective d'activité). Le montant retenu sera de 10 000 euros de PFR/an, soit ce qu'il aurait perçu durant les 12 derniers mois s'il n'avait pas été placé en congé parental.

Un attaché du 1^{er} grade perçoit 13 000 euros/an de PFR. Au cours des douze mois précédant sa mutation, il a été promu attaché principal. Sa PFR annuelle a été majorée de 1 500 euros/an. Il convient de prendre en compte le nouveau montant annuel majoré, soit 14 500 euros/an.

Un IEF du 1^{er} grade, percevant 6 338,64 euros/an d'allocation spéciale et 4 387,28 euros/an de prime de rendement est promu ingénieur divisionnaire d'études et de fabrication (IDEF) au cours des douze derniers

mois. Il convient de lui maintenir les montants annuels des primes correspondant à son nouveau grade soit 7 293 euros/an d'allocation spéciale et 5 220,76 euros/an de prime de rendement.

Fonctionnaire percevant dans son emploi d'origine un montant de prime supérieur au plafond réglementaire applicable dans son nouvel emploi.

Lorsqu'un fonctionnaire perçoit dans son emploi d'origine un montant de prime (primes et indemnités ci-dessus listées) supérieur au plafond réglementaire applicable dans son emploi d'accueil, il convient de lui attribuer le montant maximum réglementaire de son périmètre d'affectation et de son grade et de lui verser le reliquat sous forme de CIA.

Exemple : un attaché du 1^{er} grade en administration centrale perçoit 22 000 euros/an de PFR. Le plafond de PFR des SD est de 20 100 euros/an. Par conséquent, l'agent dans son emploi d'accueil en SD percevra 20 100 euros/an de PFR et un CIA de 1 900 euros/an.

Fonctionnaire percevant la prime informatique dans son emploi d'origine et ne pouvant plus y prétendre dans son emploi d'accueil.

Lorsqu'un fonctionnaire, percevant la prime informatique (PI) dans son emploi d'origine, est muté sur un emploi qui n'ouvre pas droit à la PI, il convient dans un premier temps de majorer le montant d'une prime modulable versée dans l'emploi d'accueil (dans la limite des plafonds réglementaires) puis de lui verser le reliquat par le biais du CIA.

Exemple : un TSEF 1^{re} classe perçoit dans son emploi d'origine, 4 127 euros/an de PI programmeur, 5 757 euros/an d'IFT et 3 710 euros/an de prime de rendement, soit un total de 13 594 euros/an. Dans son emploi d'accueil, il convient de lui maintenir le même montant d'IFT (prime forfaitaire), de majorer le montant de sa PR à hauteur du plafond réglementaire de son grade soit 3 747,20 euros/an. Ainsi, la PR est augmentée de 37,20 euros pour atteindre le plafond réglementaire tandis que le montant du CIA correspond au reliquat de PI, soit 4 089,80 euros/an.

Fonctionnaire percevant la prime de rendement de l'administration centrale dans son emploi d'origine, muté sur un emploi des services déconcentrés.

Lorsqu'un fonctionnaire de l'administration centrale percevant la prime d'administration centrale est muté en SD, il ne peut plus lui être versée la PR. Dans ce cas, il convient dans un premier temps de majorer le montant d'une prime modulable versée dans l'emploi d'accueil (dans la limite des plafonds réglementaires). Le reliquat ainsi obtenu correspond au montant du CIA.

ATMD percevant l'indemnité représentative de sujétions spéciales de travaux supplémentaires (première part) dans son emploi d'origine, muté sur un emploi qui ne relève pas de la conduite automobile.

Lorsqu'un ATMD conducteur automobile percevant l'IFT et l'indemnité représentative de sujétions spéciales de travaux supplémentaires (IRSSTRS - 1^{re} part) est muté suite à la suppression de son emploi sur un poste qui ne relève pas de la conduite automobile, il ne pourra plus bénéficier dans son emploi d'accueil de l'IRSSTRS mais il bénéficiera de l'IFT et la prime de rendement des ATMD lui sera alors versée.

Il convient alors de comparer le montant annuel de primes avant mutation (IFT + IRSSTRS 1^{re} part) au montant annuel de prime du nouveau poste (IFT + PR).

Si le montant de primes de l'emploi d'origine est supérieur à celui de l'emploi d'accueil, il convient de majorer le montant de la PR (prime modulable) dans la limite du plafond réglementaire du grade de l'agent. Si un delta de prime subsiste, il sera compensé par le biais du CIA.

Seule la 1^{re} part (part liée au rendement et au mérite) de l'IRSSTRS doit être compensée. En effet, la seconde part correspond à l'indemnisation d'heures supplémentaires effectives et doit donc, conformément au III.

de l'article 2. du décret n° 2014-507 du 19 mai 2014, être exclue pour la détermination du CIA.

b) Primes et indemnités dont le montant sera maintenu uniquement par le biais du CIA.

Dans certains cas, le fonctionnaire sera muté sur un emploi d'accueil ne lui permettant plus de percevoir certaines des primes et indemnités perçues dans son emploi d'origine, les conditions d'ouverture des droits financiers relatives à ces primes et indemnités n'étant plus remplies.

Ces primes et indemnités, listées ci-dessous, ne seront pas intégrées dans la future IFSE et seront cumulables avec le régime indemnitaire de fonction, de sujétion, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP). Aussi, il a été décidé de les compenser exclusivement par le biais du CIA.

Primes et indemnités exclusivement compensées par le biais du CIA :

- la NBI (perte totale de la NBI ou diminution du nombre de points : décret n° 2007-887 du 14 mai 2007 instituant la nouvelle bonification indiciaire dans les services du ministère de la défense) ;
- indemnité spéciale pour travaux de recherches scientifiques à certains personnels civils et militaires du ministère de la défense ;
- l'indemnité de difficulté d'accès aux installations du ministère de la défense implantées sur l'Île Longue et à Lanvéoc-Poulmic (décret n° 2008-723 du 21 juillet 2008 et arrêté du 21 juillet 2008) ;
- les indemnités journalières de sujétions spécifiques pour l'exercice de fonctions sur un site isolé et d'accès réglementé au profit de certains personnels civils du ministère de la défense (pour les agents affectés de façon permanente sur l'île du Levant).

Le montant de ces deux dernières indemnités n'est pas pris en compte dans la détermination du CIA lorsqu'il est versé aux personnels appelés à rejoindre de manière occasionnelle les installations implantées sur l'Île Longue, l'île de Lanvéoc-Poulmic ou l'île du Levant.

Pour calculer le montant du CIA, il convient donc de comparer le montant annuel de primes de l'emploi d'accueil à celui de l'emploi d'origine. La différence éventuelle sera portée au CIA.

Exemples : un SA perçoit dans son poste d'origine 12 000 euros de PFR et 20 points de NBI (1111,20 euros/an). Dans son emploi d'accueil la NBI est de 10 points, soit 555,60 euros/an. L'agent continue de percevoir 12 000 euros de PFR et un CIA lui sera versé pour compenser la perte des 10 points de NBI (soit 555,60 euros/an).

Un TSEF 1^{re} classe affecté à l'île de Lanvéoc-Poulmic perçoit une IFT de 5 757 euros/an, une PR de 3 710 euros/an et une indemnité de difficulté d'accès de 1 849,56 euros/an. Il est muté à Brest sur un emploi doté d'une NBI de 15 points soit 833,40 euros/an. Dans ce cas, il continue de percevoir les mêmes montants annuels d'IFT et un CIA lui est versé pour compenser le delta de prime existant entre les deux emplois. Par conséquent, le CIA correspond au montant annuel de l'indemnité de difficulté d'accès auquel le montant annuel de NBI du poste d'accueil est soustrait à 1 016,16 euros/an.

Dans le cadre d'une mobilité interne au ministère de la défense, le centre ministériel de gestion (CMG) d'accueil doit fournir au CMG d'origine une attestation mentionnant le montant mensuel des primes et indemnités liées à l'emploi d'accueil compte tenu du corps ou de l'emploi de l'agent et de ses fonctions ainsi que de la quotité de travail.

Si le CMG en charge de la gestion administrative de l'agent est commun aux deux affectations (celle d'origine et celle d'accueil), il établit l'attestation des primes à percevoir sur le nouvel emploi et détermine le montant du CIA qu'il notifie à l'agent préalablement à la mutation.

Si les CMG en charge de la gestion administrative sont distincts selon qu'il s'agit de l'emploi d'origine ou de l'emploi d'accueil.

Dans ce cas, le CMG d'accueil établit l'attestation de primes à percevoir et la transmet au CMG d'origine. Ce dernier détermine le montant du CIA qu'il notifie à l'agent préalablement à la mutation. Même si l'agent change de services payeurs à la suite de sa mobilité, c'est au nouveau service payeur de liquider le CIA.

Dans les deux cas ci-dessus, l'attestation précisant les primes à percevoir dans le nouvel emploi et le montant du CIA doivent être communiqués à l'AMR pour prise en compte dans la convention de mobilité ou la fiche de situation individuelle.

c) Régime indemnitaire de fonction, de sujétion, d'expertise et d'engagement professionnel et complément indemnitaire d'accompagnement.

Le nouveau régime indemnitaire de fonction, de sujétion, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP) qui sera appliqué au profit de l'ensemble des corps de fonctionnaires du ministère de la défense (à l'exception des corps paramédicaux) se substituera à de nombreuses primes et indemnités.

Il permettra de faciliter et de simplifier le maintien du montant de primes des agents concernés sans recourir au CIA (dans la limite des plafonds réglementaires des groupes de fonctions).

La part correspondant au complément indemnitaire versé annuellement sera exclue du maintien indemnitaire puisqu'il s'agit d'un versement occasionnel lié à l'appréciation de la manière de servir.

La mise en œuvre progressive du RIFSEEP à l'ensemble des corps de la fonction publique au sein du ministère de la défense limitera l'attribution du CIA aux seuls agents dont le montant de primes dépasse les plafonds réglementaires des groupes de fonctions et/ou dont les primes et indemnités visées au point 2. ne peuvent être conservées que par ce biais.

1.3.3.1.1.2. Application du complément indemnitaire d'accompagnement aux agents du ministère de la défense dans le cadre d'une mobilité vers un organisme extérieur au ministère de la défense.

Dans le cadre d'une mobilité externe au ministère de la défense, l'administration d'accueil (département ministériel, établissement public administratif, administration de la fonction territoriale ou hospitalière, etc.) fournit au CMG gestionnaire de l'agent une attestation mentionnant le montant mensuel des primes et indemnités liées à l'emploi d'accueil compte tenu du corps ou de l'emploi de l'agent et de ses fonctions ainsi que de la quotité de travail.

La détermination du CIA correspond au montant résultant de la différence entre le montant mensuel moyen des primes et indemnités perçues par l'agent dans son emploi d'origine durant les douze mois précédant sa mobilité et le montant mensuel moyen des primes et indemnités liées à l'emploi d'accueil tel qu'en atteste l'administration d'accueil pour une quotité de travail en base 100. En fonction de la quotité de travail prévue dans l'emploi d'accueil, ce montant sera proratisé ou pas.

Préalablement à la mobilité de l'agent, le CMG gestionnaire de l'agent détermine le montant du CIA au regard de cette attestation, le notifie à l'intéressé et en informe l'administration d'accueil.

L'administration d'accueil verse le CIA au nouvel arrivant. Cependant, le CIA reste à la charge du ministère de la défense qui le rembourse à l'administration d'accueil.

Une convention, établie et signée par la mission d'accompagnement des réorganisations (MAR), avant la mutation de l'agent, fixe les modalités de remboursement entre le nouvel employeur et le ministère de la défense.

Exemple : situation d'un attaché du ministère de la défense occupant un emploi à temps plein pour lequel il perçoit 30 points de NBI et 12 000 euros/an de prime de fonctions et de résultats (PFR).

Cet agent est muté (par le biais du détachement) dans un autre ministère sur un emploi qui exclut l'octroi de la NBI et il lui est attribué 11 000 euros de PFR annuelle.

Par conséquent, le montant du CIA annuel équivaut au montant des 30 points de NBI, soit 1 667 euros, auquel s'ajoute 1 000 euros (12 000 euros - 11 000 euros).

Le montant du CIA pour un emploi à temps plein s'élève à 2 667 euros par an.

Le montant du CIA pour un emploi à temps plein s'élève à 222 euros par mois.

1.3.3.1.1.3. Application du complément indemnitaire d'accompagnement aux agents extérieurs au ministère de la défense dans le cadre d'une mobilité entrante au ministère de la défense.

Dans le cadre d'une mobilité entrante au ministère de la défense de personnels extérieurs au ministère, le futur CMG d'accueil de l'agent fournit l'attestation mentionnant le montant mensuel des primes et indemnités liées à l'emploi d'accueil compte tenu du corps ou de l'emploi de l'agent et de ses fonctions ainsi que de la quotité de travail.

Le(s) montant(s) de prime(s) indiqué(s) dans l'attestation doivent être conformes aux directives transmises par la sous-direction des relations sociales, des statuts et des filières du personnel civil dans le cadre de ses circulaires indemnitaires (relatives à la PFR, RIFSEEP, etc.) ou notes fixant le taux de gestion des indemnités (telles que les allocations spéciales, prime de rendement des personnels techniques, indemnité de fonctions et de technicité, etc.).

Préalablement à la mobilité de l'agent, l'administration d'origine de l'agent détermine le montant du CIA au regard de cette attestation, le notifie à l'intéressé et en informe le CMG d'accueil.

Le ministère de la défense verse le CIA au nouvel arrivant.

Cependant, le CIA reste à la charge de l'administration d'origine de l'agent qui le rembourse au ministère de la défense.

Une convention est établie par l'administration d'origine. Elle est co-signée par la MAR et l'administration d'origine, avant la mutation de l'agent. Elle fixe les modalités de remboursement entre le nouvel employeur et le ministère de la défense.

Exemple : situation d'un agent du ministère de l'agriculture (adjoint technique de l'état), à temps plein, détaché dans le corps des ATMD 2^e classe à la suite de la suppression de son emploi.

Cet agent choisi d'exercer ses fonctions à temps partiel au sein du ministère de la défense pour une quotité de travail de 80 p. 100.

Au cours des douze derniers mois, il a perçu un montant moyen mensuel de prime de 583 euros.

Le ministère de la défense atteste à l'administration d'origine qu'un ATMD 2^e classe perçoit un montant de primes et indemnités annuel de 3 450 euros (IFT : 1 750 euros + PR : 1 700 euros). Le montant moyen mensuel de primes à percevoir s'élève donc à 287,50 euros.

Par conséquent, l'administration d'origine détermine le montant mensuel du CIA à 295,50 euros pour une quotité de travail de 100 p. 100 et certifie que le montant du CIA de l'intéressé s'élève à 236,40 euros par mois pour une quotité de travail de 80 p. 100.

1.3.3.1.1.2. Présentation du dispositif relatif à l'indemnité d'accompagnement à la mobilité.

Dès la parution de l'arrêté du 19 septembre 2014 fixant la liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et établissements du

ministère de la défense ouvrant droit au complément indemnitaire d'accompagnement, ce dernier dispositif s'est substitué au dispositif relatif à l'IAM.

Le présent chapitre rappelle cependant la réglementation relative à l'IAM qui reste applicable aux fonctionnaires du ministère de la défense mutés avant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté précité.

Le décret n° 2011-513 du 10 mai 2011 relatif à l'indemnité d'accompagnement à la mobilité dans la fonction publique de l'État précise qu'un fonctionnaire de l'État qui est conduit dans le cadre de la restructuration de son service à exercer ses fonctions par suite d'une mutation, d'un détachement ou d'une intégration directe dans un autre emploi de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou hospitalière, peut, à titre personnel, conserver le bénéfice du plafond réglementaire des régimes indemnitaires applicables dans son corps ou emploi d'origine.

Lorsque le montant annuel des primes et indemnités effectivement perçues par le fonctionnaire dans son emploi d'origine est supérieur au plafond réglementaire de son corps, cadre d'emplois ou emploi d'accueil, le fonctionnaire perçoit une IAM, sans préjudice de la modulation indemnitaire qui peut lui être appliquée dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'accueil.

L'indemnité d'accompagnement à la mobilité ne se déclenche que s'il existe une différence entre le montant indemnitaire annuel effectivement perçu par l'agent et le plafond réglementaire annuel en vigueur dans l'emploi d'accueil à la date du changement d'emploi.

Cette IAM correspond à la différence entre le montant indemnitaire annuel effectivement perçu dans son emploi d'origine et le plafond réglementaire annuel, en vigueur à la date du changement d'emploi, dans le corps, cadre d'emplois ou emploi d'accueil.

L'IAM est versée mensuellement au fonctionnaire par l'administration d'accueil. Elle lui est versée pendant une durée maximale de trois années consécutives de service au titre d'une même opération de restructuration.

Les primes et indemnités permettant de définir l'assiette de calcul de l'IAM sont définies à l'article 3. du décret n° 2011-513 du 10 mai 2011.

Il s'agit des primes et indemnités susceptibles d'être versées au fonctionnaire au titre de son corps, de son grade et des fonctions exercées, des sujétions correspondant à l'emploi, de la charge de travail ainsi que de sa manière de servir.

Sont exclus:

- la garantie individuelle du pouvoir d'achat, ainsi que les indemnités compensatrices ou différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- toutes les majorations et indexations relatives à l'outre-mer ;
- les émoluments servis au fonctionnaire en poste à l'étranger ;
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la *primo* affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- les avantages en nature ;

- les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires et astreintes) ;

- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

La prime informatique est une prime liée aux fonctions exercées et donc doit être prise en compte pour calculer le montant de l'IAM.

La NBI est exclue de l'assiette de calcul de l'IAM.

Dans l'hypothèse d'une mise à disposition du fonctionnaire, se reporter au point 1.3.3.3.1.1.

Pour ce qui concerne le fonctionnaire affecté à l'étranger, le décret n° 67-290 du 28 mars 1967 modifié, fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif en service à l'étranger, le décret n° 69-697 du 18 juin 1969 modifié, portant fixation du statut des agents contractuels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif, de nationalité française, en service à l'étranger ou, le cas échéant, le décret n° 88-397 du 20 avril 1988 fixant le régime de rémunération applicable aux agents de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif recrutés localement et servant à l'étranger, titularisés en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, dans des corps de catégories C et D, sont exclusifs de toute autre rémunération.

1.3.3.1.2. Le maintien de la rémunération de l'agent non titulaire de droit public.

1.3.3.1.2.1. La reprise du contrat d'un agent non titulaire dans le cadre d'un transfert d'activités.

Dans le cadre d'un transfert d'activités vers un service public administratif, et en application de l'article 23. de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 modifiée, de l'article 14 *ter.* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, et de la circulaire MBCFP/DGAFP du 19 novembre 2009 ⁽¹⁴⁾ relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 modifiée, relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, lorsqu'une activité du ministère de la défense est reprise par une autre personne morale de droit public, cette dernière propose à chaque agent non titulaire concerné un nouveau contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée, selon la nature du contrat dont il est titulaire.

Sauf disposition législative ou réglementaire ou condition générale de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne morale de droit public contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont l'agent est titulaire, en particulier celles qui concernent la rémunération.

Les services accomplis au sein du ministère de la défense sont assimilés à des services accomplis au sein de l'organisme d'accueil.

En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique qui reprend l'activité applique les dispositions relatives aux agents licenciés.

L'agent concerné bénéficie de l'assurance chômage, conformément à l'article L5424-1 du code du travail, dans la mesure où il est involontairement privé d'emploi.

Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial, cette personne morale ou cet organisme propose à ces agents un contrat régi par le présent code, sous réserve de l'application de dispositions législatives ou réglementaires spéciales.

Le contrat proposé reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés.

1.3.3.1.2.2. La situation de l'agent non titulaire de droit public dont le contrat s'exécute à l'étranger.

Pour ce qui concerne l'agent non titulaire de droit public dont le contrat s'exécute à l'étranger, les dispositions du décret n° 67-290 du 28 mars 1967 modifié, et du décret n° 69-697 du 18 juin 1969 modifié, notamment ses articles 7. et 9., sont exclusives de toute autre rémunération.

1.3.3.1.2.3. La situation de l'agent non titulaire de droit public concerné par une restructuration autre que le transfert d'activité et dont le contrat s'exécute en métropole ou au sein d'un département d'outre-mer.

Pour ce qui concerne l'agent non titulaire de droit public recruté pour une durée indéterminée effectuant une mobilité au sein du ministère de la défense et dont le contrat s'exécute en métropole ou au sein d'un département d'outre-mer ⁽¹⁷⁾, sa situation est réglée par voie d'avenant ou d'arrêté mentionnant la nouvelle affectation.

Dans ce cadre, le niveau de rémunération de l'intéressé est maintenu, sans préjudice, le cas échéant, de son réexamen prévu à l'article 1-3. du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

Pour ce qui concerne l'agent non titulaire de droit public recruté pour une durée déterminée au sein du ministère de la défense et dont le contrat s'exécute en métropole ou au sein d'un département d'outre-mer, et en cas de dissolution de sa formation administrative, il est réputé être licencié à l'initiative de l'administration pour suppression de son poste, dans le respect des règles fixées par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

Enfin, dans le cas d'une mise à disposition de l'agent non titulaire de droit public, se reporter au point 1.3.3.3.2.1.

1.3.3.1.3. Le maintien de la rémunération de l'ouvrier de l'État.

L'arrêté du 8 février 2007 fixe le régime de maintien de la rémunération de l'ouvrier de l'État du ministère de la défense dans le cadre des restructurations.

Toutefois, l'ouvrier de l'État ne bénéficie pas du maintien du coefficient de majoration relevant du décret n° 81-111 du 28 janvier 1981 modifié, fixant le régime de rémunération des personnels à statut ouvrier mutés dans les départements et territoires d'outre-mer ou dans certaines bases et services des anciens combattants en territoire étranger, ni de l'indemnité relevant du décret n° 88-895 du 24 août 1988 modifié, instituant une indemnité particulière aux personnels à statut ouvrier affiliés au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État et aux ouvriers auxiliaires du ministère de la défense recrutés et employés dans les départements d'outre-mer, lorsqu'il quitte le territoire permettant, le cas échéant, de percevoir ces derniers.

Dans le cas d'une mise à disposition de l'ouvrier de l'État, se reporter au point 1.3.3.3.3.

1.3.3.2. Les garanties spécifiques apportées à l'agent reclassé au ministère de la défense.

1.3.3.2.1. La mission de reconnaissance de poste.

La mission de reconnaissance de poste ne s'applique pas à une mobilité effectuée entre la métropole et l'outre-mer, entre la métropole et l'étranger, entre l'outre-mer et l'étranger, à l'intérieur de l'outre-mer ou entre deux pays étrangers (sauf à l'intérieur d'un même département ou d'un même territoire).

Cette mission permet à l'agent de prendre connaissance des postes proposés par l'administration.

