

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES***



**Édition Chronologique n° 7 du 7 février 2014**

**PARTIE PERMANENTE**  
**Marine nationale**

**Texte 18**

**INSTRUCTION N° 90/DEF/DPMM/2/SG**  
relative à l'emploi en métropole des marins des équipages de la flotte et des marins des ports.

*Du 9 janvier 2014*

DIRECTION DU PERSONNEL MILITAIRE DE LA MARINE : *sous-direction « gestion du personnel » ; bureau « équipages de la flotte et marins des ports ».*

**INSTRUCTION N° 90/DEF/DPMM/2/SG relative à l'emploi en métropole des marins des équipages de la flotte et des marins des ports.**

*Du 9 janvier 2014*

NOR D E F B 1 4 5 0 0 4 5 J

---

*Références :*

- a) Décret n° 78-1060 du 30 octobre 1978 (BOC, p. 4509 ; BOEM 110.3.2.2, 112.3.2.2, 113.6, 113.6, 114.3.3.1) modifié.
- b) Décret n° 2008-953 du 12 septembre 2008 (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 35 ; signalé au BOC 42/2008 ; BOEM 300.7, 311-0.3.2.1, 326.1.1, 332.1.2.6.1, 651.4.1) modifié.
- c) Décret n° 2008-955 du 12 septembre 2008 (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 37 ; signalé au BOC 42/2008 ; BOEM 106.2.6, 300.3.3, 311-2.1.1, 326.1.1, 331.2.4, 614.1.1.7, 621-4.4.3, 651.5.2, 810.1.5, 810.2.5) modifié.
- d) Décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008 (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 43, signalé au BOC 43/2008 ; BOEM 300.3.3, 311-2.1.1, 313.3.2, 331.1.2.1, 333.1.1.1, 360-1.2.7.3, 621-4.1.1, 651.4.2) modifié.
- e) Arrêté n° 290 du 20 juillet 2009 (BOC N° 30 du 14 août 2009, texte 18 ; BOEM 321.4, 326.2.2.1) modifié.

*Pièce(s) Jointe(s) :*

Trois annexes.

*Texte abrogé :*

Instruction n° 90/DEF/DPMM/2/SG du 24 juin 2011 (BOC N° 34 du 26 août 2011, texte 5 ; BOEM 326.2.2.1) modifiée.

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 326.2.2.1

*Référence de publication :* BOC n° 7 du 7 février 2014, texte 18.

---

**Préambule.**

La politique d'emploi du personnel militaire de la marine vise à :

- garantir, qualitativement et quantitativement, l'armement des formations de la marine ainsi que celui des formations interarmées au travers d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences incluant les impératifs de formation ;
- générer et optimiser dans la durée, par la succession d'emplois tenus et de formations suivies, les compétences dont la marine a besoin ;
- offrir des perspectives de carrière et d'épanouissement professionnel à tous les marins en favorisant l'alternance entre affectations embarquées et à terre ;

- traiter de manière adaptée et équitable les différentes situations personnelles et professionnelles des marins.

Par ailleurs, l'article L. 4121-5. du code de la défense dispose en son premier alinéa que « les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu ». En ce qui concerne les mutations en particulier, cette disposition se traduit de la façon suivante :

- pour les marins des équipages de la flotte : ils peuvent être mutés d'un port à l'autre, affectés dans des formations hors des ports et embarqués sur tout bâtiment de la marine, en fonction des besoins de la marine ;
- pour les marins des ports : ils sont attachés à un port pour la durée de leur contrat en cours ou jusqu'à la limite d'âge de leur grade. Ils peuvent, pour les besoins du service, être affectés temporairement hors du port d'attache, ou être embarqués sur des bâtiments de la marine appelés à opérer hors du port d'attache. À l'issue d'une telle affectation, ils sont de nouveau affectés dans leur port d'attache. Lorsque les emplois prévus pour eux dans le port d'attache sont supprimés, ils peuvent être mutés et attachés définitivement à un autre port.

Cette politique s'appuie sur une gestion de proximité pour réaliser la meilleure adéquation des compétences détenues par les marins avec les postes à pourvoir afin de satisfaire prioritairement les besoins de la marine et des organismes interarmées.

Les échanges entre le personnel et les différents acteurs de la chaîne ressource humaine doivent être animés du souci d'informer, de conseiller et de motiver les marins afin qu'ils soient acteurs de leur parcours professionnel.

Le champ d'application de la présente instruction exclut les affectations outre-mer et à l'étranger. Ces dernières font l'objet de l'instruction n° 91/DEF/DPMM/2/SG du 9 janvier 2014.

Des dispositions particulières peuvent être appliquées au personnel affecté dans des organismes hors budget opérationnel de programme « marine » selon les conventions de gestion établies avec ceux-ci.

Les conditions d'emploi des militaires mineurs au sein de la marine nationale font l'objet de dispositions particulières, précisées par ailleurs.