Le commandant de la formation administrative de l'agent peut accorder, pour chaque proposition de poste faite à ce dernier, un maximum de cinq jours ouvrés, dans la limite de quinze jours ouvrés pour l'ensemble des propositions de poste.

Des délais de route sont accordés si le déplacement dépasse 300 kilomètres aller, sans pouvoir excéder quarante-huit heures aller et retour.

Durant cette période, l'agent a droit au remboursement de ses frais de mission, dans les conditions du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié, fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État et de l'arrêté du 10 avril 2007 modifié, pris en application du décret du n° 2006-781 du 3 juillet 2006 précité et fixant les barèmes indemnitaires et les modalités d'indemnisation des personnels civils du ministère de la défense dans le cadre de leurs déplacements temporaires. Un ordre de mission doit être pris à cet effet. Les frais de mission sont à la charge de l'employeur d'origine.

1.3.3.2.2. La période de pré-mutation.

La pré-mutation ne s'applique pas à une mobilité effectuée entre la métropole et l'outre-mer, entre la métropole et l'étranger, entre l'outre-mer et l'étranger, à l'intérieur de l'outre-mer ou entre deux pays étrangers (sauf à l'intérieur d'un même département ou d'un même territoire).

Distincte des périodes de formation, la pré-mutation est destinée à l'adaptation de l'agent à son nouvel environnement professionnel et/ou géographique.

La période de pré-mutation peut être fractionnée, dans la limite des deux mois correspondant à la durée maximale susceptible d'être accordée pour l'ensemble des propositions de poste. Elle est limitée à un mois par poste. Elle peut être réduite en tout ou partie à la demande de l'agent.

Elle est distincte, par conséquent, de la mobilité géographique *stricto-sensu* et des indemnités afférentes. Elle précède la décision définitive d'affectation, qui n'est prise qu'à l'issue de la période de pré-mutation, mais n'est pas considérée par l'administration comme une période probatoire.

Elle est suspendue d'office en cas de congé annuel, congé lié à la réduction du temps de travail (employeur ou agent), congé maladie ou fermeture annuelle de la formation administrative.

Durant la pré-mutation, l'agent a droit à des indemnités de frais de mission dans les conditions prévues par les décrets précités relatifs aux frais de déplacement. Pendant cette période, l'agent peut décider d'interrompre sa pré-mutation. Il en informe aussitôt par écrit la structure de reclassement dont il relève.

Dans ces conditions :

- il peut revenir dans sa formation administrative d'origine si celle-ci n'est pas dissoute ou transférée ;
- le cas échéant, l'agent peut bénéficier aussitôt, avec son accord, d'une nouvelle mission de reconnaissance de poste suivie d'une nouvelle pré-mutation, compte-tenu du nombre de jours qu'il lui reste, sur tout autre poste recherché en concertation avec l'AMR et la cellule régionale mobilité reclassement (le poste concerné sera, dès lors, comptabilisé comme une proposition) ;
- à défaut, il est directement géré par la CRMR dont relevait sa formation administrative, qui lui fait de nouvelles propositions, et reste rémunéré par son budget opérationnel de programme d'origine ;
- le cas échéant, si les conditions du point 1.3.2.4. sont réunies, un agent peut recevoir une affectation dans l'intérêt du service.

1.3.3.2.3. La convention de mobilité et la fiche de situation individuelle.

Les situations décrites au point 1.3.1. peuvent donner respectivement lieu à l'établissement d'une convention de mobilité ou d'une fiche de situation individuelle.

Lorsque, dans ces conditions, la situation de l'agent relève d'une fiche de situation individuelle, ce dernier n'a pas droit aux indemnités de restructuration. Il a toutefois droit, le cas échéant, aux garanties figurant respectivement aux points 1.3.3.1., 1.3.3.2.5. et 1.3.3.2.6.

Ces documents sont préparés par l'AMR de l'agent, le cas échéant avant sa pré-mutation.

L'établissement d'une convention de mobilité ne dispense pas de la délivrance des ordres de mission signés par le commandant de formation administrative d'origine de l'agent, couvrant les périodes de mission de reconnaissance de poste comme de pré-mutation.

Les informations contenues dans la convention de mobilité ou la fiche de situation individuelle diffèrent selon la catégorie à laquelle appartient l'agent. Ces informations figurent respectivement dans les annexes III. et IV. de la présente instruction.

Ces documents doivent être signés par le commandant de la formation administrative d'origine et celui de la formation administrative d'accueil, ainsi que par l'agent concerné. Ces documents sont visés par la CRMR en ce qui concerne les éléments de la rémunération qu'il convient de maintenir. Un seul original est conservé dans le dossier de l'agent. Chacun des signataires, dont l'agent, doit disposer d'une copie.

Dûment renseignées et signées, la convention de mobilité et la fiche de situation individuelle sont transmises au service d'accueil avant l'affectation de l'agent dans sa nouvelle formation administrative.

Un exemplaire du document concerné est également adressé au CMG dont relève la formation administrative d'accueil, ainsi qu'au service payeur dont dépend l'agent pour la prise en compte des éléments afférents à la rémunération, conformément aux dispositions du point 1.3.3.1.

La convention de mobilité est caduque en cas d'exercice de son droit au retour par l'agent, conformément au point 1.3.3.2.2.

L'agent, qui, pour des raisons de service, est tenu d'être présent jusqu'à la fin de la restructuration d'une formation administrative, peut bénéficier d'une convention de mobilité avec une date de mutation différée.

Le poste est alors réservé par la formation administrative d'accueil jusqu'à l'affectation effective de l'agent.

Dans l'hypothèse où la modification du contenu de la convention de mobilité ou de la fiche de situation individuelle se révélerait nécessaire, un avenant à ces documents est signé par chaque partie.

1.3.3.2.4. L'accueil par la nouvelle formation administrative.

Par le biais de sa cellule d'accueil, la formation administrative d'affectation prend toutes les mesures nécessaires pour l'accueil, l'accompagnement et l'information de l'agent, et veille à sa bonne adaptation dans son nouvel emploi.

En particulier, elle lui procure le livret d'accueil et de présentation de la formation administrative, et toutes les informations pratiques nécessaires à son intégration. Si l'agent a besoin d'une formation dans le cadre de son reclassement :

- elle est demandée par la formation administrative d'accueil, dès que l'agent y est affecté ;
- par exception, si la formation est un pré-requis indispensable pour occuper le poste, elle est demandée par la formation administrative d'origine et organisée par le centre ministériel de gestion de rattachement.

Toutefois, les frais de mission restent exclusivement à la charge, soit de la formation administrative d'accueil, soit de la formation administrative d'origine, suivant le principe décrit ci-dessus.

Enfin, l'employeur d'un personnel en situation de handicap prend les dispositions nécessaires à son adaptation, en termes de conditions matérielles et de mission, conformément au plan handicap du ministère de la défense (18).

1.3.3.2.5. L'examen de la situation de l'agent au regard de l'avancement.

La gestion et l'administration d'un agent muté définitivement, à l'issue de la période de pré-mutation, est assurée au niveau de la formation administrative d'accueil. L'employeur d'accueil veille au positionnement hiérarchique de l'agent.

Le suivi du dossier d'avancement de chaque agent issu d'une formation administrative restructurée fait l'objet d'une attention particulière au sein de la formation administrative d'accueil, dans le cadre de la réglementation en vigueur et au regard de sa convention de mobilité ou de sa fiche de situation.

Dans le cas où, dans sa formation administrative, l'agent est susceptible d'être concerné par un avancement au choix de corps, grade, classe, catégorie, groupe ou échelon, il est classé de manière équitable parmi les autres conditionnant compte tenu de ses mémoires d'avancement, de son classement et de sa notation ou de son évaluation dans son précédent emploi.

1.3.3.2.6. La garantie du maintien des droits à pension de l'ouvrier de l'État au titre des travaux insalubres.

En application de l'article 6. de la loi n° 2009-928 du 29 juillet 2009 modifiée, les services accomplis dans son nouvel emploi par un ouvrier de l'État du ministère de la défense ayant été muté ou déplacé depuis le 1^{er} janvier 1997 dans le cadre d'une opération de restructuration, et ayant au préalable effectué au moins dix ans de travaux dans un emploi comportant des risques particuliers d'insalubrité sont considérés, dans la limite de sept ans, comme ayant inclus l'exécution de travaux insalubres.

Ils permettent la liquidation d'une pension de retraite au titre de l'exposition à des risques d'insalubrité, si l'ouvrier remplit les conditions d'âge mentionnées à l'article 22. de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Ces conditions d'âge sont précisées par le décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'État.

1.3.3.3. Le reclassement de l'agent hors du ministère de la défense.

1.3.3.3.1. Le fonctionnaire.

1.3.3.3.1.1. La mise à disposition, le détachement et la position normale d'activité.

Conformément à la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, au décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié, relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions, au décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État, à la circulaire interministérielle n° FP 2179 du 28 janvier 2009 (14), relative à la mise en œuvre du décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 précité et à la circulaire interministérielle du 19 novembre 2009 (14), relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 modifiée, relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, un fonctionnaire peut effectuer sa mobilité dans toute administration ou établissement public.

Cette administration ou cet établissement public peut relever aussi bien de l'État que de la fonction publique hospitalière ou territoriale. Le cas échéant, l'administration ou l'établissement peut relever d'un organisme public étranger, européen ou encore international.

Selon l'organisme d'accueil concerné et le corps auquel appartient le fonctionnaire, la mobilité peut s'effectuer, conformément aux textes précités, par :

- la mise à disposition (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée) ;
- le détachement [décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié, relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions, circulaire interministérielle du 19 novembre 2009 ⁽¹⁴⁾ relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique] ;
- la position normale d'activité (décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État, circulaire interministérielle n° FP 2179 du 28 janvier 2009 ⁽¹⁴⁾ relative à la mise en œuvre du décret du 18 avril 2008 précité), pour les seuls emplois relevant de la fonction publique de l'État.

1.3.3.3.1.2. L'intégration directe dans une autre administration.

Conformément à l'article 63 bis. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, et à la circulaire interministérielle du 19 novembre 2009 ⁽¹⁴⁾, relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 modifiée, relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, le fonctionnaire peut également être intégré directement dans un corps de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emploi d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions.

1.3.3.3.2. L'agent non titulaire de droit public recruté pour une durée indéterminée.

1.3.3.3.2.1. La mise à disposition.

Conformément à l'article 33-1. du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, l'agent non titulaire de droit public de l'État peut être mis à disposition de toute personne morale de droit public.

L'agent ainsi mis à disposition continue de percevoir l'ensemble des éléments de rémunération afférents à l'emploi qu'il occupait précédemment.

La convention passée à cette occasion entre le ministère de la défense et l'organisme d'accueil de l'agent rappelle les modalités de ce maintien de la rémunération de l'agent, ainsi que les conditions de remboursement que cette règle entraîne.

1.3.3.3.2.2. Le congé de mobilité.

L'agent non titulaire de droit public recruté pour une durée indéterminée peut bénéficier sous réserve des nécessités de service, d'un congé de mobilité, conformément à l'article 33-2. du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

Ce congé peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

1.3.3.2.3. Le congé de reclassement.

Conformément au décret n° 2011-1170 du 23 septembre 2011, le congé de reclassement permet à un agent non titulaire de droit public de solliciter un congé de reclassement dès lors que son activité est transférée dans l'un des organismes suivants :

- un organisme de droit privé lié au ministère de la défense par un contrat passé en application du code des marchés publics, un contrat passé par un établissement public placé sous sa tutelle en application de l'ordonnance n° 2005-650 du 6 juin 2005, un contrat soumis à l'ordonnance du 17 juin 2004 (A) ou un contrat de délégation de service public ;
- une société nationale dont une filiale est chargée de l'exécution d'un contrat mentionné au titre de l'alinéa précédent ;
- une entreprise publique ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

Le congé de reclassement est un congé sans rémunération.

Il est accordé pour une durée de cinq ans maximum. Il peut, le cas échéant, être tacitement renouvelé pour la même durée.

Le congé de reclassement est assimilé à une période d'activité effective. L'agent en congé de reclassement continue de bénéficier de ses droits à avancement selon la réglementation qui lui est applicable.

Ces avancements prennent effet, le cas échéant, lors du réemploi de l'agent par le ministère de la défense.

1.3.3.3. L'ouvrier de l'État.

1.3.3.3.1. La mise à disposition.

La mise à disposition d'un ouvrier de l'État relève de la procédure décrite à l'annexe VIII. de la présente instruction.

Conformément à l'article 2. de l'arrêté du 7 octobre 1996 modifié, l'ouvrier de l'État peut être mis à disposition de toute personne morale de droit public. L'ouvrier ainsi mis à disposition continue de percevoir l'ensemble des éléments de rémunération afférents à l'emploi qu'il occupait précédemment ⁽¹⁹⁾.

La convention passée à cette occasion entre le ministère de la défense et l'organisme d'accueil de l'ouvrier rappelle les modalités de ce maintien de la rémunération de l'agent, ainsi que les conditions de remboursement que cette règle entraîne.

1.3.3.3.2. Le congé de reclassement.

Le décret n° 2013-184 du 28 février 2013 crée pour les ouvriers de l'État, dont l'emploi est affecté par une opération de restructuration, un congé de reclassement reprenant les principes du détachement existant déjà pour les fonctionnaires.

Le congé de reclassement est un congé sans rémunération. Il est accordé, par décision du ministre de la défense, pour une durée de cinq ans maximum, l'absence de réponse dans le délai de deux mois valant acceptation.

Le congé de reclassement accordé auprès d'une administration ou d'un établissement public à caractère administratif, d'une collectivité territoriale, d'une entreprise publique, d'un groupement d'intérêt public ou d'une personne morale de droit public gérant un établissement public industriel et commercial peut être renouvelé par période n'excédant pas cinq années.

Trois mois avant l'expiration du congé et après avoir été préalablement informé de cette échéance par son administration d'origine, l'ouvrier fait connaître au ministère de la défense sa décision de solliciter le renouvellement de son congé ou d'être réemployé par lui. Si le renouvellement de son congé lui est refusé, il est réintégré de droit, au besoin en surnombre de l'effectif en place, sur un emploi correspondant à son groupe et à sa qualification à l'expiration du congé.

Deux mois au moins avant le terme de la même période, l'organisme d'accueil fait connaître à l'ouvrier et au ministère de la défense sa décision de renouveler ou non son contrat. Si l'ouvrier n'a pas fait connaître sa décision dans le délai de trois mois, il est obligatoirement réintégré, à la première vacance sur un emploi correspondant à son groupe et à sa qualification.

Si l'organisme d'accueil ne renouvelle pas son contrat ou ne fait pas connaître sa décision dans le délai de deux mois, l'ouvrier est réintégré de droit, au besoin en surnombre de l'effectif en place, sur un emploi correspondant à son groupe et à sa qualification à l'expiration du congé.

L'ouvrier de l'État peut également solliciter un congé de reclassement lorsqu'il exerce une activité du ministère de la défense transférée à l'un des organismes suivants :

- un organisme de droit privé lié au ministère de la défense par un contrat passé en application du code des marchés publics, un contrat passé par un établissement public placé sous sa tutelle en application de l'ordonnance du 6 juin 2005, un contrat soumis à l'ordonnance du 17 juin 2004 (A) ou un contrat de délégation de service public ;
- une société nationale dont une filiale est chargée de l'exécution d'un contrat mentionné à l'alinéa précédent ;
- une entreprise publique ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

Ce congé est tacitement renouvelé pour la même durée, dans la limite, le cas échéant, de la durée des contrats susmentionnés sauf si l'ouvrier ou le ministère de la défense s'y oppose dans un délai de trois mois avant son expiration.

Dans ce cas, il est mis fin au congé de reclassement de l'agent.

Il est également mis fin au congé de l'ouvrier au terme du contrat susmentionné.

L'ouvrier est alors réintégré de plein droit au sein du ministère de la défense sur un emploi correspondant à son groupe et à sa qualification, au besoin en surnombre de l'effectif en place. Il peut être mis fin au congé de reclassement avant le terme fixé par la décision le prononçant à la demande du ministère de la défense, de l'organisme d'accueil ou de l'ouvrier.

Lorsque l'ouvrier rompt de sa propre initiative le contrat qui le lie à l'organisme d'accueil, il en informe sans délai le ministère de la défense, ainsi que du préavis restant éventuellement applicable, et sollicite, le cas échéant, immédiatement sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le ministère de la défense ne peut le réemployer à l'issue de son contrat compte tenu de la durée du préavis, il est placé en congé sans salaire jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration dans l'un des trois premiers emplois vacants correspondant à son groupe et à sa qualification.

L'ouvrier en congé de reclassement continue de bénéficier de ses droits à l'avancement dans son administration d'origine selon la réglementation qui lui est applicable.

Ces avancements prennent effet, le cas échéant, lors du réemploi de l'ouvrier par le ministère de la défense.

L'ouvrier en congé de reclassement demeure affilié au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

Pour les risques autres que ceux couverts par le régime de pensions applicable aux ouvriers de l'État, l'ouvrier en congé de reclassement est soumis au régime d'assurance applicable à l'emploi qu'il occupe pendant ce congé, sauf si l'intéressé est recruté dans une administration de l'État. Dans ce dernier cas, l'ouvrier reste soumis au régime spécial de sécurité sociale dont il relève.

1.3.3.4. La mise à la disposition d'un agent en cas de reprise d'une activité du ministère par un organisme de droit privé.

Conformément à l'article 43. de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 modifiée, relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, et des dispositions du décret n° 2010-1109 du 21 septembre 2010 modifié, pris en application de cette dernière, les fonctionnaires, les agents non titulaires de droit public, les ouvriers de l'État, les militaires, lorsqu'ils exercent une activité du ministère de la défense ou de l'un de ses établissements publics, confiée, par contrat, à un organisme de droit privé ou à une filiale d'une société nationale, peuvent, sous les conditions ci-après définies, être mis à la disposition de cet organisme ou de cette société.

Dans le cas où l'agent accepte d'être mis à la disposition de l'organisme d'accueil, il n'a pas droit aux indemnités de mobilité mais continue de percevoir l'ensemble des éléments de la rémunération afférente à l'emploi qu'il occupait précédemment.

S'il ne donne pas son accord écrit à sa mise à la disposition, il bénéficie de l'ensemble des dispositions de la présente instruction.

La convention passée à cette occasion entre le ministère de la défense et l'organisme d'accueil de l'agent rappelle ce maintien de la rémunération de l'agent, ainsi que les conditions de remboursement que cette règle entraîne.

À l'échéance de la mise à disposition ou en cas de résiliation du contrat par l'organisme d'accueil, l'agent est réemployé, au besoin en surnombre, au sein du ministère de la défense sur un emploi que son grade, sa catégorie ou son groupe et sa qualification, lui donnent vocation à occuper, dans le respect des règles fixées, pour ce qui concerne un fonctionnaire, par le quatrième alinéa de l'article 60. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

La mise à la disposition peut prendre fin avant le terme prévu par la décision du ministre de la défense ou du directeur de l'établissement public sur demande du ministère de la défense, de l'établissement public ou de l'agent, sous réserve, le cas échéant, des règles de préavis prévues dans la convention de mise à la disposition.

Lorsqu'il demande qu'il soit mis fin, avant son terme, à la mise à la disposition et si le ministère de la défense ne peut pas le réemployer immédiatement, l'agent :

- est réintégré en surnombre, lorsqu'il a été mis à la disposition depuis plus de dix-huit mois. Son dossier est alors suivi par le centre ministériel de gestion dont relevait sa formation administrative d'origine, et il continue de relever de son budget opérationnel de programme d'origine, jusqu'à ce qu'il trouve une affectation. Il est toujours considéré comme restructuré ;

- est placé en disponibilité ou en congé sans rémunération jusqu'à ce qu'intervienne son réemploi dans l'un des trois premiers emplois vacants correspondant à son grade, catégorie, groupe et qualification, dans le respect des règles fixées, pour ce qui concerne un fonctionnaire, par le quatrième alinéa de l'article 60. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, lorsqu'il a été mis à la disposition depuis moins de dix-huit mois.

1.3.3.4. La formation.

L'agent concerné par la restructuration de sa formation administrative peut bénéficier, à l'occasion de son reclassement ou de sa reconversion, d'actions de formation.

Le cas échéant, la structure de reclassement oriente l'agent vers le conseiller-carrière du centre ministériel de gestion dont il relève, et vers l'agence de reconversion de la défense.

Chaque action de formation est retranscrite dans la fiche d'entretien, dont le modèle figure à l'annexe II. de la présente instruction. La fiche d'entretien fait également mention, le cas échéant, des documents et formulaires propres à l'intervention du conseiller-carrière et de l'agence de reconversion de la défense.

1.3.3.4.1. Le bilan de compétences.

Le bilan de compétences relève des dispositions du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007, relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié, relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État et de l'arrêté du 31 juillet 2009.

La réalisation d'un bilan de compétences permet à chaque agent d'analyser ses compétences, ses aptitudes et ses motivations. Il est réalisé en vue de définir un projet professionnel. Ce bilan de compétences, s'il est validé dans le plan de formation, est pris en charge financièrement par l'administration.

Un agent peut demander à bénéficier d'un tel bilan de compétences après avoir accompli au moins dix ans de service effectif. Il ne peut prétendre qu'à un seul autre bilan de compétences, cinq ans au moins après le précédent.

Un congé de 24 heures, éventuellement fractionnable, est accordé pour la réalisation du bilan de compétences.

Ce bilan est à la charge financière de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (BOP APRH).

1.3.3.4.2. Le congé de restructuration.

Le congé de restructuration est accordé à tout agent affecté dans une formation administrative faisant l'objet d'une restructuration, dans les conditions prévues par le décret du 19 mars 1993 instituant un congé de restructuration au bénéfice de certains agents de l'État, de l'arrêté interministériel portant liste des formations administratives restructurées ouvrant droit au congé de restructuration ⁽²⁰⁾ et de la circulaire interministérielle FP/5 n° 1839 et n° 2/B/94/411 du 20 mai 1994 du ministre de la fonction publique et du ministre du budget relative aux conditions d'ouverture et de mise en œuvre du droit à congé de restructuration.

La demande de congé de restructuration doit être formulée par l'agent auprès de son supérieur hiérarchique direct soixante jours au moins avant la date à laquelle commence la formation.

Cette demande doit porter mention de la date de début de la formation et en précisera la nature, la manière dont elle s'inscrit dans le projet de reconversion personnelle présenté par l'agent, sa durée ainsi que l'organisme qui la dispense.

Le commandant de formation administrative doit faire connaître sa réponse dans les trente jours suivant le dépôt de la demande. La demande régulièrement présentée ne peut être refusée que pour l'une des raisons suivantes :

- l'agent n'est pas en position d'activité dans une formation administrative listée par l'arrêté pris à cet effet et son poste n'est pas supprimé ;

- la formation n'est pas liée à un projet de reconversion personnelle.

Le congé de restructuration a pour objet de donner à ses bénéficiaires la possibilité de préparer l'accès à un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de l'une des trois fonctions publiques, ou à une autre profession des secteurs public ou privé.

La satisfaction de la demande de l'agent peut être différée dans l'intérêt du service et dans la limite du délai prévu par l'opération de restructuration. La formation accordée au titre du congé de restructuration est prise en charge par l'administration.

L'agent souhaitant se voir accorder un congé de restructuration peut demander à bénéficier d'un bilan professionnel préalable, pris en charge par l'administration.

L'agent en congé de restructuration perçoit, pendant une durée maximale de douze mois, une indemnité mensuelle forfaitaire égale au traitement brut et à l'indemnité de résidence, ou au salaire brut qu'il percevait au moment de sa mise en congé, dans la limite d'un montant correspondant au traitement et à l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 des traitements de la fonction publique.

À l'issue de son congé de restructuration, l'agent peut bénéficier d'une indemnité de départ volontaire, sous réserve du délai nécessaire au traitement de sa demande.

1.3.3.4.3. Le congé de formation professionnelle.

Le congé de formation professionnelle relève des dispositions de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, (article 34.), du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié, et du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 et de la circulaire n° 327425/DEF/SGA/DRH-MD/GCPC du 1^{er} août 2008 modifiée, relative à l'application des dispositions des décrets n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 et n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 sur la formation tout au long de la vie des agents de l'État.

Ce congé de droit commun permet l'approfondissement de la formation d'un agent en vue de satisfaire à ses projets personnels ou professionnels. La durée maximale du congé de formation professionnelle ne peut excéder trois années sur l'ensemble de la carrière de l'agent.

Le congé de formation peut être utilisé en une seule fois ou réparti, en plusieurs modules, tout au long de la carrière. Dans ce dernier cas, chaque module doit être d'une durée minimale d'un mois à temps plein, pouvant être fractionné en semaines, journées ou demi-journées.

Ce congé est cumulable, le cas échéant, avec le congé de restructuration, dans les conditions de la circulaire interministérielle FP/5 n° 1839 et n° 2 B/94/411 du 20 mai 1994 du ministre de la fonction publique et du ministre du budget relative aux conditions d'ouverture et de mise en œuvre du droit à congé de restructuration. Ces deux congés doivent avoir un objet différent pour être cumulables.

Durant le congé de formation professionnelle, l'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 p. 100 du traitement brut et de l'indemnité de résidence, afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé.

Le montant de cette indemnité ne saurait toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. L'indemnité, à charge de l'administration dont relève l'intéressé, est versée pendant une durée limitée à douze mois.

L'agent qui bénéficie de ce congé s'engage à rester dans l'administration pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité prévue à l'alinéa précédent, et à rembourser le montant de ladite indemnité en cas de rupture de son fait de l'engagement.

1.3.3.4.4. La validation des acquis de l'expérience.

Créée par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 modifiée, de modernisation sociale, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est une démarche individuelle qui permet à tout agent, ayant au moins trois ans d'expérience, d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, en faisant valider les acquis de son expérience professionnelle ou bénévole.

Le ministère de la défense a mis en place un dispositif d'accompagnement au profit du personnel civil qui souhaite s'engager dans une démarche de VAE.

Les conditions et la procédure de mise en œuvre de ce dispositif sont définies dans la circulaire n° 612309/DEF/SGA/DFP du 19 octobre 2006 relative à la procédure de validation des acquis de l'expérience au sein du ministère de la défense.

1.3.3.4.5. La période de professionnalisation.

La période de professionnalisation relève des dispositions du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié, et du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 et de l'arrêté du 31 juillet 2009. C'est une période d'une durée maximale de six mois comportant une activité de service et des actions de formation en alternance.

Elle a pour objet de prévenir les risques d'inadaptation de l'agent à l'évolution des méthodes et des techniques et de favoriser son accès à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des qualifications différentes.

Elle est adaptée aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peut se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure. Elle peut donner accès à un autre corps ou cadre d'emplois de même niveau et classé dans la même catégorie.

La convention, établie entre l'agent et la ou, le cas échéant, les administrations intéressées, définit notamment la durée de la période concernée, les fonctions auxquelles l'agent est destiné, les qualifications à acquérir et les actions de formation prévues. Elle est prise en charge par le service d'origine de l'agent.

1.3.3.4.6. La reconversion.

Chaque agent peut bénéficier d'une aide à la reconversion apportée par l'agence de reconversion de la défense.

L'agence de reconversion de la défense organise au profit du personnel civil de la défense désireux de se reclasser, notamment dans le secteur privé, un accompagnement en vue d'assurer sa reconversion dont elle prend en charge les coûts.

Le conjoint d'un agent du ministère de la défense, préalablement inscrit en qualité de demandeur d'emploi auprès de pôle emploi, peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé visant son accès à l'emploi.

Pour ce qui concerne le personnel civil, les modalités de la reconversion sont précisées par l'instruction n° 383517/DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/MAR du 17 juin 2010 relative aux modalités de reclassement professionnel des agents civils du ministère de la défense hors de la fonction publique. Pour ce qui concerne le conjoint, il peut s'adresser à la cellule d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC) ⁽²¹⁾ la plus proche de son domicile.

1.3.3.4.7. Le cumul par l'agent de son activité publique avec une activité privée.

Le point IV. de l'article 25. de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 modifié, et la circulaire du 19 novembre 2009 ⁽¹⁴⁾ permettent à tout agent exerçant ses fonctions à temps incomplet, inférieur ou égal à 70 p. 100 d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative.

La demande de l'intéressé est au préalable soumise à l'accord de l'autorité d'emploi de l'agent.

De même, le premier alinéa du point II. de l'article 25. de la loi du 13 juillet 1983 modifiée, et le troisième alinéa de l'article 37 bis. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, et le décret n° 2007- 658 du 2 mai 2007 modifié, et la circulaire MBCPPF/DGAFP du 19 novembre 2009 (14) relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 modifiée, relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, prévoient pour tout agent la possibilité de cumuler leur activité publique avec une activité privée en vue de la création ou de la reprise d'une entreprise.

Dans ce cas, la demande de l'intéressé est au préalable soumise à l'avis d'une commission de déontologie.

Après trois ans de cumul, le fonctionnaire, s'il souhaite continuer son activité dans l'entreprise, peut démissionner ou demander une disponibilité pour convenances personnelles, conformément à l'article 46. du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié.

De même, l'agent non titulaire de droit public peut démissionner ou demander un congé non rémunéré pour convenances personnelles, dans les conditions prévues par les articles 21. à 24. du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

Enfin, l'ouvrier de l'État peut démissionner ou demander un congé sans salaire pour convenances personnelles, dans les conditions prévues par les articles 62. à 71. de l'instruction n° 1215/DEF/SGA du 25 novembre 1994 modifiée.

1.3.3.5. L'indemnisation de la mobilité.

Pour l'application des dispositions de la présente section, la distance à prendre en considération est la distance kilométrique mesurée d'après l'itinéraire le plus court par la route. Elle est évaluée en prenant en compte les adresses géographiques des formations administratives de départ et d'arrivée.

L'agent qui est indemnisé au titre d'un changement de résidence familiale, notamment lorsqu'une distance de moins 20 km sépare son ancienne résidence et sa nouvelle résidence administrative doit démontrer le temps supplémentaire de transport généré par la restructuration de son établissement et la réduction significative de ce temps de trajet par son changement de résidence familiale.

L'agent a douze mois à compter de sa mutation pour apporter les justificatifs de son changement de résidence familiale.

La justification et les preuves du changement de résidence familiale sont apportées, notamment, par un engagement de location, une quittance de loyer, une quittance de fourniture d'énergie ou de téléphonie fixe, une pièce établissant la qualité de propriétaire, une facture de l'entreprise ayant effectué le déménagement, un certificat de scolarité des enfants ou toute autre pièce ayant un caractère probant.

Un agent en congé parental, en congé de longue durée (CLD), en disponibilité ou congé sans salaire n'est pas considéré comme restructuré et ne peut donc bénéficier des indemnités de mobilité. Le cas échéant, l'agent est réintégré dans les conditions de droit commun sur un poste vacant.

Toutefois, dès lors que le poste de l'agent placé en congé parental ou en CLD est toujours vacant lors de sa réintégration (le poste n'a pas été supprimé et aucun personnel n'a remplacé l'agent partant), il convient de réintégrer l'agent restructuré sur ce poste. Il bénéficie alors des indemnités de mobilité.

Un agent en congé de longue ou de grave maladie est considéré comme restructuré. Il est susceptible de bénéficier, lors de sa réintégration, des indemnités de mobilité.

Les indemnités suivantes sont versées à l'agent par l'employeur d'origine, à l'exception de l'indemnité temporaire de mobilité, qui est versée par l'employeur d'accueil. Le droit à ces indemnités est établi conformément au délai calendaire fixé au point 1.3.1.2.

Ces indemnités sont soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques sauf dans le cas où la mobilité de l'agent s'inscrit dans le cadre du transfert d'une formation administrative hors d'Île-de-France vers la province, conformément à l'article 81-24° du code général des impôts.

1.3.3.5.1. Le fonctionnaire et l'agent non titulaire de droit public recruté pour une durée indéterminée.

1.3.3.5.1.1. La prime de restructuration de service.

Cette prime peut être attribuée à l'agent muté dans le cadre de la restructuration de la formation administrative dans laquelle il exerce ses fonctions.

Le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008, instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, l'arrêté du 17 avril 2008 fixant les montants de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008, l'arrêté du 20 octobre 2008 modifié, relatif à la modulation de la prime de restructuration de service instituée par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008, et la circulaire interministérielle direction du budget n° 2BPSS-08-1667 et DGAFP/B7 n° 2166 du 21 juillet 2008 ⁽¹⁴⁾ sur les modalités de mise en œuvre des décret n° 2008-366 du 17 avril 2008, décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié, décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 fixent les montants et les conditions de perception et de remboursement de cette prime. La liste des formations administratives ouvrant droit à cette prime est fixée par arrêté ministériel annuel.

1.3.3.5.1.2. Le complément spécifique de restructuration.

Ce complément est accordé à l'agent qui bénéficie de la prime de restructuration de service (PRS). Le décret n° 97-600 du 30 mai 1997 modifié, instituant un complément spécifique de restructuration en faveur de certains agents du ministère de la défense et l'arrêté du 5 janvier 2009 modifié, fixent les montants et les conditions de perception et de remboursement de ce complément. Le montant du complément tient compte :

- de la situation familiale de l'agent ;
- de son changement de résidence administrative ou familiale.

1.3.3.5.2. L'ouvrier de l'État.

1.3.3.5.2.1. L'indemnité de conversion.

Cette indemnité peut être attribuée à l'ouvrier muté dans le cadre de la restructuration de sa formation administrative.

Le décret n° 97-599 du 30 mai 1997 modifié, instituant une indemnité de conversion et un complément exceptionnel de restructuration en faveur de certains ouvriers du ministère de la défense et des établissements publics placés sous sa tutelle et l'arrêté du 5 janvier 2009 modifié, fixent les montants et les conditions de perception et de remboursement de cette indemnité. Un arrêté ministériel annuel fixe la liste des formations administratives de la défense y ouvrant droit.

1.3.3.5.2.2. Le complément exceptionnel de restructuration.

Les textes fixant les montants et les conditions de perception et de remboursement de ce complément sont les mêmes que pour l'indemnité de conversion cités au point 1.3.3.5.2.1.

Le montant du complément tient compte :

- de la situation familiale de l'agent ;
- de son changement de résidence administrative ou familiale.

Le montant des indemnités de mobilité figure en annexe X.

1.3.3.5.3. Les mesures communes.

1.3.3.5.3.1. L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint.

L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC) est versée pour le personnel civil dans les mêmes conditions que pour le personnel militaire : se reporter au point 3.1.1.

1.3.3.5.3.2. L'indemnité temporaire de mobilité.

Cette indemnité peut être accordée à l'agent dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle ou géographique pour exercer des fonctions dans un emploi présentant une difficulté particulière de recrutement, en application du décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 portant création d'une indemnité temporaire de mobilité, du décret n° 2008-647 du 30 juin 2008 instituant une allocation d'aide à la mobilité du conjoint et une indemnité temporaire de mobilité en faveur de certains agents du ministère de la défense et de la circulaire interministérielle n° B7 2166- 2BPSS-08-1667 du 21 juillet 2008 ⁽¹⁴⁾ fixant les modalités de mise en œuvre des décret n° 2008-366 du 17 avril 2008, décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié, décret n° 2008-369 du 17 avril 2008.

Les montants de l'indemnité temporaire de mobilité (ITM) sont fixés dans la limite du plafond fixé par l'arrêté du 17 avril 2008, qui en fixe le montant maximal.

Le versement de l'ITM est effectué en trois fractions (40, 20 puis 40 p. 100) étalées sur une période de trois à six ans, selon la durée d'affectation exigée.

La liste des emplois ouvrant droit à cette indemnité, les durées d'affectation exigées et les montants d'indemnité correspondants sont fixés par l'arrêté du 24 février 2009 modifié.

1.3.3.5.3.3. La possibilité de cumuler plusieurs indemnités.

L'article 4. du décret n° 97-599 du 30 avril 1997 modifié, relatif à l'indemnité de conversion (IC) de l'ouvrier de l'État précise que l'IC ne saurait être attribuée à l'ouvrier marié ou partenaire d'un pacte civil de solidarité dont l'époux ou le partenaire de pacte civil de solidarité la perçoit [ou perçoit une prime de restructuration de service (PRS)] au titre de la même opération.

L'article 3. du décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 relatif à la PRS du fonctionnaire et de l'agent non titulaire de droit public recruté pour une durée indéterminée précise que la PRS ne saurait être attribuée à l'agent marié, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin dont le conjoint perçoit la PRS au titre de la même opération.

Par restructuration au titre de la même opération, conformément à la circulaire interministérielle n° B7 2166-2BPSS-08-1667 du 21 juillet 2008 ⁽¹⁴⁾ fixant les modalités de mise en œuvre des décret n° 2008-366 du 17 avril 2008, décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié, décret n° 2008-369 du 17 avril 2008, il faut entendre au titre de la restructuration d'une même formation administrative listée dans l'arrêté annuel portant liste des formations administratives restructurées.

1.3.3.6. Les aides au départ.

1.3.3.6.1. L'indemnité de départ volontaire du fonctionnaire et de l'agent non titulaire de droit public recruté pour une durée indéterminée (22).

Une indemnité de départ volontaire (IDV) peut être accordée au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire de droit public de l'État recruté pour une durée indéterminée qui quitte l'administration à la suite d'une démission régulièrement acceptée.

Le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié, instituant une indemnité de départ volontaire, la circulaire interministérielle n° B7 2166-2BPSS-08-1667 du 21 juillet 2008 ⁽¹⁴⁾ fixant les modalités de mise en œuvre des décret n° 2008-366 du 17 avril 2008, décret n° 2008-368 du 17 avril 2008, décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 et l'instruction n° 330213/DEF/SGA/DRH-MD/MAR du 12 mai 2009 modifiée, relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité de départ volontaire en faveur des fonctionnaires et de certains agents non titulaires du ministère de la défense, précisent les modalités d'attribution et de calcul de cette indemnité.

L'indemnité de départ volontaire peut être versée dans deux situations :

- agent démissionnant de la fonction publique appartenant à l'une des formations administratives listée dans l'arrêté ministériel annuel fixant la liste des formations administratives restructurées ;
- agent démissionnant de la fonction publique pour créer ou reprendre une entreprise.

L'IDV peut également être attribuée à la suite d'un congé de restructuration.

Les agents se situant à cinq années ou moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité de départ volontaire.

Cette condition est appréciée à la date d'envoi de la demande de démission de l'agent concerné, le cachet de la poste faisant foi.

La démission de l'agent, et donc l'attribution de l'indemnité de départ volontaire, peuvent être refusées ou différées dans l'intérêt du service.

L'indemnité de départ volontaire du fonctionnaire ou de l'agent non titulaire de droit public recruté pour une durée indéterminée est soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf si son départ s'inscrit dans le cadre du transfert d'une formation administrative hors de la région Île-de-France, conformément à l'article 81-24° du code général des impôts.

Dans tous les cas, elle est soumise aux contributions sociales (contribution sociale généralisée et contribution pour le remboursement de la dette sociale), mais n'est pas assujettie aux retenues pour pension.

Dans le cas où la demande est liée à la restructuration de la formation administrative de l'agent, la demande d'IDV, qui peut être déposée en amont de l'opération de restructuration, est instruite conformément au délai calendaire mis en place au point 1.3.1.2. de la présente instruction et figurant en annexe I. de l'arrêté de restructuration annuel.

La procédure est alors la suivante :

- l'agent :
 - il établit sa demande d'IDV (volet 1) du formulaire type, en précisant la date de départ souhaitée, accompagné des 12 fiches de paie de l'année civile qui précède le dépôt de la demande de démission ;
 - il signe le récépissé d'acceptation du montant de l'IDV et rédige sa lettre de démission ou, en cas d'irrecevabilité, il signe la notification de refus ;
 - si avis défavorable de l'ACE, il signe la notification de refus d'attribution de l'IDV ; si avis favorable de l'ACE, il signe la notification de l'arrêté portant attribution de l'IDV ainsi que la décision de radiation des cadres.
- la formation d'emploi (FE) :

- le chef d'établissement émet un avis argumenté et circonstancié au regard de l'intérêt du service, sur la demande d'IDV formulée par l'intéressé et fait parvenir la demande au GSBdD pour vérification ;

- l'AMR saisit les éléments dans outil ministériel pour le suivi et l'accompagnement social des restructurations (OMSAR) en cas de demande motivée par une restructuration.

- le GSBdD :

- il reçoit la demande d'IDV accompagnée de l'avis du chef d'établissement ;

- il vérifie la complétude du dossier et transmet le dossier vérifié au CMG de rattachement ;

- en retour du CMG, il transmet à l'agent le montant de l'IDV ou la notification d'irrecevabilité ;

- il retransmet au CMG la notification (recevabilité ou non) signée par l'agent, accompagnée le cas échéant par la lettre de démission ;

- si avis défavorable de l'ACE, il transmet à l'intéressé la décision pour notification. Si avis favorable de l'ACE, il fait parvenir à l'agent l'arrêté portant attribution de l'IDV et la décision de radiation des cadres ;

- il transmet au CMG les notifications (IDV et radiation des contrôles) signées par l'agent, pour insertion au dossier individuel.

- le centre ministériel de gestion :

- la division ressources humaines (DIV RH) reçoit du GSBdD la demande d'IDV, étudie la recevabilité du dossier, dans les deux mois à compter de la demande, suivant le procédé de contrôle interne MAR et calcule le montant brut de l'indemnité ;

- elle transmet au GSBdD le montant de l'IDV en cas de recevabilité ou la décision de refus pour notification à l'agent ;

- si dossier non recevable, elle insère la notification au dossier individuel et met à jour l'OMSAR ;

- à réception de la demande de démission et après rédaction d'un avis technique détaillé, elle adresse l'ensemble du dossier à l'autorité locale d'emploi (ALE) pour avis ;

- si avis défavorable de l'ACE, elle transmet la décision au GSBdD pour notification à l'agent et met à jour l'OMSAR ;

- la division de gestion administrative paie (DIV GA PAIE), si avis favorable de l'ACE, établit et signe la décision d'attribution de l'IDV qu'elle transmet à la DRH-MD (MAR) pour établissement de la radiation des cadres ;

- elle reçoit de la DRH-MD la radiation des cadres, met à jour le SIRH, transmet au GSBdD l'arrêté portant attribution de l'IDV et la décision de radiation des cadres pour notification à l'agent ;

- elle reçoit du CMG les notifications signées par l'agent (IDV et radiation) pour insertion au dossier individuel.

- L'ALE :

- elle formule un avis et peut également intervenir au regard de l'avis formulé par la FE (notamment en cas d'avis défavorable). Elle adresse le dossier à l'ACE.

- L'ACE :

- elle reçoit, après avis de l'ALE, le dossier de l'agent et émet un avis détaillé sur la demande de démission et d'IDV au regard de l'intérêt du service ;

- elle retransmet l'avis signé au CMG pour rédaction de la décision.

- (DRH-MD) :

- la MAR reçoit du CMG copie de l'arrêté portant attribution de l'IDV ;

- elle établit et signe la décision de radiation des cadres et la retransmet au CMG pour notification à l'agent.

Les établissements non embasés demeurent gestionnaires de proximité. Ils traiteront les demandes d'IDV en lieu et place des GSBdD.

1.3.3.6.2. L'indemnité de départ volontaire de l'ouvrier de l'État.

Cette indemnité est l'objet de l'annexe IX. de la présente instruction.

2. DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL MILITAIRE.

2.1. Les acteurs de l'accompagnement.

2.1.1. *Les acteurs institutionnels.*

Le rôle des acteurs institutionnels (direction des ressources humaines du ministère de la défense et autorités centrales d'emploi) est défini dans les décrets de 2009 fixant leurs attributions et leur organisation.

2.1.2. *Les structures de l'accompagnement.*

2.1.2.1. *La formation administrative.*

Le commandant de formation administrative est responsable, au niveau de sa formation administrative, de la mise en œuvre de la restructuration, de l'accompagnement et de l'information de l'ensemble du personnel.

À cette fin, il peut s'appuyer sur l'action de l'autorité dont il relève, ainsi que sur les instances dédiées à l'accompagnement social des militaires de sa formation administrative. Il dispose également de structures propres dédiées à la gestion du personnel militaire, à la reconversion, à l'action sociale et au logement.

Il peut ainsi répondre aux attentes du personnel militaire et des familles. Par ailleurs, il est assisté des présidents de catégories, qui constituent des relais efficaces d'information et de veille.

Il s'appuie enfin sur le GSBdD dont relève sa formation administrative pour assurer sa mission, par le biais d'une convention, dont le modèle figure à l'annexe VI. de la présente instruction, et après avis de son autorité centrale d'emploi.

Le commandant de formation administrative est pleinement responsable de l'accompagnement de son personnel. Le GSBdD, en sa qualité d'organisme de soutien, fournit toutes les informations administratives dont il dispose pour lui permettre d'exercer ses prérogatives.

2.1.2.2. La cellule d'accompagnement des restructurations.

Une cellule spécifique d'accompagnement des restructurations est mise en place dans chaque site restructuré, à l'initiative du commandement local.

Cette instance a pour objet d'apporter au militaire, et en particulier au militaire du rang, ainsi qu'à sa famille, une assistance proche, individualisée et continue, pour gérer l'ensemble des questions relatives à sa mobilité ou à son départ définitif de l'institution militaire.

Elle veille à recevoir individuellement chaque militaire, à recenser chaque situation particulière au regard de son aspect social, médical ou familial, afin de les porter à la connaissance du commandement et propose, le cas échéant, des solutions adaptées.

Sous la responsabilité du commandant de formation administrative, cette instance est composée :

- du représentant du commandement désigné par le commandant de la formation administrative ;
- de membres de la direction des ressources humaines ;
- du représentant du pôle défense mobilité concerné ;
- d'un assistant de service social auquel est rattachée la formation administrative.

2.1.3. Les acteurs particuliers.

2.1.3.1. L'agence de reconversion de la défense, « défense mobilité ».

L'ARD accompagne le militaire en reconversion, tant vers le secteur privé que vers la fonction publique. Pour mener à bien cet accompagnement, elle dispose :

- du réseau des pôles et antennes défense mobilité couvrant l'ensemble du territoire métropolitain et implantés dans chaque base de défense ;
- des CAEC, dont l'objectif est l'accès à l'emploi dans le secteur privé ainsi qu'au sein de la fonction publique territoriale du conjoint d'un ressortissant du ministère ;
- du centre militaire de formation professionnelle (CMFP) ;
- du centre de traitement de l'indemnisation du chômage (CTIC) ;
- de l'antenne cadres supérieurs (ACS).

2.1.3.2. La commission nationale d'orientation et d'intégration des militaires dans la fonction publique.

La commission nationale d'orientation et d'intégration des militaires dans la fonction publique (CNOI) est placée auprès du Premier ministre.

Elle organise, en liaison avec l'organisme public d'accueil concerné, le recrutement du personnel militaire dont la candidature a reçu l'agrément du ministre de la défense, dans le cadre de la procédure du détachement-intégration prévue à l'article L. 4139-2. du code de la défense.

2.1.3.3. L'assistant de service social.

L'assistant de service social de la défense intervient pour le personnel militaire dans les mêmes conditions que pour le personnel civil : se reporter au point 1.1.3.2. de la présente instruction.

2.1.3.4. Le suivi médical du militaire.

Outre la médecine d'armée destinée, notamment, à contrôler l'aptitude médicale à servir du militaire, il bénéficie des dispositions de l'arrêté du 30 avril 2013 fixant au ministère de la défense l'organisation et les conditions de fonctionnement de l'exercice de la médecine de prévention au profit du personnel militaire et des dispositions de la circulaire n° 500820/DEF/DCSSA/PC/MP du 1^{er} juillet 2013 relative à l'application du dispositif mis en place pour la médecine de prévention du personnel civil et militaire au ministère de la défense.

Le médecin militaire ou le médecin de prévention doit être alerté sur tout risque psychosocial.

2.2. Les outils de l'accompagnement.

2.2.1. Les outils de droit commun.

2.2.1.1. La disponibilité.

La disponibilité est la situation de l'officier de carrière qui, ayant accompli plus de quinze ans de services dont six au moins en qualité d'officier et, le cas échéant, satisfait aux obligations de la formation spécialisée prévue à l'article L. 4139-9. du code de la défense, a été admis, sur demande agréée, à cesser temporairement de servir dans les armées.

Elle est prononcée pour une période d'une durée maximale de cinq années, non renouvelable, pendant laquelle l'officier perçoit, la première année, 50 p.100 de la dernière solde perçue avant la cessation du service, 40 p.100 de cette solde la deuxième année et 30 p. 100 les trois années suivantes.

Le temps passé en disponibilité n'est pas pris en compte pour l'avancement au choix ; il est pris en compte pour les droits à pension de retraite et, pour la moitié de sa durée, pour l'avancement à l'ancienneté.

L'officier de carrière en disponibilité est remplacé dans les cadres. Il peut être rappelé à l'activité à tout moment, soit sur sa demande, soit d'office lorsque les circonstances l'exigent. Il peut être mis à la retraite sur sa demande ou d'office ; il est mis d'office à la retraite dès qu'il a droit à la liquidation de sa pension dans les conditions fixées au II. de l'article L. 24. du code des pensions civiles et militaires de retraite.

La demande de l'officier qui a dépassé dans son grade le niveau d'ancienneté éventuellement fixé par le statut particulier de son corps, en application des dispositions du 1° du II. de l'article L. 4136-4. du code de la défense, est satisfaite de plein droit si elle est présentée dans un délai de trois ans à partir de la date à laquelle l'intéressé a atteint ce niveau.

L'officier général ne peut bénéficier des dispositions susvisées.

2.2.1.2. Le dispositif de reconversion dans le secteur privé.

2.2.1.2.1. Le congé de reconversion.

Le militaire peut bénéficier, sur demande agréée et dans les conditions définies à l'article L. 4139-5. du code de la défense :

- de dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle destinés à préparer son retour à la vie civile ;
- d'une formation professionnelle ou d'un accompagnement vers l'emploi, destinés à le préparer à l'exercice d'un métier civil.

Dans ce dernier cas, le militaire ayant plus de quatre années de service peut, sur demande agréée, bénéficier d'un congé de reconversion. Ce dernier peut être utilisé pour préparer une création ou une reprise d'entreprise

[au moyen du projet individuel du créateur (PIC)], mais le militaire ne peut avoir la qualité de chef d'entreprise pendant un congé de reconversion.

Le congé est d'une durée maximale de cent vingt jours ouvrés, soit une durée de six mois, fractionnable, en fonction du projet professionnel agréé. Il peut, le cas échéant, être complété d'un congé complémentaire de reconversion, d'une durée maximale de six mois.

Durant ce congé, le militaire bénéficie de la solde indiciaire, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de solde, de l'indemnité pour charges militaires et, le cas échéant, de la majoration de l'indemnité pour charges militaires.

Celle-ci peut être suspendue ou réduite lorsque le bénéficiaire perçoit une rémunération publique ou privée. Pendant la durée de ce congé, le militaire est en position de non activité.

Le militaire sous statut de volontaire dans les armées ayant accompli moins de quatre années de service peut également, sur demande agréée, bénéficier d'un congé de reconversion d'une durée maximale de vingt jours ouvrés, selon les mêmes modalités que celles prévues pour le militaire ayant effectué plus de quatre années de service.

Les modalités pratiques de ce congé sont définies aux articles R. 4138-28. à R. 4138-29. du code de la défense.

2.2.1.2.2. La mise à disposition du militaire en cas de reprise d'une activité du ministère de la défense par un organisme de droit privé.

En application des dispositions de l'article 43. de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 modifiée, relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique et des dispositions du décret n° 2010-1109 du 21 septembre 2010 modifié, pris pour son application, lorsqu'une activité du ministère de la défense est confiée par contrat à un organisme de droit privé, le personnel militaire, de manière comparable au personnel civil du ministère, peut, avec son accord, être mis à la disposition de cet organisme pour continuer à exercer ses fonctions (23).

Il peut également être mis à la disposition d'une société nationale aux fins d'être mis par celle-ci à la disposition de sa filiale chargée de l'exécution d'un contrat de prestation. Le militaire ainsi mis à la disposition est en position d'activité et demeure régi par les dispositions statutaires dont il relève.

Il conserve ainsi l'intégralité de sa solde et des accessoires de solde, il continue d'être noté par le ministère de la défense, concourt à l'avancement et acquiert des droits à pension. Le militaire conserve également ses droits à permission.

Seul le ministre de la défense reste compétent en matière disciplinaire.

La mise à la disposition est prononcée pour la durée du contrat d'externalisation. En cas de renouvellement du contrat, l'accord du militaire pour la poursuite de la mise à la disposition doit être de nouveau obtenu. À défaut, le militaire est réaffecté sur un emploi de son grade.

Il peut également revenir sur un emploi militaire pendant l'exécution du contrat, mais avec un préavis et sous réserve de poste disponible.

Ce dispositif peut permettre au militaire servant en vertu d'un contrat de poursuivre, à terme, son parcours professionnel au sein de l'entreprise titulaire du marché d'externalisation.

2.2.1.2.3. L'encouragement à la création et à la reprise d'entreprise par le militaire.

2.2.1.2.3.1. Le congé pour création ou reprise d'entreprise.

Le militaire ayant accompli au moins huit années de service peut, sur demande agréée, bénéficier d'un congé pour création ou reprise d'entreprise, conformément à l'article L. 4139-5-1. du code de la défense, d'une durée maximale d'une année renouvelable une fois.

Pendant ce congé, le militaire perçoit une rémunération identique à celle prévue pour le congé de reconversion mentionné au point 2.2.1.2.1. En cas de renouvellement, cette rémunération est réduite de moitié.

Le dossier de demande, adressé au gestionnaire du militaire, fait l'objet d'une vérification préalable de compatibilité avec les règles de déontologie des militaires, conformément au cinquième alinéa de l'article L. 4122-2. du code de la défense.

Par ailleurs, l'interdiction faite au militaire d'exercer une activité lucrative privée et de participer à des organes de direction ou d'association, précisée aux trois premiers alinéas de l'article L. 4122-2. du même code, est levée pendant la durée du congé.

À l'issue du congé, le militaire est radié des cadres ou des contrôles, sauf demande expresse de remplacement en position d'activité. Dans ce dernier cas, il doit cesser son activité privée.

Enfin, en cas de retour en position d'activité, le militaire ayant bénéficié d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ne peut plus bénéficier d'un congé de reconversion.

Le décret n° 2012-592 du 27 avril 2012 (B) pris en application de la loi n° 2011-14 du 5 janvier 2011 précise les modalités de ce congé (article R. 4138-29-1. à R. 4138-29-3. du code de la défense).

2.2.1.2.3.2. Le régime de l'auto-entreprise.

La loi n° 2008-776 du 4 août 2008 (C) modifiée, de modernisation de l'économie a instauré un dispositif simplifié de création et de gestion d'entreprise applicable à l'entrepreneur individuel. Il ne s'agit pas d'une forme juridique distincte d'entreprise, mais d'une simplification des formalités de déclaration d'activité.

Ce régime n'est accessible qu'en deçà d'un montant maximal de chiffre d'affaire, en fonction de la nature de l'activité (vente de marchandises ou prestation de service), et prévoit des formalités administratives et fiscales simplifiées.

Ce régime a été étendu au militaire qui s'inscrit dans un parcours de reconversion par l'article 3. de la loi n° 2011-14 du 5 janvier 2011 relative à la reconversion des militaires (article L. 4139-6-1. du code la défense).

Plus précisément, le régime est ouvert, sur demande agréée :

- au militaire de carrière se trouvant à moins de deux ans de sa limite d'âge ;
- à l'officier sous contrat et au militaire engagé situés à moins de deux ans de la limite de durée des services ;
- au militaire placé en congé de reconversion, conformément au point 2.2.1.2.1.

Ce dispositif permettant de créer une entreprise en optant pour le régime de l'auto-entrepreneur, en vue d'exercer une activité accessoire cumulée avec l'activité principale du militaire.

Seules sont concernées les activités mentionnées à l'article R. 4122-26. du code de la défense.

2.2.1.3. Les dispositifs d'accès aux emplois de la fonction publique.

2.2.1.3.1. Le concours.

Les conditions de détachement du militaire lauréat d'un concours de la fonction publique sont définies aux articles L. 4139-1. et L. 4139-4. du code de la défense.

2.2.1.3.2. Le détachement (article L. 4138-8. du code de la défense).

Le détachement est la position du militaire placé hors de son corps d'origine. Dans cette position, le militaire continue à figurer sur la liste d'ancienneté de son corps et à bénéficier des droits à l'avancement et à pension de retraite. La mise en détachement est prononcée par arrêté du ministre de la défense et, le cas échéant, du ministre intéressé sur demande ou d'office.

2.2.1.3.3. Le détachement-intégration (article L. 4139-2. du code de la défense).

Le militaire détaché dans un emploi de la fonction publique peut être intégré, sur demande agréée, dans le corps ou le cadre d'emploi de détachement, dans les mêmes conditions que celles prévues pour un fonctionnaire par le statut particulier de ce corps ou cadre d'emploi.

2.2.1.3.3.1. Principe.

2.2.1.3.3.1.1. La demande de détachement.

Le militaire qui remplit les conditions de grade et d'ancienneté peut, après accord de l'autorité gestionnaire dont il dépend, demander son détachement dans un emploi de l'une des trois fonctions publiques.

Après avoir reçu l'agrément du ministre de la défense, la demande est soumise pour avis à la commission nationale d'orientation et d'intégration.

Le militaire sera recruté sur un emploi vacant de la catégorie A, B ou C de la fonction publique d'État, territoriale, ou hospitalière.

2.2.1.3.3.1.2. L'examen de la demande de détachement par la commission nationale d'orientation et d'intégration des militaires dans la fonction publique.

La CNOI examine la demande en tenant compte des qualifications et de l'expérience professionnelle du militaire ainsi que ses *desiderata*.

La mise à disposition du militaire prend la forme d'un stage probatoire.

En cas d'acceptation de l'affectation, le militaire est mis à disposition de l'administration d'accueil pour effectuer un stage probatoire d'une durée de deux mois. Pendant cette période, il reste en position d'activité au sein des armées et conserve sa rémunération.

S'il a donné satisfaction, le militaire est placé à l'issue du stage probatoire en position de détachement pendant un an, par décision conjointe du ministre de la défense et de l'autorité chargée de la gestion du corps d'accueil.

2.2.1.3.3.2. Conditions.

Le militaire doit détenir, à la date de son détachement, l'ancienneté de services militaires suivante :

- pour un officier : soit dix ans de services militaires en qualité d'officier, soit quinze ans de services militaires dont cinq ans en qualité d'officier ;

- pour les sous-officiers et militaires du rang : dix ans de services militaires.

Le militaire doit, en outre, avoir atteint le terme du délai pendant lequel il s'est engagé à rester en activité après avoir reçu une formation spécialisée ou perçu une prime liée au recrutement ou à la fidélisation.

À la date de son détachement, le militaire doit se trouver à plus de trois ans :

- pour les officiers sous contrat et les militaires engagés, de la date de fin de durée de service ;
- pour les militaires commissionnés, de la date de fin de durée de service et de la limite d'âge de leur grade ;
- pour les militaires de carrière, de la limite d'âge de leur grade ou du grade auquel ils sont susceptibles d'être promus à l'ancienneté avant leur titularisation.

L'officier du grade de colonel ou équivalent doit avoir, à la date du détachement, moins d'un an d'ancienneté au 1^{er} échelon de son grade.

Le médecin en chef, le pharmacien en chef, le vétérinaire en chef, le chirurgien-dentiste en chef ou l'ingénieur en chef de l'armement doit avoir, à la date du détachement, moins d'un an d'ancienneté au 4^e échelon de son grade.

2.2.1.3.3.3. La phase de détachement-intégration.

2.2.1.3.3.3.1. Pendant le détachement.

Au terme de son stage probatoire et seulement s'il a donné satisfaction, le militaire est placé, en position de détachement pendant un an, par décision conjointe du ministre de la défense et de l'autorité chargée de la gestion du corps d'accueil.

Le militaire est classé dans le grade dans lequel il est détaché, à indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à l'indice dont il bénéficiait dans son grade d'origine.

Il est classé dans l'échelon sommital du grade dans lequel il est détaché si l'indice afférent à cet échelon est inférieur à l'indice qu'il détenait dans son grade d'origine. Il conserve néanmoins à titre personnel, durant la durée de son détachement, l'indice détenu dans son grade d'origine, dans la limite de l'indice afférent à l'échelon sommital du corps ou du cadre d'emplois d'accueil.

Le militaire perçoit de l'administration d'accueil une rémunération comprenant le traitement indiciaire brut calculé sur la base du classement déterminé, les indemnités de résidence et à caractère familial, le cas échéant, les primes et indemnités allouées au titre du nouvel emploi.

Si la rémunération perçue par le militaire dans son nouvel emploi est inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il était resté en position d'activité au sein des forces armées, il perçoit de son administration d'origine une indemnité compensatrice.

2.2.1.3.3.3.2. La fin du détachement.

La fin du détachement avant le terme.

Il peut être mis fin au détachement, avant son terme, à l'initiative du militaire ou à la demande de l'administration ou de l'établissement public d'accueil, après avis de la CNOI, lequel est transmis au ministre de la défense et à l'autorité chargée de la gestion du corps d'accueil. Le militaire est alors réintégré de plein droit dans son corps d'origine ou de rattachement.

La fin « normale » du détachement.

À l'issue du détachement, le militaire peut demander son intégration dans le corps dans lequel il a été détaché.

L'autorité chargée de la gestion du corps d'accueil se prononce :

- soit pour l'intégration de l'intéressé à l'expiration de la période de détachement, prolongée en cas de besoin jusqu'à l'achèvement de la procédure d'intégration ;
- soit pour sa réintégration dans son corps d'origine ou de rattachement ;
- soit pour son maintien en détachement pendant une année supplémentaire dans l'emploi occupé ou dans un autre emploi de la même administration ou du même établissement public.

En cas de refus d'intégration ou s'il n'a pas demandé son intégration, le militaire est réintégré d'office à la fin du détachement dans son corps d'origine ou de rattachement.

L'intégration est prononcée par l'autorité ayant le pouvoir de nomination dans le corps d'accueil. Le militaire est alors radié des cadres ou rayé des contrôles de l'armée active à la date de son intégration.

2.2.1.3.4. Les emplois réservés.

Le militaire, y compris celui qui sert à titre étranger peut être recruté au titre des emplois réservés sur un emploi de catégories B ou C de la fonction publique de l'État, territoriale ou hospitalière, dans les conditions définies aux articles L. 4139-3. à L. 4139-4. du code de la défense, dans la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 modifiée, relative aux emplois réservés et portant dispositions diverses relatives à la défense et dans le décret n° 2009-629 du 5 juin 2009 relatif aux emplois réservés et au contentieux des soins gratuits

2.2.1.3.4.1. Textes applicables.

Articles L. 4139-3. et L. 4139-4. du code de la défense.

Loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 modifiée, relative aux emplois réservés et portant dispositions diverses relatives à la défense.

Décret n° 2009-629 du 5 juin 2009 relatif aux emplois réservés et au contentieux des soins gratuits.

Arrêté du 11 juin 2009 ⁽¹⁴⁾ relatif à la composition du dossier de candidature aux emplois réservés.

2.2.1.3.4.2. Bénéficiaires.

Le militaire, y compris celui qui sert à titre étranger, ayant au moins quatre ans de service, et jusqu'à trois ans après sa radiation des contrôles, peut être recruté, de manière dérogatoire, sans concours, sur un emploi réservé.

2.2.1.3.4.3. Emplois concernés.

Les emplois réservés concernent tous les corps et cadres d'emplois des fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière de catégorie B et C. Les exceptions concernent exclusivement les corps ou cadres d'emploi à statut particulier ou à effectif restreint.

Le nombre d'emplois réservés correspond à un pourcentage, fixé par décret, des postes déclarés vacants pour chaque recrutement ouvert dans les catégories concernées (B et C).

2.2.1.3.4.4. Procédure.

Lors de sa demande d'inscription, le candidat doit indiquer s'il souhaite être recruté uniquement dans certaines régions ou sur l'ensemble du territoire. La sélection s'effectue en se basant sur le « passeport professionnel

» du candidat, retraçant ses qualifications et son expérience professionnelle.

Chaque lauréat est inscrit, pour une durée limitée et par ordre alphabétique, sur des listes d'aptitude régionale ou nationale et est nommé stagiaire. Il suit ce stage en position de détachement, dans les conditions définies à l'article L. 4138-8. du code de la défense.

Le militaire sous contrat bénéficie d'une prorogation de droit de son contrat, jusqu'à la fin du stage ou de la scolarité obligatoire et de leur renouvellement éventuel.

2.2.1.4. Les aides au départ.

2.2.1.4.1. La prime de l'officier sous contrat.

L'officier sous contrat a droit, à l'expiration de son contrat intervenant pour un motif autre que disciplinaire, à une prime versée sous forme de paiements mensuels, à la condition qu'il compte, en qualité d'officier sous contrat et en position d'activité ou de détachement, une durée de service supérieure ou égale à quatre ans.

Les conditions et modalités de versement de cette prime sont définies à l'article L. 4139-11. du code de la défense et par le décret n° 2008-939 du 12 septembre 2008 modifié, relatif aux officiers sous contrat. Cette prime est majorée en fonction du nombre d'enfants de l'officier sous contrat.

2.2.1.4.2. Le pécule des militaires de carrière.

Les conditions du bénéfice de ce pécule sont fixées à l'article L. 4139-8. du code de la défense.

Les militaires de carrière mis à la retraite avec le bénéfice d'une pension liquidée dans les conditions fixées à l'article L. 25 du code des pensions civiles et militaires de retraite peuvent, sur demande agréée, dans la limite d'un contingent annuel fixé par arrêté interministériel, recevoir, dans les conditions fixées par décret en conseil d'État, un pécule déterminé en fonction de la solde perçue en fin de service.

L'admission à la retraite avec le bénéfice d'une pension liquidée dans les conditions prévues à l'article L. 25 du même code et le bénéfice du pécule sont accordés de plein droit au militaire de carrière qui a dépassé dans son grade le niveau d'ancienneté fixé par le statut particulier de son corps, en application des dispositions du 1° du II. de l'article L. 4136-4., s'il présente sa demande dans un délai de trois ans à partir de la date à laquelle il a atteint ce niveau.

2.2.1.4.3. L'indemnité de départ du personnel non officier.

Cette indemnité correspondant à quatorze mois de solde brute est attribuée au sous-officier, officier marinier, caporal-chef ou quartier-maître de première classe engagé, qui quitte l'institution militaire entre neuf et onze ans de services, à condition que l'administration ne lui ait pas proposé un nouveau contrat.

Cette prime peut également être versée au sous-officier et officier marinier de carrière, dont la démission entre neuf et onze ans de service est agréée par le ministre de la défense. Les conditions d'attribution de l'indemnité de départ du personnel non officier sont fixées par le décret n° 91-606 du 27 juin 1991 modifié, relatif à l'indemnité de départ alloué à certains militaires non officiers.

2.2.1.4.4. Le congé du personnel navigant.

Le militaire de carrière ou le militaire, servant en vertu d'un contrat du personnel navigant, peut être placé, sur demande agréée, en congé du personnel navigant, selon les conditions fixées respectivement aux articles L. 4139-6. à L. 4139-7. et L. 4139-10. du code de la défense.

2.2.2. Les mesures spécifiques à la période 2014-2019.

2.2.2.1. Le pécule modulable d'incitation au départ.

2.2.2.1.1. Textes applicables.

Article 38 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.

Décret n° 2013-1308 du 27 décembre 2013 modifié, pris pour l'application de l'article 38 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.

2.2.2.1.2. Principe.

Peuvent prétendre, à compter du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2019, sur demande agréée par le ministre de la défense et dans la limite d'un contingent annuel fixé par arrêté conjoint du ministre de la défense et des ministres chargés de la fonction publique et du budget, au versement d'un pécule modulable d'incitation au départ déterminé en fonction de la solde budgétaire perçue en fin de service :

- le militaire de carrière en position d'activité se trouvant à plus de trois ans de la limite d'âge de son grade et pouvant bénéficier d'une solde de réserve en application de l'article L. 51. du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'une pension de retraite liquidée dans les conditions fixées aux articles L. 24. et L. 25. du même code ;
- le militaire engagé en position d'activité rayé des contrôles avant quinze ans de services ;
- le maître ouvrier des armées en position d'activité se trouvant à plus de trois ans de la limite d'âge qui lui est applicable.

Le pécule est attribué en tenant compte des nécessités du service, de l'ancienneté de service du militaire et de l'intervalle le séparant de la limite d'âge de son grade.

2.2.2.1.3. Bénéficiaires.

Le décret n° 2013-1308 du 27 décembre 2013 modifié, détermine, pour chaque catégorie de militaires, les conditions d'attribution ainsi que les modalités de calcul, de versement et, le cas échéant, de remboursement du pécule.

- officier de carrière en position d'activité, cumulant au moins dix-huit ans de service, et se trouvant à plus de trois ans de sa limite d'âge ;
- sous-officier ou officier marinier de carrière en position d'activité, cumulant au moins vingt ans de service, et se trouvant à plus de trois ans de sa limite d'âge ;
- sous-officier, officier marinier ou militaire du rang, engagé en position d'activité qui ayant plus de onze ans et moins de quinze ans de services militaires, est rayé des contrôles au terme de son contrat.

Le pécule peut être attribué aux maîtres ouvriers des armées ayant plus de quinze ans de service et situés à plus de trois ans de leur limite d'âge.

2.2.2.1.4. Montant du pécule.

Le montant du pécule varie, selon l'ancienneté de service du militaire et de sa situation par rapport à sa limite d'âge, entre quinze mois et quarante-huit mois de solde brute, conformément au décret n° 2013-1308 du 27 décembre 2013 modifié, pris pour l'application de l'article 38. 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.

2.2.2.1.5. Modalités de versement du pécule.

Exonéré de l'impôt sur le revenu, ce pécule est versé en deux fois. Le second versement, correspondant au quart du pécule, est versé douze mois après la radiation des cadres ou des contrôles ou de l'admission en deuxième section.

Le montant du pécule perçu est remboursé par tout bénéficiaire qui, dans les cinq années suivant son admission dans la deuxième section des officiers généraux, sa radiation des cadres ou sa radiation des contrôles, souscrit un nouvel engagement dans les armées ou les formations rattachées, à l'exclusion de la réserve militaire, est nommé dans un corps ou un cadre d'emplois de l'une des fonctions publiques ou est recruté par contrat en application des lois n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (D) modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (E) modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Le remboursement est effectué dans le délai d'un an à compter de l'engagement, de la titularisation ou de la prise d'effet du contrat.

Le pécule modulable d'incitation au départ des militaires est exclusif du bénéfice des dispositifs d'incitation au départ prévus aux articles 36. et 37. de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire ainsi que du bénéfice de la disponibilité prévue à l'article L. 4139-9. du code de la défense.

2.2.2.2. L'indemnité spéciale de préparation de reconversion.

Instituée pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2018, conformément à l'article L. 4139-5. du code de la défense et au décret n° 2008-1526 du 30 décembre 2008 modifié, l'indemnité spéciale de préparation de la reconversion (ISPR) est destinée à compenser la perte de revenu d'un militaire due au non versement des primes de qualification pendant son congé de reconversion.

Cette indemnité est allouée à l'officier, sous-officier, officier marinier et gendarme adjoint volontaire, admis sur demande agréée, au bénéfice d'un congé de reconversion, et réunissant les critères prévus par l'article L. 4139-5. du code de la défense.

Cette indemnité est proportionnelle à la durée du congé de reconversion. Son montant est calculé sur les bases suivantes :

- militaire percevant la prime prévue par le décret n° 64-1374 du 31 décembre 1964 précité : sept jours de solde indiciaire brute pour un mois de congé de reconversion ;

- militaire percevant les primes prévues par les décrets n° 54-539 du 26 mai 1954 modifié, décret n° 68-657 du 10 juillet 1968 modifié, et décret n° 76-1191 du 23 décembre 1976 modifié, : cinq jours de solde indiciaire brute pour un mois de congé de reconversion.

Son versement s'effectue avec la dernière solde perçue avant le congé de reconversion, sur présentation de l'agrément. En cas d'interruption du congé, l'indemnité versée fait l'objet d'un remboursement au *pro rata* des jours de congé de reconversion non effectués.

Le militaire du rang, qui ne perçoit aucune prime de qualification, ne bénéficie pas de cette mesure.

2.2.2.3. L'aide à la mobilité.

Le militaire recevant une nouvelle affectation prononcée d'office pour les besoins du service, et entraînant un changement de résidence, bénéficie d'un complément forfaitaire et, le cas échéant, d'un supplément forfaitaire de l'indemnité pour charges militaires.

Les dispositions relatives au complément et au supplément forfaitaires de l'indemnité pour charges militaires (ICM) s'appliquent également au militaire non chargé de famille appartenant à une formation administrative restructurée du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2018, dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Le militaire peut également percevoir une majoration de l'indemnité pour charges militaires à l'occasion de la location d'un logement dans sa nouvelle affectation. Les conditions d'attribution de ces aides sont fixées par le décret n° 59-1193 du 13 octobre 1959 modifié, fixant le régime de l'indemnité pour charges militaires.

2.2.2.4. La pension afférente au grade supérieur.

Les officiers de carrière servant dans les grades de colonel, de lieutenant-colonel, de commandant, de capitaine ou dans un grade équivalent et les sous-officiers de carrière servant dans les grades d'adjudant-chef, d'adjudant ou dans un grade équivalent qui ont accompli, à la date de leur radiation des cadres, survenue entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2019, la durée de services effectifs prévue respectivement au 1^o ou au 2^o du II. de l'article L24 du code des pensions civiles et militaires de retraite et qui se trouvent à plus de cinq ans de la limite d'âge applicable à leur grade avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire peuvent, sur demande agréée par le ministre de la défense, bénéficier de la liquidation immédiate d'une pension dans les conditions prévues par l'article 36. de la loi précitée.

Le montant de la pension est calculé en multipliant le pourcentage de liquidation tel qu'il résulte de l'application de l'article L13 du code des pensions civiles et militaires de retraite par la solde afférente à l'indice correspondant à l'échelon unique pour les colonels, au deuxième échelon pour les autres officiers, ou au troisième échelon pour les sous-officiers, du grade immédiatement supérieur au grade détenu, depuis cinq ans au moins, par l'intéressé.

Toutefois, la solde soumise à retenue pour pension est celle afférente à l'indice correspondant au dernier échelon, même exceptionnel, du grade détenu par l'intéressé auquel celui-ci aurait pu prétendre s'il avait été radié des cadres après avoir atteint la limite d'âge mentionnée au premier paragraphe, si cette solde est supérieure à celle mentionnée au présent paragraphe.

Dans tous les cas, lorsque l'échelon concerné comprend plusieurs indices, la solde soumise à retenue pour pension est celle afférente au premier indice de l'échelon. Les services pris en compte dans la liquidation de la pension sont ceux mentionnés au 2^o de l'article L11 du même code que l'intéressé aurait accomplis s'il avait servi jusqu'à la limite d'âge de son grade. À ces services s'ajoutent les bonifications prévues aux c), d) et i) de l'article L12 dudit code, la troisième étant celle qui aurait été accordée à l'intéressé s'il avait servi jusqu'à la limite d'âge de son grade. Le pourcentage maximal fixé à l'article L13 du même code peut être augmenté de cinq points du fait des bonifications accordées en application des c) et d) du même article L12.

Les coefficients de minoration et de majoration prévus à l'article L14 dudit code ne s'appliquent pas à la pension prévue par le présent chapitre.

Le bénéficiaire de la pension qui reprend une activité dans un organisme mentionné à l'article L86-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite perd le bénéfice de cette pension à compter du premier jour du mois au cours duquel débute cette activité.

La pension prévue au présent article est exclusive du bénéfice des dispositifs d'incitation au départ prévus par les articles 37. et 38. de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire ainsi que du bénéfice de la disponibilité prévue à l'article L. 4139-9. du code de la défense.

Chaque année, un arrêté conjoint du ministre de la défense, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget détermine le nombre de militaires, par grade et par corps, pouvant bénéficier des

dispositions du présent chapitre. Sauf pour l'année 2014, cet arrêté est publié au plus tard le 1^{er} août de l'année précédant celle pour laquelle il fixe un contingent.

2.2.2.5. La promotion fonctionnelle.

Jusqu'au 31 décembre 2019, les officiers et les sous-officiers de carrière en position d'activité peuvent, sur leur demande écrite, bénéficier d'une promotion dénommée « promotion fonctionnelle », dans les conditions et pour les motifs prévus ci-dessous.

La promotion fonctionnelle consiste, au vu de leurs mérites et de leurs compétences, à promouvoir au grade supérieur des officiers et des sous-officiers de carrière afin de leur permettre d'exercer une fonction déterminée avant leur radiation des cadres ou, s'agissant des officiers généraux, leur admission dans la deuxième section.

Pour bénéficier d'une promotion fonctionnelle, les officiers et les sous-officiers de carrière doivent avoir acquis des droits à la liquidation de leur pension dans les conditions fixées au II. de l'article L24 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou pouvoir bénéficier d'une solde de réserve au titre de l'article L51 du même code.

Un décret en conseil d'État détermine, pour chaque grade, les conditions requises pour être promu en application du présent chapitre. Ces conditions tiennent à l'ancienneté de l'intéressé dans le grade détenu et à l'intervalle le séparant de la limite d'âge applicable à ce grade avant l'entrée en vigueur de la présente loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014-2019.

Nul ne peut être promu en application du présent chapitre à un grade autre que ceux d'officiers généraux s'il n'est inscrit sur un tableau d'avancement spécial établi, au moins une fois par an, par corps.

La commission instituée à l'article L. 4136-3. du code de la défense présente au ministre de la défense tous les éléments d'appréciation nécessaires.

Sous réserve des nécessités du service, les promotions fonctionnelles ont lieu dans l'ordre du tableau d'avancement spécial. Les décisions précisent l'ancienneté dans le grade de promotion au terme de laquelle intervient la radiation des cadres ou l'admission dans la deuxième section des officiers généraux.

À l'issue du processus de sélection, la promotion fonctionnelle est décidée par le ministre de la défense, sous réserve de l'accord écrit préalable de l'intéressé. Cet accord vaut engagement d'occuper la fonction concernée et acceptation de la radiation des cadres ou de l'admission dans la deuxième section des officiers généraux, qui ne peut intervenir moins de vingt-quatre mois et plus de trente-six mois après la promotion.

Le refus d'occuper la fonction liée à la promotion fonctionnelle entraîne la perte du bénéfice de celle-ci.

La promotion fonctionnelle est exclusive du bénéfice des dispositifs d'incitation au départ prévus aux articles 36. et 38. de la loi du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 ainsi que du bénéfice de la disponibilité prévue à l'article L. 4139-9. du code de la défense.

Chaque année, un arrêté conjoint du ministre de la défense et du ministre chargé du budget fixe, par grade et par corps, le nombre d'officiers et de sous-officiers pouvant bénéficier de la promotion fonctionnelle. Sauf pour les grades d'officiers généraux, ce nombre ne peut excéder, par grade et par corps, le tiers du nombre total d'officiers ou de sous-officiers inscrits aux tableaux d'avancement d'une même année.

3. LES DISPOSITIONS COMMUNES APPLICABLES AU PERSONNEL CIVIL ET AU PERSONNEL MILITAIRE.

3.1. Le conjoint.

3.1.1. *L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint.*

3.1.1.1. *Textes applicables.*

Décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint.

Décret n° 2008- 647 du 30 juin 2008 instituant une allocation d'aide à la mobilité du conjoint et une indemnité temporaire de mobilité en faveur de certains agents du ministère de la défense.

Arrêté du 17 avril 2008 fixant les montants de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008.

Circulaire interministérielle B7 2166/2B9SS-08-1667 du 21 juillet 2008 ⁽¹⁴⁾ relative aux modalités de mise en œuvre des décrets n° 2008-366 du 17 avril 2008, décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 et décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 instituant plusieurs indemnités de restructuration.

3.1.1.2. *Principes et modalités d'attribution.*

Cette allocation est attribuée de droit lorsque le conjoint d'un personnel civil ou d'un personnel militaire muté ou déplacé dans le cadre de la restructuration d'une formation administrative dans laquelle il exerce ses fonctions se trouve contraint de cesser son activité professionnelle au plus tôt trois mois avant, et au plus tard un an, après cette mobilité.

La notion de mutation ou déplacement du personnel concerné dans le cadre d'une restructuration implique que ce dernier soit, préalablement à sa mutation, affecté dans une formation administrative mentionnée en annexe à l'arrêté ministériel fixant la liste des opérations de restructuration ou de réorganisation des formations administratives du ministère de la défense ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration.

Seuls sont concernés par les présentes dispositions les époux ou partenaires d'un pacte civil de solidarité, à l'exclusion des concubins.

Le personnel sollicitant le bénéfice de l'AAMC doit apporter la justification qu'il est soit marié (certificat de mariage daté de moins de trois mois) soit partenaire d'un pacte civil de solidarité (PACS) (attestation de PACS de moins de trois mois).

Le conjoint doit avoir quitté son activité professionnelle au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après la date de mutation du personnel. La date de mutation à prendre en compte est la date d'affectation dans le nouvel emploi mentionnée dans l'arrêté ou la décision l'ayant prononcée.

Lorsque le conjoint est lui-même un agent de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, ou d'une entreprise publique à statut, sa mise en disponibilité, ou le cas échéant, sa mise en congé sans traitement, à sa demande, ouvre droit au bénéfice de l'AAMC.

En revanche, la perte involontaire de l'emploi ou la cessation involontaire de l'activité professionnelle ne saurait être prise en compte.

Toutes les activités professionnelles sont visées, quelle que soit leur nature et quelles que soient les modalités juridiques de la cessation d'activité, à partir du moment où cette dernière est liée à l'opération de restructuration.

L'allocation est versée en une seule fois au personnel muté, et son montant est forfaitairement de 6 100 euros, conformément à l'arrêté du 17 avril 2008.

3.1.2. L'accompagnement du conjoint.

Le conjoint d'un personnel muté, relevant de la fonction publique de l'État, territoriale ou hospitalière, d'un organisme ou d'une entreprise publique, de la sécurité sociale ou de pôle emploi, peut bénéficier du dispositif en vigueur au sein de la DRH-MD permettant d'accompagner ses démarches de mobilité.

Pour un conjoint fonctionnaire n'appartenant pas au ministère de la défense, le dossier est adressé à l'agence de reconversion de la défense, bureau de l'accès aux fonctions publiques.

Chaque dossier est ensuite signalé particulièrement auprès des administrations ou services susceptibles d'accueillir le personnel sur les implantations géographiques souhaitées.

Lorsque le conjoint travaille dans le secteur privé, il doit prendre contact avec l'antenne défense mobilité ou la cellule d'accompagnement vers l'emploi des conjoints la plus proche de son domicile, qui vont l'aider à rechercher un emploi.

3.2. Les aides sociales liées au logement.

Le dossier d'un personnel muté à la suite d'une restructuration et contraint de changer de résidence principale pour rejoindre son nouvel emploi est étudié en priorité pour l'accès au parc de logements conventionnés dont dispose le ministère de la défense.

Tout personnel civil qui accepte une mutation impliquant un célibat géographique accède prioritairement à un logement en BCC conformément à l'instruction n° 44247/DN/DAAJC/H du 23 août 1972 modifiée.

3.2.1. Les aides au déménagement.

3.2.1.1. L'aide à l'acquisition d'un nouveau logement.

Un personnel muté à la suite d'une restructuration, et contraint de changer de résidence principale pour rejoindre son nouvel emploi, peut prétendre, dans les conditions définies par la circulaire n° 420532/DEF/SGA/DRH-MD du 20 février 2009 modifiée, relative aux aides sociales spécifiquement destinées aux personnels concernés par les mesures de restructuration, à une aide financière.

Cette aide est destinée à compenser les frais engendrés par la revente de son ancien logement, et par l'acquisition ou la construction d'un nouveau logement.

D'un montant maximum de 8 000 euros, correspondant à la différence entre le prix de vente de l'ancien logement et le prix d'acquisition du nouveau logement, cette prestation est versée par l'institution de gestion sociale des armées (IGeSA), sur décision du pôle ministériel d'action sociale, de l'échelon social interarmées ou de la direction locale de l'action sociale de la gendarmerie.

3.2.1.2. L'aide à la revente de l'ancien logement.

Un personnel muté à la suite d'une restructuration, et contraint de changer de résidence principale pour rejoindre son nouvel emploi, peut être conduit à vendre le logement dont il est propriétaire.

Conformément à la convention relative au dispositif de sécurisation des ventes de logements dans le cadre des restructurations (SEVELOR), la société nationale immobilière s'engage à faire une offre d'achat à tout personnel du ministère de la défense contraint de se séparer de sa résidence principale pour des motifs de mutation professionnelle liée à la restructuration de sa formation administrative, et rencontrant des difficultés pour la vendre.

3.2.1.3. L'aide financière à la location.

Un personnel muté à la suite d'une restructuration et contraint de changer de résidence principale pour rejoindre son nouvel emploi peut bénéficier, dans les conditions définies par la circulaire n° 420532/DEF/SGA/DRH-MD du 20 février 2009 modifiée, relative aux aides sociales spécifiquement destinées aux personnels concernés par les mesures de restructuration, d'une aide financière à la location.

Allouée par l'IGeSA pour une période maximale de six mois après décision du pôle ministériel d'action sociale, de l'échelon social interarmées ou de la direction locale de l'action sociale de la gendarmerie, cette aide vise à couvrir le différentiel existant (hors charges locatives) entre le loyer dont s'acquittait l'agent dans son ancienne résidence et le loyer qu'il paye au titre de sa nouvelle résidence.

Pour les militaires, est pris en compte le différentiel entre le nouveau loyer diminué de la nouvelle majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM) et l'ancien loyer diminué de l'ancienne MICM.

3.2.1.4. L'aide à la reconnaissance d'une première ou d'une nouvelle affectation.

Un personnel concerné par la restructuration de sa formation administrative et son conjoint, ou en cas d'empêchement, son conjoint seul, peuvent prétendre à cette aide dans les conditions définies par la circulaire n° 500756/DEF/SGA/DFP/AS/IR du 4 février 2003 modifiée, relative à l'aide liée à la reconnaissance d'une première affectation ou d'une nouvelle affectation.

Versée par l'IGeSA, cette prestation vise à compenser une partie des frais exposés par le couple durant un déplacement effectué dans le but de s'informer sur ses futures conditions de vie familiale et professionnelle, d'une part, et à leur faciliter la recherche d'un logement, d'autre part.

Cette aide peut être de 300 euros au maximum, pour un déplacement de 1 à 3 jours au maximum. Elle peut également être attribuée en l'absence de déplacement en cas de recours à une société de relocalisation.

3.2.2. Les prêts.

3.2.2.1. Le prêt d'accession à la propriété de l'action sociale.

Un personnel en activité au ministère de la défense justifiant, à la date du dépôt de son dossier, de cinq ans de services dans ce ministère, peut contracter un prêt d'accession à la propriété auprès de l'IGeSA, sous réserve qu'il remplisse les conditions d'attribution du prêt.

Ces conditions sont fixées par la circulaire n° 500755/DEF/SGA/DFP/AS/IR du 4 février 2003 modifiée, relative aux prêts de l'action sociale.

D'un montant plafond de 11 000 euros, remboursable en huit ans maximum, le prêt d'accession à la propriété constitue un prêt dédié à l'acquisition de l'unique propriété du ménage du demandeur, dépourvu de la qualité de propriétaire d'un bien immobilier.

Ce prêt est prioritairement destiné aux opérations immobilières inférieures à 360 000 euros en région Île-de-France et 264 000 euros en dehors de la région Île-de-France.

Il est cumulable avec un prêt de 5 000 euros attribué dans la limite des crédits affectés à cet effet par l'établissement public national des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique.

Les prêts au logement peuvent financer des opérations immobilières ou des travaux réalisés en France métropolitaine et dans l'ensemble des collectivités situées outre-mer.

3.2.2.2. *Le prêt de financement de travaux de l'action sociale.*

Un personnel du ministère de la défense en position d'activité, propriétaire d'un bien immobilier (résidence principale ou secondaire) et justifiant, à la date du dépôt de son dossier, de cinq ans de services dans ce ministère, peut contracter un prêt de financement de travaux proposé par l'action sociale, sous réserve de satisfaire aux conditions fixées par la circulaire n° 500755/DEF/SGA/DFP/AS/IR du 4 février 2003 modifiée, relative aux prêts de l'action sociale.

Destiné à financer des travaux d'amélioration (agrandissement ou rénovation) de sa propriété immobilière effectués par un professionnel (artisan ou entreprise), ce prêt, dont le montant s'élève à 11 000 euros remboursable en 8 ans maximum, est attribué par l'IGeSA.

3.2.2.3. *Le prêt à la mobilité de l'action sociale.*

Un personnel en activité au ministère de la défense et muté peut solliciter auprès de l'IGeSA, dans les conditions prévues par la circulaire n° 500755 /DEF/SGA/DFP/AS/IR du 4 février 2003 modifiée, relative aux prêts de l'action sociale, un prêt à la mobilité, afin de financer les frais réellement engagés ou qui devront l'être par le demandeur au titre du dépôt de garantie (caution) exigé au titre de la location de son nouveau logement, des frais d'agence et des frais de déménagement.

Un seul prêt peut être demandé par mutation et par famille, quand bien même deux conjoints ressortissants du ministère sont mutés en même temps.

Le montant maximum d'un prêt à la mobilité s'élève à 1 800 euros pour une installation en-dehors de la région Île-de-France, et à 2 400 euros pour une installation en région Île-de-France.

4. DIVERS.

Sont abrogés les textes suivants :

- instruction n° 330213/DEF/SGA/DRH-MD/MAR du 12 mai 2009 modifiée, relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité de départ volontaire des fonctionnaires et de certains agents non titulaires du ministère de la défense ;
- instruction n° 383085/DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/MAR du 29 mars 2013 relative au plan d'accompagnement des restructurations.

La présente instruction sera publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le contrôleur général des armées,
directeur des ressources humaines du ministère de la défense,*

Jacques FEYTIS.

- (1) Pour l'application de la présente instruction, il convient d'entendre le terme « personnel » tant pour le personnel civil que pour le personnel militaire, et le terme « agent » tant pour le fonctionnaire que l'agent non titulaire de droit public et l'ouvrier de l'État.
- (2) Y compris les agents bénéficiaires d'une décharge d'activité de service dans l'exercice d'un mandat syndical.
- (3) Cf. le point 1.1.2. pour le personnel civil, et le point 2.1.2. pour le personnel militaire.
- (4) Cf. le point 1.2.
- (5) Sauf mention contraire propre à chaque paragraphe, il convient d'entendre dans la présente instruction, par le mot « conjoint », tant l'époux, le partenaire de pacte civil de solidarité que le concubin.
- (6) Cf. le point 1.1.1.2
- (7) Cf. le point 1.1.1.1.4.
- (8) En outre-mer et à l'étranger, les missions du médiateur mobilité sont dévolues à chaque conseiller ressources humaines civiles du commandement supérieur (COMSUP) ou du commandement des forces (COMFOR) concerné.
- (9) La carte et les coordonnées des médiateurs sont disponibles sur l'intranet.
- (10) Dont le modèle est reproduit à l'annexe V. de la présente instruction.
- (11) Consultable sur intradef/onglet SGA/espaces métier ressources humaines/santé et sécurité au travail.
- (12) Dont les coordonnées figurent sur l'intranet défense.
- (13) Correspondant à la zone de compétence de chaque centre ministériel de gestion ou du service parisien de soutien de l'administration centrale.
- (14) n.i. BO.
- (15) Soit l'article 69. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et la circulaire n° 463/FP du 11 février 1960.
- (16) L'indemnité journalière de sujétions spécifiques pour fonctions sur un site isolé et d'accès réglementé, prévue par le décret n° 2001-297 du 4 avril 2001, versée aux personnels ayant une affectation permanente sur l'Ile du Levant n'est pas exclue des primes entrant dans la détermination du CIA.
- (17) Étant entendu que les agents relevant du décret du 17 janvier 1986 n'exercent pas leurs fonctions, par définition, dans les collectivités d'outre-mer (COM).
- (18) Consultable sur l'intranet défense - onglet SGA.
- (A) n.i. BO ; JO n° 141 du 19 juin 2004, p. 10994, texte n° 2.
- (19) La mise à disposition d'un ouvrier de l'État fait l'objet d'une négociation avec l'organisme d'accueil afin de tendre, dans la mesure du possible, à une prise en charge d'un différentiel de rémunération de 25 p. 100 du salaire net.
- (20) Cet arrêté est distinct de l'arrêté ministériel annuel portant liste des formations administratives restructurées ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration.
- (21) Dont les coordonnées figurent sur le site intranet de l'agence de reconversion de la défense.

(22) Le cas échéant, chaque document peut être dématérialisé.

(23) Le dispositif de la mise à la disposition a été récemment (articles 7. et 8. de la loi n° 2011-14 du 5 janvier 2011 relative à la reconversion des militaires) étendu aux opérations d'externalisation conduites par des établissements publics de la défense et aux opérations d'externalisation conduites dans le cadre de partenariats public-privé.

(B) n.i. BO ; JO n° 102 du 29 avril 2012, texte n° 2.

(C) n.i. BO ; JO n° 181 du 5 avril 2008, texte n° 1.

(D) n.i. BO ; JO du 27 janvier 1984, p. 441.

(E) n.i. BO ; JO du 11 janvier 1986 p. 535.

ANNEXE I.
LISTE ET COORDONNÉES DES CENTRES MINISTÉRIELS DE GESTION.

<p style="text-align: center;">CMG de Saint-Germain-en-Laye Base des Loges 8, avenue du Président Kennedy BP 40202 78102 SAINT GERMAIN EN LAYE CEDEX 01.39.21.20.53 821.782.20.53</p>
<p style="text-align: center;">CMG de Metz Quartier de Lattre de Tassigny 1, boulevard Clémenceau CS 30001 57044 METZ CEDEX 01 03.87.25.28.25 821.572.28.25</p>
<p style="text-align: center;">CMG de Rennes Quartier Foch - BP 1 535998 RENNES ARMÉES CEDEX 02 23 44 60 80 821.351.60.80</p>
<p style="text-align: center;">CMG de Lyon Quartier général Frère - BP 41 69998 LYON Cedex 07 04.37.27.20.29 861.691.20.29</p>
<p style="text-align: center;">CMG de Bordeaux Casernes Nansouty 223, rue de Bègles CS 21152- 33068 BORDEAUX CEDEX 05.57.85.21.90 821.331.21.90</p>
<p style="text-align: center;">CMG de Toulon BCRM TOULON BP 32 83800 TOULON CEDEX 09 04.22.43.36.35 821.733.36.35</p>
<p style="text-align: center;">SD/GPAC 16, bis avenue Prieur de la Côte d'Or CS 40300 94114 ARCUEIL CEDEX 01.79.86.65.13 821.947.65.13</p>

ANNEXE II.
LA FICHE D'ENTRETIEN.

LA FICHE D'ENTRETIEN

VOLET 1 – FICHE D'ENTRETIEN INDIVIDUEL DANS LE CADRE DU PAR

NOM :

PRENOM :

Née (e) le :

Âge :

Fonctionnaire

Agent non titulaire
de droit public

Ouvrier de l'État

Corps et grade :

A durée indéterminée
ou déterminée (durée) :

Profession et groupe de
rémunération :

Situation familiale :

Nombre de personnes à charge (au sens du code de l'action sociale et des familles) :

Date d'envoi du courrier pour convocation à l'entretien individuel :

L'agent a-t-il déjà fait l'objet d'une mutation hors de son bassin d'origine, du fait d'une restructuration antérieure : OUI NON

Adresse personnelle :

L'agent appartient à l'administration depuis le :

Formation administrative d'affectation actuelle (sans sigle ni abréviation) :

L'agent est affecté dans la formation administrative depuis le :

Nom et grade du supérieur hiérarchique :

Téléphone professionnel de l'agent :

Intitulé et fonctions du poste tenu dans la formation administrative :

Parcours professionnel antérieur :

Qualifications et (ou) diplômes détenus:

Perspectives d'évolution professionnelle souhaitées et domaines d'activité, type(s) d'emploi particulièrement apprécié(s) :

Situation du conjoint à prendre en compte : OUI NON

Emploi du conjoint : Secteur public Secteur privé Sans profession

Si le conjoint travaille, employeur et poste tenu :

Si le conjoint travaille dans le secteur public, est-il :

Fonctionnaire Agent non titulaire de droit public Ouvrier de l'État

Corps et grade : A durée indéterminée Profession et groupe de

ou déterminée (durée) :

rémunération :

LOGEMENT ACTUEL

Appartement

Maison individuelle

Propriétaire

Locataire

Emprunt immobilier en cours

Contraintes d'ordre personnel ou géographique communiquées par l'agent à prendre en compte dans le cadre du projet de reclassement :

Par exemple : Garde partagée des enfants avec conjoint séparé, enfant malade soigné à tel endroit, nécessité de rester proche de tel lieu, etc.

Contraintes liées au service communiquées par l'employeur à prendre en compte dans le cadre du projet de reclassement :

Par exemple : mission terminée à telle date, donc maintien en fonctions souhaité jusque là, ou activité de l'intéressé transférée à tel endroit, en lui proposant en priorité de suivre son poste compte tenu des compétences rares, etc.

Souhaits exprimés par l'agent dans la perspective de son reclassement ou son départ

Ordre de priorité de l'agent (mettre un chiffre de 1 à 7)	Nature des souhaits	Observations de l'agent
	Rester au sein du ministère de la défense	
	Rester au sein du secteur public	
	Partir dans le secteur privé	
	Rester au sein de son bassin d'emploi	
	Changer de bassin d'emploi	
	Exercer le même métier ¹	
	Changer de métier	

1 Au regard du répertoire MORGANE

Interventions du conseiller-carrière (actions, observations...) :

Interventions de l'agence de reconversion de la défense (actions, observations...) :

Observations de l'agent :

VOLET 2 : PROPOSITIONS DE POSTES

(délai de réponse : 15 jours par proposition, délai porté respectivement à 45 jours et 60 jours si 2 ou 3 postes sont proposés simultanément)

1) Propositions de postes

Date de la proposition	Administration d'accueil/Lieu et contact sur place	Intitulé du poste	Accord ou refus motivé et signature de l'agent	Observations, date, timbre et signature de l'administration ²

2 Selon le cas :

- poste agréé par l'ensemble des parties ;
- poste refusé par l'agent avec n° de décompte ;
- poste proposé par l'agent mais refusé par l'administration en indiquant le motif.

ANNEXE III.
LA CONVENTION DE MOBILITÉ.

LA CONVENTION DE MOBILITÉ.

NOM-PRENOMS :
Date de naissance :
Année d'entrée en service au ministère de la défense :
Date d'entrée dans la fonction publique:

Formation administrative :
.....
.....
.....
.....
.....

Autorité d'emploi dont relève la formation administrative :
Lieu d'implantation :

SITUATION DE L'INTÉRESSÉ(E) A LA DATE DE MUTATION

FONCTIONNAIRE OUVRIER AGENT NON TITULAIRE
DE DROIT PUBLIC

Corps : Groupe : Catégorie :
Grade : Échelon : Échelon :

Ancienneté :

Fonction ou spécialité principale :

Compétence annexe ou spécialité complémentaire :
Qualifications et (ou) diplômes :

AFFECTATION ACTUELLE

Poste occupé :

Description des fonctions exercées :
.....
.....
.....
.....
.....

NOUVELLE AFFECTATION :

DATE DE PRÉ-MUTATION:

DATE DE MUTATION :

DÉFINITION PRÉCISE DU FUTUR EMPLOI (joindre fiche de poste) :

.....
.....
.....
.....
.....

CONDITIONS D'EXERCICE DES NOUVELLES FONCTIONS :

.....
.....
.....
.....
.....

TEMPS PARTIEL :

CHANGEMENT DE SPÉCIALITÉ : oui non

Si oui nouvelle spécialité :

FORMATION NÉCESSAIRE : oui non

Si oui, Précisez : adaptation professionnelle ou fonctionnelle ; changement de profession (le cas échéant, observations du conseiller carrière et de l'ARD)

.....
.....
.....
.....

Possibilités d'évolution de carrière :

.....
.....
.....
.....

Distance la plus courte par la route entre les adresses géographiques (n° de rue et commune) des formations administratives d'origine et d'accueil (appréciée au moyen de tout logiciel de navigation routière) :

.....

AVANCEMENT : CONDITIONS DE PRÉSERVATION DE LA SITUATION PRÉCÉDENTE

Pour l'ouvrier :

- Date de la dernière proposition d'avancement :
- Année d'examen par la commission locale d'avancement :

Pour le fonctionnaire ou l'agent non titulaire de droit public :

Rang de classement (mentionner l'année) figurant sur le dernier mémoire de proposition à l'avancement (joindre la photocopie du mémoire) :

RÉMUNÉRATION : CONDITIONS DE PRÉSERVATION DE LA SITUATION PRÉCÉDENTE

Pour l'ouvrier, modalités définies par l'arrêté du 8 février 2007 modifié

- Détail et montant des indemnités et primes perçues dans l'ancien emploi (indemnité pour travaux insalubres, heures supplémentaires régulièrement effectuées, prime de rendement ...) :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Détail et montant des indemnités et primes perçues dans le nouvel emploi :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Pour le fonctionnaire ou l'agent non titulaire de droit public recruté pour une durée indéterminée :

- Détail et montant des indemnités et primes perçues dans l'ancien emploi :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Détail et montant des indemnités et primes perçues dans le nouvel emploi, montant du CIA (le cas échéant) :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ANNEXE IV.
LA FICHE DE SITUATION INDIVIDUELLE.

Description du poste et des fonctions exercées :

.....
.....
.....
.....
.....

Localisation du poste :

Autorité d'emploi:

Position hiérarchique :

Emploi occupé à temps (complet-partiel)

Horaires particuliers :.....

Missions hors site :

.....
.....
.....
.....
.....

Possibilités d'évolution de carrière :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

AFFECTATION NOUVELLE

Date de changement d'employeur :

Description des fonctions exercées après changement d'employeur (joindre la nouvelle fiche de poste) :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Pour le fonctionnaire ou l'agent non titulaire de droit public recruté pour une durée indéterminée :

- Détail et montant des indemnités et primes perçues dans l'ancien emploi :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Détail et montant des indemnités et primes perçues dans le nouvel emploi (montant du CIA, le cas échéant) :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

DATE ET SIGNATURES OBLIGATOIRES

1 - Responsable de la formation administrative de départ

2 - Visa de la CRMR

3 – Responsable de la formation administrative d'accueil

4 - Signature de l'intéressé(e)

ANNEXE V.
CONVENTION DE RATTACHEMENT À UNE ANTENNE MOBILITÉ RECLASSEMENT.

CONVENTION DE RATTACHEMENT À UNE ANTENNE MOBILITÉ RECLASSEMENT (AMR)

- MODÈLE -

Exemplaire de la convention signée à envoyer à l'adresse postale ou électronique suivante :

Autorité centrale

ENTRE :

M.

Commandant de la formation administrative de

(fonction, nom du signataire de la convention)

D'une part,

ET

M.

Commandant de la formation administrative de
dont relève l'antenne mobilité reclassement

(fonction, nom du signataire de la convention) :

D'autre part,

Préambule :

Dans le cadre des mesures de restructuration, prévues notamment par l'instruction relative au plan d'accompagnement des restructurations, et par l'arrêté ministériel fixant la liste des opérations de restructuration ou de réorganisation des formations administratives, les formations administratives du ministère de la défense concernées doivent mettre en place un dispositif destiné à assurer le reclassement de leurs agents.

Chaque agent concerné est pris en charge, selon le cas, soit par une antenne mobilité reclassement (AMR), installée au sein de la formation administrative d'origine, soit, lorsque cette dernière est trop modeste, par une AMR située à proximité, par convention avec la formation administrative dont relève cette dernière.

De plus, dans des formations administratives du ministère de la défense susceptibles d'accueillir un agent provenant d'une formation administrative restructurée, une cellule d'accueil est mise en place pour assurer, en liaison avec l'AMR concernée et la formation administrative d'origine, le suivi de l'intégration professionnelle et personnelle de l'agent accueilli.

Chaque formation administrative restructurée doit, en conséquence, instituer en son sein une antenne mobilité reclassement, dès que son effectif est d'au moins dix agents civils concernés par la restructuration.

L'AMR est chargée d'accompagner individuellement chaque personnel civil. Par son caractère permanent, elle apporte à ce dernier une assistance proche, individualisée et continue sur chaque aspect de l'accompagnement.

Compte tenu des moyens dont il dispose et du nombre d'agents dont il doit assurer le reclassement, la formation administrative de ... n'est pas en mesure de constituer cette AMR et souhaite, en tant que de besoin, faire appel aux moyens et aux compétences de l'AMR la plus proche, relevant de la formation administrative de ...

Pour ce motif, la présente convention a reçu l'autorisation préalable des autorités centrales d'emploi dont dépendent les entités concernées.

II A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de déterminer les modalités de mise en œuvre de la collaboration entre la formation administrative concernée et la formation administrative dont relève l'antenne mobilité reclassement.

Dans le cadre de la présente convention, l'antenne mobilité reclassement intervient comme structure d'appui pour le reclassement des agents de la formation administrative rattachée.

Dans ce but, l'AMR apporte à la formation administrative concernée ses compétences et ses moyens en matière de reclassement.

Article 2 : Les bénéficiaires

La présente convention s'adresse au personnel suivant, par le biais de sa formation administrative, qui continue d'assurer sa gestion locale de proximité :

- fonctionnaire ;
- agent non titulaire de droit public ;
- ouvrier de l'État.

Elle a pour but d'apporter à chaque agent, en complément de l'action de son service gestionnaire, l'ensemble des prestations prévues par l'instruction relative au plan d'accompagnement des restructurations.

Article 3 : Missions de l'antenne mobilité reclassement et durée d'accompagnement des bénéficiaires

L'antenne mobilité reclassement s'engage à :

- recenser toute offre d'emploi publique, interne et externe au ministère, au niveau de sa zone géographique, susceptible de convenir au personnel concerné de la formation administrative et à faciliter l'accès de chaque agent à un emploi disponible du ministère de la défense (bourse nationale des emplois) comme dans les trois fonctions publiques (bourse interministérielle des emplois publics, bourse des emplois de la fonction publique territoriale, bourse des emplois de la

fonction publique hospitalière) ;

- mettre à disposition de la formation administrative des conseillers qui pourront être chargés d'organiser en son sein des entretiens avec chaque agent concerné, d'étudier les modalités de son reclassement et de faire des propositions d'affectation conformes à son grade ou niveau d'emploi et sa qualification et, dans toute la mesure du possible à ses vœux géographiques ainsi, le cas échéant, qu'une proposition de formation ou de reconversion.

Dans ce cadre, l'antenne mobilité reclassement agit conformément aux dispositions de l'instruction relative au plan d'accompagnement des restructurations.

L'antenne mobilité reclassement assure un traitement égal à tous les agents, en tenant compte de la situation professionnelle et personnelle de chacun.

Article 4 : Engagements de la formation administrative

La formation administrative, avec l'appui de l'antenne du groupement de soutien de la base de défense (GSBdD), ou du GSBdD lui-même dont elle relève, s'engage à faciliter, s'il y a lieu, la mission des représentants de l'antenne mobilité reclassement.

La formation administrative conserve, vis-à-vis, du personnel concerné, la responsabilité des actions de reclassement conduites en leur faveur.

La mission confiée à l'AMR dans le cadre de la présente convention ne se substitue pas à la responsabilité propre de la formation administrative à l'égard de l'agent, notamment en faveur de son reclassement.

Article 5 : Contribution de la formation administrative rattachée à l'antenne mobilité reclassement

(Les modalités concrètes, et donc propres à chaque convention, d'un renfort éventuel, notamment les agents désignés comme correspondants ainsi que les modalités de contribution de la formation administrative rattachée au fonctionnement de l'AMR, sont précisées au présent article.)

Article 6 : Modalités de suivi des reclassements faisant l'objet de la convention

L'antenne mobilité reclassement s'engage à informer la formation administrative concernée par la présente convention, de tout changement susceptible d'intervenir en cours de convention et touchant à sa composition et à son fonctionnement.

En fin de convention, la formation administrative, ou son autorité centrale d'emploi si cette dernière est dissoute ou transférée, s'engage à transmettre à l'antenne mobilité reclassement, ou son autorité centrale d'emploi si la formation administrative dont elle relève est elle-même dissoute ou transférée, le bilan de l'opération d'accompagnement.

Article 7 : Exécution financière et comptable de la convention

La mission réalisée par l'antenne mobilité reclassement au profit de la formation administrative est financée sur les crédits de ce dernier.

Article 8 : Prise d'effet et durée de la convention

La présente convention prend effet à sa date de signature par les parties précitées. Elle est conclue jusqu'à la fin de la restructuration de la formation administrative rattachée.

Article 9 : Dispositions diverses

La présente convention est dispensée de droit de timbre et des formalités d'enregistrement.

Fait à

le

Le commandant de formation administrative de

Le commandant de formation administrative de

qui sollicite l'antenne
mobilité reclassement

dont relève l'antenne
mobilité reclassement sollicitée

ANNEXE VI.
CONVENTION ENTRE UNE FORMATION ADMINISTRATIVE ET UN GROUPEMENT DE
SOUTIEN DE LA BASE DE DÉFENSE POUR LE FONCTIONNEMENT DE L'ANTENNE
MOBILITÉ RECLASSEMENT.

CONVENTION ENTRE UNE FORMATION ADMINISTRATIVE ET UN GSBdD POUR LE FONCTIONNEMENT DE L'AMR

- MODÈLE -

Exemplaire de la convention signée à envoyer à l'adresse postale ou électronique suivante :

Autorité centrale

ENTRE :

M.....

Commandant de la formation administrative de

(fonction, nom du signataire de la convention)

D'une part,

ET

M.....

Chef du GSBdD

.....
(fonction, nom du signataire de la convention) :

D'autre part,

Préambule :

Dans le cadre des mesures de restructuration, prévues notamment par l'instruction relative au plan d'accompagnement des restructurations, et par l'arrêté ministériel fixant la liste des opérations de restructuration ou de réorganisation des formations administratives, les formations administratives du ministère de la défense concernées doivent mettre en place un dispositif destiné à assurer le reclassement de leurs agents.

Chaque agent concerné est pris en charge, selon le cas, soit par une antenne mobilité reclassement (AMR), installée au sein de la formation administrative d'origine.

Chaque formation administrative restructurée doit, en conséquence, instituer en son sein une antenne mobilité reclassement, dès que son effectif est d'au moins dix agents civils concernés par la restructuration.

L'AMR est chargée d'accompagner individuellement chaque personnel civil. Par son caractère permanent,

elle apporte à ce dernier une assistance proche, individualisée et continue sur chaque aspect de l'accompagnement.

Compte tenu des moyens dont elle dispose et du nombre d'agents dont elle doit assurer le reclassement, la formation administrative de ... n'est pas en mesure de constituer l'AMR dans son intégralité et souhaite, en tant que de besoin, faire appel aux moyens et aux compétences du GSBdD le plus proche.

Le GSBdD fournit à la formation administrative les moyens matériels et humains nécessaires à son fonctionnement. Le commandant de la formation administrative reste, néanmoins, responsable du reclassement de ses agents.

Pour ce motif, la présente convention a reçu l'autorisation préalable des autorités centrales d'emploi dont dépendent les entités concernées.

II A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de déterminer les modalités de mise en œuvre de la collaboration entre la formation administrative concernée et le GSBdD compétent.

Dans le cadre de la présente convention, le GSBdD intervient comme structure d'appui pour le reclassement des agents de la formation administrative rattachée.

Article 2 : Les bénéficiaires

La présente convention s'adresse au personnel suivant :

- fonctionnaire ;
- agent non titulaire de droit public ;
- ouvrier de l'État.

Elle a pour but d'apporter à chaque agent l'ensemble des prestations prévues par l'instruction relative au plan d'accompagnement des restructurations.

Article 3 : Missions du GSBdD et durée d'accompagnement des bénéficiaires

Le GSBdD s'engage à :

- recenser toute offre d'emploi publique, interne et externe au ministère, au niveau de sa zone géographique, susceptible de convenir au personnel concerné de la formation administrative et à faciliter l'accès de chaque agent à un emploi disponible du ministère de la défense (bourse nationale des emplois) comme dans les trois fonctions publiques (bourse interministérielle des emplois publics, bourse des emplois de la fonction publique territoriale, bourse des emplois de la fonction publique hospitalière) ;
- mettre à disposition de la formation administrative des conseillers qui pourront être chargés d'organiser en son sein des entretiens avec chaque agent concerné, d'étudier les modalités de son reclassement et de faire des propositions d'affectation conformes à son grade ou niveau d'emploi et sa qualification et, dans toute la mesure du possible à ses vœux géographiques ainsi, le cas échéant, qu'une proposition de formation ou de reconversion.

Dans ce cadre, le GSBdD agit conformément aux dispositions de l'instruction relative au plan

d'accompagnement des restructurations. Il assure un traitement égal à tous les agents, en tenant compte de la situation professionnelle et personnelle de chacun.

Article 4 : Engagements de la formation administrative

La formation administrative s'engage à faciliter, s'il y a lieu, la mission des représentants du GSBdD. Elle conserve, vis-à-vis du personnel concerné, la responsabilité des actions de reclassement conduites en leur faveur.

La mission confiée au GSBdD dans le cadre de la présente convention ne se substitue pas à la responsabilité propre de la formation administrative à l'égard de l'agent, notamment en faveur de son reclassement.

Article 5 : Contribution de la formation administrative

(Les modalités concrètes, et donc propres à chaque convention, d'un renfort éventuel, notamment les agents désignés comme correspondants ainsi que les modalités de contribution de la formation administrative sont précisées au présent article.)

Article 6 : Modalités de suivi des reclassements faisant l'objet de la convention

Le GSBdD s'engage à informer la formation administrative concernée par la présente convention, de tout changement susceptible d'intervenir en cours de convention.

Article 7 : Prise d'effet et durée de la convention

La présente convention prend effet à sa date de signature par les parties précitées. Elle est conclue jusqu'à la fin de la restructuration de la formation administrative rattachée.

Article 8 : Dispositions diverses

La présente convention est dispensée de droit de timbre et des formalités d'enregistrement.

Fait à

le

Le commandant de formation administrative de

Le chef du GSBdD de

ANNEXE VII.

**L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE DU FONCTIONNAIRE ET DE L'AGENT NON
TITULAIRE DE DROIT PUBLIC RECRUTÉ POUR UNE DURÉE INDÉTERMINÉE.**

L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE DU FONCTIONNAIRE ET DE L'AGENT NON TITULAIRE DE DROIT PUBLIC RECRUTÉ POUR UNE DURÉE INDÉTERMINÉE

VOLET 1 : FORMULAIRE DE DEMANDE DE L'IDV

DEMANDE D'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE

Référence : Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié instituant une indemnité de départ volontaire

Nom : Prénom :

Date de naissance :

Corps : Grade :

Etablissement :

Cocher la case correspondant à votre demande :

<input type="checkbox"/>	1 – Restructuration d'un service ou établissement (article 2 du décret)
<input type="checkbox"/>	2 – Création ou reprise d'une entreprise au sens de l'article L.351-24 du code du travail (article 3 du décret)

Date à laquelle l'agent souhaiterait voir sa démission prise en compte :

Observations éventuelles :

Je déclare avoir pris connaissance que :

- 1) mon employeur m'indiquera le montant de l'indemnité de départ volontaire que je suis susceptible de percevoir si ma démission est acceptée ;*
- 2) je formulerai alors éventuellement une demande de démission ;*
- 3) l'indemnité ne me sera versée que si ma demande de démission est acceptée ;*
- 4) je m'engage à signaler à l'administration la perception d'une indemnité de départ volontaire et en rembourser le montant si je suis recruté(e) dans les cinq années suivant ma démission en tant qu'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi dans l'une des trois fonctions publiques.*

Date :

Signature :

VOLET 2 : MODÈLE DE LETTRE POUR NOTIFICATION DU MONTANT DE L'IDV

LETTRE A L'INTERESSÉ SOUS COUVERT HIÉRARCHIQUE

(Signature par délégation de pouvoirs du ministre)

Objet : Demande d'indemnité de départ volontaire formulée à compter du <date>

Réf : - Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié ;
- circulaire DGAFP/B7 n° 2166 et Direction du budget/2BPSS-08-1667 du 21 juillet 2008 fixant notamment les modalités de mise en œuvre du décret 2008-368 du 17 avril 2008 modifié ;
- arrêté du <date> fixant la liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et établissements du ministère de la défense ouvrant droit à certaines indemnités de restructurations.

P.J : Récépissé d'acceptation

Par lettre du <date>, vous avez sollicité l'attribution de l'indemnité de départ volontaire (IDV) au titre de l'article <2> du décret de référence. En effet, votre établissement d'affectation fait l'objet d'une mesure de <type de restructuration> (annexe <n°> de l'arrêté de référence).

Aussi, sans présumer de l'avis qui sera émis à votre demande par votre autorité centrale d'emploi, je vous informe que le montant de l'indemnité qui pourrait vous être attribué est estimé à <somme en chiffres> (<somme en lettres>), auquel le service payeur déduira les contributions et les cotisations sociales. La base de calcul de ce montant correspond à vingt-quatre fois un douzième de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de votre demande de démission.

Si ces conditions vous agréent, je vous invite à transmettre en retour votre offre de démission ainsi que le récépissé ci-joint, dûment complété, daté et signé par vos soins. Ces éléments seront alors adressés à <nom de l'ACE>, qui émettra son avis sur l'octroi de l'IDV et sur l'offre de démission, afin que je puisse ensuite prendre la décision ministérielle correspondante.

Sans réponse de votre part, dans un délai de <___> jours à compter de la réception du présent courrier, l'administration considèrera que vous renoncez au bénéfice de cette indemnité.

VOLET 3 : RÉCÉPISSÉ DE NOTIFICATION

Ministère de la défense
Centre ministériel de gestion
<adresse>

RÉCÉPISSÉ

Je soussigné(e)¹

Reconnais avoir été informé(e) par le centre ministériel de gestion de <ville> de la somme de (montant en chiffres)² (montant en lettres) qui pourrait m'être versée³, dans le cadre de l'attribution de l'indemnité de départ volontaire.

A _____, le _____

Signature :

1 Nom, prénom, grade, affectation

2 Somme soumise à l'impôt sur le revenu ainsi qu'aux contributions sociales (CSG, CRDS)

3 En cas d'accord de l'autorité centrale d'emploi

VOLET 4 : ARRÊTÉ PORTANT ATTRIBUTION D'UNE IDV - ARTICLE 2.

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

ARRÊTÉ

portant attribution de l'indemnité de départ volontaire, suite à démission

Le ministre de la défense,

- VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- VU le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions ;
- VU le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié instituant une indemnité de départ volontaire notamment son article 2 ;
- VU le <décret statutaire du corps de l'agent> ;
- VU l'arrêté du <date> autorisant le ministre de la défense à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère de la défense ;
- VU l'arrêté du <date et référence de l'arrêté ministériel sur les restructurations en vigueur> ;
- VU la demande d'indemnité de départ volontaire formulée par <déterminant prénom nom>, le <date> ;
- VU <référence et date de la lettre du CMG ou du SPAC notifiant le montant de l'IDV> ;
- VU le récépissé d'acceptation de la somme versée dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire du <date> ;
- VU la lettre de démission de l'intéressé <e> du <date> pour un départ au <date> ;
- VU <référence et date du document> de l'autorité centrale d'emploi accordant le bénéfice de l'indemnité de départ et acceptant la démission de <déterminant prénom nom> ;

arrête

Art. 1^{er} : L'offre de démission dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire de <déterminant prénom nom>, né <e> le <date>, <grade> du ministère de la défense, en fonction à <établissement et ville>, <type de restructuration>, annexe <n° de l'annexe> de l'arrêté du <date> susvisé), est acceptée à compter du <date>.

- Art. 2 : L'intéressé <e> est rattaché <e> pour sa gestion au BOP <EMPLOYEUR>.
- Art. 3 : <Déterminant prénom nom> percevra une indemnité de départ volontaire imputée sur le BOP 212-92 C, action 63, sous-action 01, d'un montant brut de <somme en chiffres> € (<somme en lettres>), conformément aux dispositions du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié susvisé.
- Art. 4 : Le directeur du centre ministériel de gestion de <ville> est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait à <ville>, le

Pour le ministre et par délégation

VOLET 5 : ARRÊTÉ PORTANT ATTRIBUTION D'UNE IDV - ARTICLE 3.

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

ARRÊTÉ

portant attribution de l'indemnité de départ volontaire suite à démission

Le ministre de la défense,

- VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- VU le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions ;
- VU le <décret statutaire du corps de l'agent> ;
- VU le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié instituant une indemnité de départ volontaire notamment son article 3 ;
- VU l'arrêté du <date> autorisant le ministre de la défense à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère de la défense ;
- VU la demande d'indemnité de départ volontaire formulée par <déterminant prénom nom>, le <date> ;
- VU <référence et date de la lettre du CMG ou du SPAC notifiant le montant de l'IDV> ;
- VU le récépissé d'acceptation de la somme versée dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire du <date> ;
- VU la lettre de démission de l'intéressé <e> du <date> pour un départ au <date> ;
- VU <référence et date du document> de l'autorité centrale d'emploi accordant le bénéfice de l'indemnité de départ et acceptant la démission de <déterminant prénom nom> ;

arrête

- Art. 1^{er} : L'offre de démission dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire de <déterminant prénom nom>, né <e> le <date>, <grade> du ministère de la défense, en fonction à <établissement et ville >, est acceptée à compter du <date >.
- Art. 2 : <Déterminant prénom nom> percevra une indemnité de départ volontaire imputée sur le BOP <EMPLOYEUR>, d'un montant brut de <somme en chiffres> € (<somme en lettres>) conformément aux dispositions du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié susvisé.
- Art. 3 : Le directeur du centre ministériel de gestion de <ville> est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait à <ville>, le

Pour le ministre et par délégation

ANNEXE VIII.
PROCÉDURE DE MISE À DISPOSITION DE L'OUVRIER DE L'ÉTAT.

DEMANDE DE MISE À DISPOSITION FORMULÉE PAR L'OUVRIER PAR LA VOIE HIÉRARCHIQUE.	Indépendamment des recherches menées par sa structure de reclassement et, le cas échéant, par le médiateur mobilité, l'ouvrier peut trouver lui-même un poste dans une autre administration.
RECUEIL DES AVIS DES ADMINISTRATIONS D'ORIGINE ET D'ACCUEIL.	La demande de l'ouvrier est transmise par sa formation administrative d'origine ou son soutien RH en GSBdD, avec avis au centre ministériel de gestion (CMG) ou de SDGPAC. Le CMG ou SDGPA transmet la demande pour avis à l'administration d'accueil en lui demandant la fiche financière correspondant au poste d'accueil, en mettant en copie l'ACE et le RBOP.
PRISE EN COMPTE DE LA FICHE FINANCIÈRE.	La fiche financière est transmise au responsable de budget opérationnel de programme (BOP) pour aval et calcul de la compensation financière. Ce dernier adresse son avis adressé au CMG ou à SDGPAC.
Le dossier complet est adressé à la mission d'accompagnement des réorganisations (MAR) par le CMG ou SDGPAC.	
RÉDACTION ET SIGNATURE DE LA CONVENTION DE MISE À DISPOSITION.	Après avis favorable de toutes les parties, une convention entre les deux administrations est établie et signée par la MAR. La convention permet de fixer les modalités d'accueil, de gestion, de rémunération, de remboursement de salaire ainsi que diverses dispositions concernant l'ouvrier. Elle peut être à durée définie, ou renouvelable, par reconduction tacite ou expresse.
DÉCISION OU ARRÊTÉ PORTANT À DISPOSITION DE L'OUVRIER.	La décision est établie et signée par la MAR en mettant en copie l'administration d'accueil, l'ACE d'origine et l'organisme payeur dont relève la formation administrative d'origine de l'ouvrier.

ANNEXE IX.
L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE DE L'OUVRIER DE L'ÉTAT.

Conformément à l'article 150. de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 modifiée, et au décret n° 2009-83 du 21 janvier 2009 modifié, instituant une indemnité de départ volontaire en faveur de certains ouvriers de l'État du ministère de la défense et des établissements publics placés sous sa tutelle, une indemnité de départ volontaire (IDV) peut être accordée à un ouvrier de l'État du ministère de la défense.

L'IDV est totalement exonérée de l'impôt sur le revenu. Elle n'est pas soumise aux contributions sociales (contribution sociale généralisée, contribution pour remboursement de la dette sociale).

Toutefois, lorsque le montant global de l'indemnité de départ volontaire est supérieur à celui de l'indemnité de licenciement instituée par le décret n° 53-483 du 20 mai 1953 modifié, relatif au licenciement des ouvriers de la défense nationale, la part excédentaire est assujettie aux contributions sociales. Enfin, elle n'est pas soumise à retenue pour pension.

L'octroi de l'IDV ouvre droit à une indemnisation au titre du chômage dans les conditions prévues à l'article L5424-1 du code du travail.

Conformément au décret n° 2009-83 du 21 janvier 2009 modifié, le montant de l'IDV est modulé en fonction de l'ancienneté de l'ouvrier, selon le tableau figurant au volet 4. de la présente annexe.

L'ancienneté à prendre en compte correspond aux services liquidables au titre du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État. Ces services sont fixés aux articles 10. et 11. du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié, relatif au régime de pension des ouvriers des établissements industriels de l'État.

Les bonifications prévues à l'article 12. dudit décret ne sont pas prises en compte dans la détermination de l'ancienneté du service. Sont notamment pris en compte les services en tant qu'ouvrier de l'État, en tant que fonctionnaire et les services militaires non rémunérés par une pension.

Toutefois, une autorisation spéciale d'absence faisant suite à un congé de maladie ordinaire, un congé sans salaire pour convenances personnelles ou pour exercer dans une entreprise publique ou privée une activité relevant de la compétence de l'ouvrier et un congé sans salaire pour suivre son conjoint sont déduits de l'ancienneté de service.

Cette ancienneté est appréciée en années complètes de services à la date du départ effectif de l'ouvrier de l'État. Aucune disposition réglementaire ne prévoit la possibilité d'un fractionnement de l'année de service pour la détermination du montant de l'IDV.

Un ouvrier pouvant prétendre à une liquidation immédiate de sa pension de retraite ne peut pas demander une indemnité de départ volontaire sauf dans le cas des parents de trois enfants ou d'un enfant handicapé à l'instar de ce que prévoit la circulaire interministérielle B7 2166/2B9SS-08-1667 du 21 juillet 2008 ⁽¹⁾ pour les fonctionnaires parents de 3 enfants.

Si l'ouvrier de l'État réunit les conditions précitées pour l'octroi de l'IDV, le centre ministériel de gestion (CMG) procède au calcul du montant de l'indemnité qui lui sera attribuée et porte ce montant à la connaissance de l'intéressé.

Le groupement de soutien de la base de défense (GSBdD) signale à l'ouvrier son obligation réglementaire (obligation rappelée sur les formulaires de demande d'attribution de l'IDV des volets 5. et 6. de la présente annexe) de rembourser le montant des sommes qu'il pourrait percevoir au titre de l'IDV en cas de nouveau recrutement, sous quel que statut que ce soit, au ministère de la défense ou dans l'un des établissements publics en dépendant, au cours des cinq années suivant sa radiation des contrôles.

L'autorité centrale d'emploi peut émettre un avis défavorable à une demande d'indemnité de départ volontaire lorsque soit :

- l'ouvrier de l'État ne réunit pas les conditions prescrites par le décret n° 2009-83 du 21 janvier 2009 modifié ;
- son départ est contraire à l'intérêt du service, notamment parce qu'il est susceptible de porter atteinte à la continuité du service, compte tenu par exemple de la situation des effectifs ou de la profession de l'intéressé.

L'attention du CMG concerné est appelée sur la nécessité de fournir les justificatifs des éléments avancés en application de l'article 4. du décret n° 2009-83 du 21 janvier 2009 modifié, (refus dans l'intérêt du service) pour rejeter la demande de l'agent.

Ces éléments doivent figurer explicitement dans l'avis émis par l'autorité centrale d'emploi.

La décision étant ministérielle, en application du décret n° 2009-83 du 21 janvier 2009 modifié, en cas d'avis favorable de l'autorité centrale d'emploi, le centre ministériel de gestion prend la décision d'attribution de l'IDV et de radiation des contrôles au nom du ministre, selon le ou les modèle(s) joint(s) dans les volets 7. à 10. de la présente annexe.

Toutefois, il est précisé que l'octroi ou le refus d'accorder des indemnités de départ aux ouvriers servant dans un établissement public administratif sous tutelle du ministère de la défense relève de la compétence du directeur de cet établissement, en vertu du décret et de l'arrêté modifié, en portant application du décret n° 2009-574 du 20 mai 2009, autorisant le ministre de la défense à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil d'établissements publics placés sous sa tutelle.

La décision est notifiée à l'ouvrier de l'État par le GSBdD dont relève l'intéressé. Les voies et délais de recours doivent être mentionnés.

En cas de refus de l'IDV, la décision du CMG fait l'objet d'une lettre individuelle adressée par voie hiérarchique à l'intéressé indiquant les motifs du refus en fonction de l'avis exprimé par l'autorité centrale d'emploi et comportant les voies et délais de recours.

L'attention des gestionnaires est appelée sur la nécessité d'instruire les dossiers de demande d'IDV aussi rapidement que possible, l'administration disposant d'un délai total de quatre mois pour répondre à l'agent.

Les décisions devront, toutefois, être prises au plus tôt deux mois avant le départ de l'agent.

La radiation des contrôles de l'ouvrier bénéficiaire de l'IDV est prononcée à compter de la date de départ volontaire prévue par la décision d'attribution de l'IDV par l'autorité déconcentrée titulaire du pouvoir du ministre pour les actes de gestion concernant les ouvriers de l'État en application du décret n° 2011-1864 du 12 décembre 2011 autorisant le ministre de la défense à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère de la défense et de son arrêté d'application du 14 décembre 2011 modifié.

La radiation des contrôles constitue un acte administratif qui doit être notifié à l'intéressé avec mention des voies et délais de recours (cf. annexe IX., volets 7. et 8.).

Le financement de l'IDV d'un ouvrier de l'État est imputé sur le budget opérationnel de programme (BOP) n° 212-92 C, action 63, sous-action 01, dédié aux restructurations, à l'exception d'un établissement public, dont le financement relève de son budget propre.

L'indemnité est versée en une seule fois, après la radiation des contrôles de l'ouvrier.

Un dialogue de gestion trimestriel, entre les autorités centrales d'emploi et la mission d'accompagnement des réorganisations (MAR), permet un ajustement des prévisions de crédits au regard des demandes d'IDV qui sont présentées.

La structure de reclassement, le cas échéant aidée par la sous-direction des pensions, doit informer l'ouvrier intéressé par une IDV notamment sur le montant prévisionnel de sa pension, lorsqu'il a moins de quinze ans de services, mais aussi lorsqu'il s'agit de vérifier que l'ouvrier remplit déjà les conditions pour partir en retraite au titre d'un dispositif autre que l'IDV.

VOLET 1 - L'INDEMNITÉ DE DÉPART SIMPLE.

En application du décret n° 2009-83 du 21 janvier 2009 modifié, et de l'arrêté annuel portant liste des formations administratives restructurées, l'ouvrier éligible doit être en fonction dans une formation administrative restructurée.

Le départ d'un ouvrier avec indemnité de départ volontaire (IDV) peut être refusé ou différé dans l'intérêt du service. L'intéressé doit avoir accompli au minimum six années de services et se situer à plus de deux ans de l'âge auquel il peut faire valoir ses droits à la retraite.

La procédure est la suivante.

L'agent.

L'agent demande à bénéficier de l'indemnité de départ volontaire (IDV) à l'aide du formulaire prévu à cet effet en mentionnant la date de départ souhaitée. Il joint à cette demande le relevé de carrière « régime général ».

Il signe la notification relative au montant de l'IDV ou la notification d'irrecevabilité.

Si avis défavorable de l'ACE, il signe la notification de refus d'attribution de l'IDV. Si avis favorable de l'ACE, il signe la notification de l'arrêté portant attribution de l'IDV et radiation des cadres.

Formation d'emploi.

Le chef d'établissement émet un avis argumenté et circonstancié au regard de l'intérêt du service, sur la demande d'IDV formulée par l'intéressé et fait parvenir la demande au GSBdD pour vérification.

L'AMR saisit les éléments dans l'OMSAR.

Groupement de soutien de la base de défense.

Il reçoit la demande d'IDV complétée par l'avis du chef d'établissement et vérifie la complétude de la demande et du dossier.

Il transmet le dossier au CMG. En retour du CMG, il transmet à l'agent le montant de l'IDV ou la notification d'irrecevabilité.

Il retransmet au CMG la notification signée par l'agent.

Si avis défavorable de l'ACE, il transmet à l'intéressé la décision pour notification. Si avis favorable de l'ACE, il fait parvenir à l'agent l'arrêté portant attribution de l'IDV et radiation des cadres, pour notification.

Il retransmet au CMG la notification signée par l'agent (décision portant attribution de l'IDV et de radiation, ou la décision de refus d'IDV) pour insertion au dossier individuel.

Centre ministériel de gestion.

La DIV RH reçoit du GSBdD la demande d'IDV.

Elle étudie la recevabilité du dossier, établit un état authentique des services et détermine le montant brut de l'indemnité, elle porte un avis technique et détaillé.

Elle transmet au GSBdD pour information à l'agent le montant de l'IDV en cas de recevabilité ou la notification d'irrecevabilité et adresse la demande de l'agent à l'autorité locale d'emploi (ALE) pour avis.

Si avis défavorable de l'ACE, elle transmet la décision au GSBdD pour notification à l'agent et met à jour l'OMSAR.

La DIV GA PAIE reçoit du GSBdD la notification du montant d'IDV ou de l'irrecevabilité.

Si avis favorable de l'ACE, elle établit et signe la décision d'attribution de l'IDV et de radiation qu'elle transmet au GSBdD pour notification à l'agent (copie DRH MD et ACE).

Elle met à jour le SIRH et le dossier individuel.

Elle reçoit du GSBdD la notification d'octroi ou de refus de l'IDV pour insertion au dossier.

L'autorité locale d'emploi.

Elle formule un avis et peut également intervenir au regard de l'avis formulé par la FE (notamment en cas d'avis défavorable).

Elle adresse le dossier à l'ACE.

L'autorité centrale d'emploi.

Elle reçoit, après avis de l'ALE, le dossier de l'agent et émet un avis sur sa demande.

Elle transmet au CMG la demande assortie de l'avis (qu'il soit favorable ou défavorable) visé et signé.

Elle reçoit du CMG une copie de la décision d'attribution d'IDV et de radiation des cadres.

La direction des ressources humaines du ministère de la défense.

La MAR reçoit du CMG une copie de la décision d'attribution d'IDV et de radiation des cadres.

Les établissements non embasés demeurent gestionnaires de proximité. Ils traiteront les demandes d'IDV en lieu et place des GSBdD.

VOLET 2 - L'INDEMNITÉ DE DÉPART DOUBLE-DÉTENTE.

L'IDV peut également être accordée à un ouvrier du ministère de la défense (A), situé dans une formation administrative non restructurée (établissements ne figurant pas sur l'arrêté de restructurations annuel), mais dont le départ permet le reclassement d'un ouvrier en fonction dans une formation administrative restructurée (B).

En outre, il convient de préciser que l'ouvrier partant (A), n'exerçant pas ses fonctions dans une formation administrative restructurée, ne saurait prétendre à un congé de restructuration.

Dans ce dernier cas, la fiche de poste de l'ouvrier (A) est publiée à la bourse nationale des emplois (BNE) avec la mention « susceptible d'être vacant dans le cadre d'une IDV double-détente ». Une recherche de candidatures est effectuée par l'administration en vue de pourvoir le poste de l'ouvrier partant (A) qui souhaite bénéficier de l'indemnité.

Ce dernier doit avoir accompli au minimum 6 années de services et se situer à plus de deux ans de l'âge auquel il peut faire valoir ses droits à la retraite.

L'ouvrier reclassé (B) doit être désigné (nom, groupe de rémunération, échelon, profession, formation administrative d'origine, nature de la restructuration).

La décision d'attribution d'IDV sera subordonnée à la mutation effective de l'ouvrier pré-muté (B) et à la production de la décision d'affectation.

L'indemnité est versée en une seule fois, après la radiation des contrôles de l'ouvrier partant (A).

La procédure est la suivante.

L'agent.

L'agent A ne fait pas l'objet d'une restructuration mais demande à bénéficier de l'IDV.

Il demande à bénéficier de l'IDV à l'aide du formulaire prévu à cet effet.

Il signe la notification de la recevabilité ou de l'irrecevabilité de la candidature.

Il signe la notification de décision d'attribution de l'IDV et de radiation.

L'agent B n'est pas restructuré et demande à faire une mobilité sur le poste de l'agent A.

Formation d'emploi.

Le chef d'établissement émet un avis argumenté et circonstancié au regard de l'intérêt du service sur la demande d'IDV de l'agent A.

Le cas échéant, la FE établit le projet de fiche de poste de l'agent et fait parvenir la demande d'IDV et la fiche de poste au GSBdD.

Elle étudie les candidatures sur la fiche de poste et décide du candidat retenu (agent B) pour pourvoir le poste.

Elle transmet au GSBdD la demande de mobilité de l'agent retenu (agent B).

L'AMR saisit les éléments dans OMSAR.

Groupement de soutien de la base de défense.

Il reçoit la demande d'IDV complétée par l'avis du chef d'établissement et le projet de fiche de poste.

Il saisit la fiche de poste dans la BNE avec la mention « poste susceptible d'être vacant dans le cadre d'une IDV double détente » et la transmet à l'ACE pour validation et publication.

Parallèlement, il transmet la demande d'IDV au CMG après avoir vérifié sa complétude.

Il reçoit du CMG la notification du montant de l'IDV ou la notification d'irrecevabilité.

Il adresse au CMG la notification relative à la recevabilité ou l'irrecevabilité de la demande pour classement au dossier.

Il reçoit la demande de mobilité de l'agent B.

Il transmet la demande de mobilité au CMG.

Il reçoit du CMG la décision d'attribution de l'IDV et de radiation pour notification à l'agent.

Il transmet au CMG la notification signée par l'agent pour insertion dans son dossier.

Centre ministériel de gestion.

Il reçoit du GSBdD le dossier d'IDV de l'agent. Sans attendre qu'un candidat soit retenu par le chef d'organisme pour remplacer l'agent demandeur de l'IDV, il étudie la recevabilité du dossier.

Il transmet au GSBdD pour notification à l'agent le montant de l'IDV en cas de recevabilité ou la notification de non recevabilité.

Le dossier est recevable, il le complète (feuille des services), il calcule le montant de l'indemnité et il procède à une simulation de pension.

Il émet (CRMR) un avis argumenté au regard de l'intérêt du service sur la demande de l'agent (formulaire).

Il reçoit la demande de mobilité (B).

Il vérifie si les conditions de l'IDV double détention sont réunies.

Il transmet la demande d'IDV (agent A) et le dossier de mobilité (agent B) à l'ALE de l'agent restructuré (B) pour avis.

Si avis défavorable de l'ACE de l'ouvrier demandant une mobilité, il établit la décision de refus d'IDV.

Si retour favorable des ACE, il établit et signe la décision de mobilité.

Il transmet cette décision au GSBdD pour notification à l'agent (B).

Après affectation définitive de l'agent restructuré, il établit la décision d'attribution de l'IDV et de radiation qu'il transmet au GSBdD pour notification à l'intéressé (copie ACE et DRH-MD/MAR).

Il met à jour l'OMSAR ainsi que le SIRH et le dossier individuel.

Il reçoit en retour la notification de la décision d'attribution de l'IDV signée par l'agent, pour insertion au dossier.

L'autorité locale d'emploi.

Elle formule un avis et peut également intervenir au regard de l'avis formulé par la FE (notamment en cas d'avis défavorable).

Elle adresse le dossier à l'ACE.

L'autorité centrale d'emploi.

Elle valide (ACE ouvrier A - grand employeur ou employeur autonome) l'expression de besoin et la publication de la fiche de poste dans la BNE avec la mention « poste susceptible d'être vacant dans le cadre d'une IDV double détention ».

Elle (ACE ouvrier B) reçoit, après avis de l'ALE, la demande d'IDV et le dossier de mobilité restructuré (agent B).

Si avis favorable, elle (ACE de l'agent B) adresse à l'ACE de l'ouvrier demandeur de l'IDV (agent A), le dossier pour qu'elle se prononce à son tour sur le dossier au regard de l'intérêt du service, puis retour au CMG

pour prise des décisions subséquentes.

Si avis défavorable, elle (ACE de l'agent B) adresse au CMG le dossier d'IDV double détente afin de rédiger la décision de refus d'IDV.

La direction des ressources humaines du ministère de la défense.

La MAR reçoit du CMG une copie de la décision d'attribution d'IDV et de radiation des cadres.

Les établissements non embasés demeurent gestionnaires de proximité. Ils traiteront les demandes d'IDV en lieu et place des GSBdD.

VOLET 3 - L'INDEMNITÉ DE DÉPART POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE.

Est susceptible de se voir attribuer une indemnité de départ pour créer ou reprendre une entreprise (IDVCRE) l'ouvrier de l'État remplissant les conditions fixées aux articles 1. à 3. du décret n° 2009-83 du 21 janvier 2009 modifié, se situant à plus de deux années de l'âge de son départ à la retraite et justifiant d'au moins trois années de services effectifs, qui quitte le ministère de la défense et qui crée ou reprend une entreprise au sens des articles L5141 du code du travail.

Cette indemnité est versée, pour la moitié de son montant, lors de la communication de tout document attestant de l'existence juridique de l'entreprise dans les six mois à compter de la date de radiation des contrôles et, pour l'autre moitié, après la vérification de la réalité de l'activité de l'entreprise.

Elle peut éventuellement être cumulée avec l'IDV simple ou l'IDV double-détente.

L'indemnité de départ volontaire pour créer ou reprendre une entreprise (IDVCRE) est totalement exonérée de l'impôt sur le revenu. À compter du premier versement de l'IDVCRE, l'ouvrier ne peut plus prétendre à une indemnisation au titre du chômage.

La demande est formulée par l'ouvrier sur le volet 6, et est examinée simultanément, selon les mêmes procédures que celles indiquées dans les volets 1 et 2 de la présente annexe.

VOLET 4 - MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE AU REGARD DE L'ANCIENNETÉ DE L'OUVRIER.

ANCIENNETÉ EN ANNÉES.	MONTANT.
6	49 470 euros
7	52 470 euros
8	55 470 euros
9	58 470 euros
10	61 470 euros
11	64 470 euros
12	67 470 euros
13	70 470 euros
14	73 470 euros
15	76 470 euros
16	79 470 euros
17	82 470 euros
18	85 470 euros
19	88 470 euros
20	91 470 euros
21	91 470 euros

22	91 470 euros
23	91 470 euros
24	91 470 euros
25	91 470 euros
26	88 470 euros
27	85 470 euros
28	82 470 euros
29	79 470 euros
30	76 470 euros
31	73 470 euros
32	70 470 euros
33	67 470 euros
34	64 470 euros
35	61 470 euros
36	58 470 euros
37	55 470 euros
38	52 470 euros
39	49 470 euros
40	46 470 euros
41	43 470 euros
42	40 470 euros

VOLET 5 - DEMANDE D'ATTRIBUTION D'UNE INDEMNITÉ DE DÉPART OUVRIER.

VOLET 5 - DEMANDE D'ATTRIBUTION D'UNE INDEMNITÉ DE DÉPART OUVRIER

1^{ère} PARTIE : LE DEMANDEUR

NOM :

Prénoms :
(dans l'ordre de l'état civil)

Date de naissance :

Profession :

Groupe :

Demande son départ volontaire à compter du :

Soit une ancienneté, à cette date, de :

MOTIF ²

Restructuration de la formation administrative de l'ouvrier

Remplacement par un ouvrier de l'État issu d'une formation administrative restructurée

DÉCLARATION :

Je soussigné(e), reconnais avoir été informé(e) de l'obligation qui me sera faite en cas d'agrément de ma demande, de rembourser le montant des sommes perçues au titre de l'IDV au cas où je serai de nouveau recruté, quel que soit le statut, au ministère de la défense ou dans l'un des établissements public en dépendant, au cours des cinq années suivant ma radiation des contrôles.

Je soussigné(e), reconnais avoir été informé(e), qu'en cas d'agrément de ma demande, mes droits à pension de retraite du régime du fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État seront liquidés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de mon âge d'ouverture de droits à pension de retraite.

Ou le cas échéant:

Je soussigné(e), reconnais avoir été informé que les bonifications prévues aux 1, 4 et 5 de l'article 12 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié ne seront prises en compte que si ma pension rémunère au moins 15 années de services effectifs.

A :

le :

Signature :

² Rayer la mention inutile

VOLET 6 - DEMANDE D'ATTRIBUTION D'UNE INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE OUVRIER
POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE.

**VOLET 6 - DEMANDE D'ATTRIBUTION D'UNE INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE
OUVRIER POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE**

1^{ère} PARTIE : LE DEMANDEUR

NOM :

Prénoms :

(dans l'ordre de l'état civil)

Date de naissance :

Profession :

Groupe :

Demande son départ volontaire à compter du :

Soit une ancienneté, à cette date, de :

MOTIF :

(rayer la mention inutile)

Restructuration de la formation administrative de l'ouvrier

Remplacement par un ouvrier de l'État issu d'une formation administrative restructurée

DÉCLARATION :

Je soussigné(e) :

reconnais avoir été informé(e) de l'obligation qui me sera faite en cas d'agrément de ma demande, de rembourser le montant des sommes perçues au titre de l'IDV au cas où je serai de nouveau recruté, sous quelque statut que ce soit, au ministère de la défense ou dans l'un des établissements public en dépendant, au cours des cinq années suivant ma radiation des contrôles.

Je soussigné(e).....
reconnais avoir été informé(e), qu'en cas d'agrément de ma demande, mes droits à pension de retraite du régime du fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État seront liquidés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de mon âge d'ouverture de droits à pension de retraite.

Ou le cas échéant:

Je soussigné(e), reconnais avoir été informé que les bonifications prévues aux 1, 4 et 5 de l'article 12 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié ne seront prises en compte que si ma pension rémunère au moins 15 années de services effectifs.

A :

le :

Signature :

VOLET 7 - DÉCISION D'ATTRIBUTION D'UNE INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE SIMPLE.

VOLET 7 – DÉCISION D'ATTRIBUTION D'UNE INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE SIMPLE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

DÉCISION

portant attribution d'une indemnité de départ volontaire à un ouvrier de l'État du ministère de la défense et radiation des contrôles

Le ministre de la défense,

- VU la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 modifiée ;
- VU le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État ;
- VU le décret n° 2009-83 du 21 janvier 2009 modifié instituant une indemnité de départ volontaire en faveur de certains ouvriers de l'État du ministère de la défense ;
- VU l'arrêté <date> modifié fixant liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et établissements du ministère de la défense ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration ;
- VU l'arrêté du <date> autorisant le ministre de la défense à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère de la défense ;
- VU la demande de l'intéressé(e) du <date> ;
- VU l'avis favorable émis par la formation administrative, le <date> ;
- VU l'avis favorable émis par l'autorité centrale d'emploi le <date>.

décide

Art. 1^{er} : Une indemnité de départ volontaire d'un montant de <somme en chiffre> est attribuée à <Déterminant, Nom et prénom, ouvrier de l'État, <profession ou spécialité>, <groupe>, <échelon>, en fonction à <établissement et ville>. (dissolution/transfert/réorganisation/rationalisation³ figurant sur l'arrêté du <date>), à compter de la date de son départ volontaire fixée le <date>.



Art.2 : Cette dépense est imputée sur le BOP 212-92 C, action 63, sous-action 01

Art. 3 : L'intéressé(e) est radié(e) des contrôles du ministère de la défense à compter du <date>.

Art. 4 : Le directeur du centre ministériel de gestion de <ville>. est chargé de l'exécution de la présente décision.

3 Formulation à adapter selon la situation de la formation administrative de l'ouvrier concerné.

Fait à, le

Pour le ministre et par délégation

Voies et délai de recours :

Les litiges relatifs à la présente décision doivent être portés devant le tribunal administratif de, territorialement compétent.

Le délai de recours contentieux est de deux mois à compter de la date de notification

Je soussigné (e) [Nom, Prénom et Qualité]

Reconnais avoir pris connaissance de la présente décision le :

Signature de l'agent

VOLET 8 - DÉCISION D'ATTRIBUTION D'UNE INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE
DOUBLE-DÉTENTE.

VOLET 8 – DECISION D'ATTRIBUTION D'UNE INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE DOUBLE-DÉTENTE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

DÉCISION

portant attribution d'une indemnité de départ volontaire à un ouvrier de l'État du ministère de la défense et radiation des contrôles

Le ministre de la défense,

- VU la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 modifiée ;
- VU le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État ;
- VU le décret n° 2009-83 du 21 janvier 2009 modifié instituant une indemnité de départ volontaire en faveur de certains ouvriers de l'État du ministère de la défense ;
- VU l'arrêté du <date> modifié fixant liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et établissements du ministère de la défense ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration ;
- VU l'arrêté <date> autorisant le ministre de la défense à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère de la défense ;
- VU la demande de l'intéressé(e) du <date> ;
- VU l'avis favorable émis par la formation administrative le <date> ;
- VU l'avis favorable émis par l'autorité centrale d'emploi le <date> ;

décide

Art. 1^{er} : Une indemnité de départ volontaire d'un montant de <somme en chiffre>.est attribuée à <déterminant Nom et prénom> , ouvrier de l'État, <profession ou spécialité>, <groupe>, <échelon>, en fonction à <établissement et ville>, à compter de la date de son départ volontaire fixée le <date>, permettant l'accueil de <déterminant Nome et Prénom>, ouvrier de l'État, <profession ou spécialité>, <groupe>, <échelon>, en fonction à <établissement et ville> (dissolution/transfert/réorganisation/rationalisation⁴ figurant sur l'arrêté du <date>).

Art.2 : Cette dépense est imputée sur le BOP 212-92 C, action 63, sous-action 01.

Art.3 : L'intéressé<e> est radié<e> des contrôles du ministère de la défense à compter du <date>.

4 Formulation à adapter selon la situation de la formation administrative de l'ouvrier concerné.

Art. 4 : Le directeur du centre ministériel de gestion de <ville> est chargé de l'exécution de la présente décision.

Fait à, le

Pour le ministre et par délégation

Voies et délai de recours :

Les litiges relatifs à la présente décision doivent être portés devant le tribunal administratif de , territorialement compétent.

Le délai de recours contentieux est de deux mois à compter de la date de notification

Je soussigné (e) [Nom, Prénom et Qualité]

Reconnais avoir pris connaissance de la présente décision le

Signature de l'agent

VOLET 9 - DÉCISION D'ATTRIBUTION D'UNE INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE.

VOLET 9 – DÉCISION D'ATTRIBUTION D'UNE INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

DÉCISION

portant attribution d'une indemnité de départ volontaire pour créer ou reprendre une entreprise à un ouvrier de l'État du ministère de la défense.

Le ministre de la défense,

- VU la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 modifiée ;
- VU le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État ;
- VU le décret n° 2009-83 du 21 janvier 2009 modifié instituant une indemnité de départ volontaire en faveur de certains ouvriers de l'État du ministère de la défense ;
- VU l'arrêté du <date> fixant liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et établissements du ministère de la défense ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration ;
- VU l'arrêté du <date> autorisant le ministre de la défense à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère de la défense ;
- VU la demande de l'intéressé<e> du <date> ;
- VU l'avis favorable émis par la formation administrative le <date> ;
- VU l'avis favorable émis par l'autorité centrale d'emploi le <date> ;

décide

- Art. 1^{er} : Une indemnité de départ volontaire pour créer ou reprendre une entreprise d'un montant de 15 245 € est attribuée à <déterminant Nom et prénom>, ouvrier de l'État, <profession ou spécialité>, <groupe>, <échelon>, en fonction à <établissement et ville> (dissolution/transfert/réorganisation/rationalisation figurant sur l'arrêté du <date>), à compter de la date de son départ volontaire fixée le <date> et sous réserve de la production d'un extrait de K bis ou de la déclaration d'activité prévue au dernier alinéa de l'article R.123-3 du code du commerce.
- Art.2 : Cette dépense est imputée sur le BOP 212-92 C, action 63, sous-action 01.
- Art. 3 : Le directeur du centre ministériel de gestion de <ville>.est chargé de l'exécution de la présente décision.

Fait à, le

Pour le ministre et par délégation

Voies et délai de recours :

Les litiges relatifs à la présente décision doivent être portés devant le tribunal administratif de, territorialement compétent.

Le délai de recours contentieux est de deux mois à compter de la date de notification

Je soussigné (e) [Nom, Prénom et Qualité]

Reconnais avoir pris connaissance de la présente décision le

Signature de l'agent

VOLET 10 - DÉCISION D'ATTRIBUTION D'UNE INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE OUVRIER
POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE DANS LE CADRE D'UNE INDEMNITÉ DE
DÉPART DOUBLE-DÉTENTE.

**VOLET 10 – DECISION D'ATTRIBUTION D'UNE INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE
OUVRIER POUR CRÉER OU REPRENDRE OU ENTREPRISE DANS LE CADRE D'UNE
INDEMNITÉ DE DÉPART DOUBLE-DETENTE**

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

DÉCISION

**portant attribution d'une indemnité de départ volontaire pour créer ou reprendre
une entreprise à un ouvrier de l'État du ministère de la défense.**

Le ministre de la défense,

VU la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 modifiée ;

VU le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État ;

VU le décret n° 2009-83 du 21 janvier 2009 modifié instituant une indemnité de départ volontaire en faveur de certains ouvriers de l'État du ministère de la défense ;

VU l'arrêté du <date> fixant liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et établissements du ministère de la défense ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration ;

VU l'arrêté du <date> autorisant le ministre de la défense à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère de la défense ;

VU la demande de l'intéressé(e) du <date> ;

VU l'avis favorable émis par la formation administrative le <date> ;

VU l'avis favorable émis par l'autorité centrale d'emploi le <date> ;

DÉCIDE

Art. 1^{er} : Une indemnité de départ volontaire pour créer ou reprendre une entreprise d'un montant de 15 245 € est attribuée à <déterminant Nom et prénom>, ouvrier de l'État, <profession ou spécialité>, <groupe>, <échelon>, en fonction à <établissement et ville>, à compter de la date de son départ volontaire fixée le <date>, permettant l'accueil de <déterminant Nom et prénom>, ouvrier de l'État, <profession ou spécialité>, <groupe>, <échelon>, en fonction à <établissement et ville> (dissolution/transfert/réorganisation/rationalisation³⁷ figurant sur l'arrêté du <date>) et sous réserve de la production d'un extrait de K bis ou de la déclaration d'activité prévue au dernier alinéa de l'article R.123-3 du code du commerce.

Art.2 : Cette dépense est imputée sur le BOP 212-92 C, action 63, sous action 01.

Art.3 : Le directeur du centre ministériel de gestion de <ville> est chargé de l'exécution de la présente décision.

Fait à, le

Pour le ministre et par délégation

Voies et délai de recours :

Les litiges relatifs à la présente décision doivent être portés devant le tribunal administratif de..... , territorialement compétent.

Le délai de recours contentieux est de deux mois à compter de la date de notification

Je soussigné (e) [Nom, Prénom et Qualité]

Reconnais avoir pris connaissance de la présente décision le

Signature de l'agent

(1) n.i. BO.

**ANNEXE X.
LE MONTANT DES INDEMNITÉS DE MOBILITÉ.**

AVEC CHANGEMENT DE RÉSIDENCE FAMILIALE (= DOMICILE).					
AGENT SANS ENFANT.			26 573,50 euros		
AUTRES AGENTS.			32 836 euros		
AVEC CHANGEMENT DE RÉSIDENCE FAMILIALE ADMINISTRATIVE (= LIEU DE TRAVAIL) SANS CHANGEMENT DE RÉSIDENCE FAMILIALE.					
	Entre 10 km et moins de 20 km (uniquement pour des mobilités en Île-de-France)	Entre 20 km et moins de 40 km	Entre 40 km et moins de 80 km	Entre 80 km et moins de 200 km	À partir de 200 km
CÉLIBATAIRE SANS ENFANT.	3 500 euros	8 300 euros	10 000 euros	14 049 euros	19 549 euros
AUTRES AGENTS.	3 500 euros	8 300 euros	11 500 euros	15 000 euros	21 073,50 euros

ANNEXE XI.
MODÈLES D'ATTESTATION RELATIFS AU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE
D'ACCOMPAGNEMENT.

MODELES D'ATTESTATION RELATIFS AU COMPLEMENT INDEMNITAIRE D'ACCOMPAGNEMENT

VOLET 1 – ATTESTATION A FOURNIR A L'AGENT DU MINISTERE DE LA DEFENSE EN CAS DE MUTATION INTERNE

Conformément aux dispositions du décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique, Monsieur / Madame, (nom-prénom), peut bénéficier du complément indemnitaire d'accompagnement en qualité de (corps, grade) suite à sa mutation sur l'emploi deà.....(direction – service – bureau).

Le montant brut mensuel du CIA s'élève à (somme en chiffres euros) , (somme en lettres-euros) euros pour une quotité de travail de%.

Fait à(commune), le

CMG

VOLET 2 – ATTESTATION A FOURNIR A L'AGENT DU MINISTERE DE LA DEFENSE EN CAS DE MUTATION SORTANTE

Conformément aux dispositions du décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique, Monsieur / Madame, (nom-prénom), actuellement (corps-grade) du ministère de la défense, en fonction à..... (direction-service), en qualité de (emploi) peut bénéficier du complément indemnitaire d'accompagnement à compter de son affectation au ministère de(ministère - direction – service – bureau), en qualité de(emploi) dans le corps des.....(corps -grade-échelon).

Le montant brut mensuel du CIA s'élève à (somme en chiffres €), (somme en lettres-euros) euros pour une quotité de travail de%.

Fait à(commune), le

CMG