## 1. ORGANISATION.

Les officiers mariniers, quartiers-maîtres et matelots sont gérés par le bureau des équipages de la flotte et des marins des ports (PM2) de la direction du personnel militaire de la marine (DPMM), soit directement, soit par l'intermédiaire d'une autorité gestionnaire des emplois (AGE) ou d'un gestionnaire d'emploi (GE). La liste et le périmètre d'action des AGE et des GE sont précisés en annexe I.

Les mutations du personnel militaire sont prononcées par les autorités compétentes de la DPMM, agissant par délégation du ministre de la défense.

### 1.1. Pyramides fonctionnelles du personnel militaire.

L'organisation des carrières militaires s'inscrit dans un référentiel fonctionnel, normé au sein du ministère de la défense, permettant une catégorisation des fonctions selon des critères de compétences, de degré d'autonomie et de technicité.

Le niveau fonctionnel (NF) constitue l'unité d'échelle de la pyramide fonctionnelle en matière de gestion et permet le positionnement et la hiérarchisation des fonctions dans la structure d'organisation. Le personnel est réparti comme suit :

GRANDS NIVEAUX.	NIVEAUX FONCTIONNELS.	GRADES.
-----------------	-----------------------	---------

III. Encadrement de proximité et mise en œuvre élargis.	NF 3b	Encadrement de 2 <sup>e</sup> niveau, commandement de petite unité, expertise technique.	Major. Maître principal.
	NF 3a (1)	Encadrement de 1 <sup>er</sup> niveau et technicien supérieur.	Premier maître. Maître ou second maître titulaire d'un brevet supérieur.
II. Encadrement de proximité et mise en œuvre.	NF 2 (1)	Encadrement élémentaire et technicien opérateur qualifié.	Maître. Second maître.
I. Exécution/encadrement élémentaire.	NF 1c	Encadrement élémentaire et mise en œuvre.	Quartier-maître de 1 <sup>re</sup> classe.
	NF 1b	Exécution et encadrement élémentaire.	Quartier-maître de 2 <sup>e</sup> classe.
	NF 1a	Exécution.	Matelot.

## 1.2. Rôle de la direction du personnel militaire de la marine.

La direction du personnel militaire de la marine :

- prononce directement les mutations et les mises pour emploi temporaires du personnel relevant de sa compétence (cf. annexe I.) ;
- valide les mutations proposées par les AGE et les GE, après concertation, arbitrage et prise en compte des éventuelles orientations formulées par les autorités de domaine de compétences professionnelles (ADC) (2) ;
- prononce les décisions relatives aux situations particulières et diligente, le cas échéant, les demandes d'expertise sociale ;
- valide les propositions des AGE de modifications de position (MODPOS) au sein des formations ;
- provoque, en fonction des besoins, les rééquilibrages dans la répartition de la ressource entre les AGE.

## 1.3. Rôle des acteurs de la gestion autres que la direction du personnel militaire de la marine.

### 1.3.1. L'autorité gestionnaire des emplois.

L'AGE élabore les propositions de mutations selon le processus suivant :

- exploite les dossiers individuels de préparation du plan annuel de mutations (DIPP) ;
- prend en compte les parcours de carrière type définis par les ADC ;
- reçoit en entretien de gestion (sous toutes formes appropriées : rencontre physique, utilisation des moyens de communication modernes, etc.) les marins en fin d'affectation qui en font la demande ou dont l'AGE et/ou le commandant de formation ou son délégataire l'estime nécessaire ;
- propose à la DPMM les mutations internes à l'AGE, les prolongations ou réductions de la durée d'affectation ainsi que les mutations pour une autre AGE en concertation avec les autres AGE et GE concernés ;
- prononce les mises pour emploi temporaires, au sein de son périmètre d'emploi ou auprès d'une autre AGE, des marins relevant de sa compétence ;

- adresse aux écoles, après diffusion de la répartition numérique par la DPMM, la liste des postes à pourvoir en sortie de cours ;
- exprime les besoins et propose les sélections en matière de stage de formation ou de filières d'emploi ;
- exploite les demandes relatives aux situations particulières (rapprochement de conjoint, affectation préférentielle, inaptitude à l'emploi, etc.). Si cette situation ne peut être réglée au niveau des AGE, la demande est transmise à la DPMM pour décision ;
- ajuste les dates de rattachement (DRL), en accord avec les formations concernées ;
- veille à l'emploi réel des marins au titre du poste au plan d'armement (PAR) pour lequel ils ont été désignés et propose, le cas échéant, des MODPOS à la DPMM (cf. point 1.2.).

### ***1.3.2. Le gestionnaire des emplois.***

Le GE est l'interlocuteur privilégié de la DPMM dans le cadre de la gestion des emplois des filières « renseignement » et des spécialités entraînement physique militaire et sportif, hydrographe, infirmier, inspecteur de sécurité de la défense, plongeur démineur, photographe audiovisuel et météorologiste océanographe. Son action est identique à celle de l'AGE, mais dans un périmètre plus restreint, notamment pour certains actes de gestion qui resteront du ressort de la DPMM.

### ***1.3.3. L'autorité de domaine de compétences.***

Les ADC suivent les affaires de fond relatives aux métiers dont elles ont la charge : formation, qualifications, parcours professionnels, gestion prévisionnelle des emplois, etc. Elles peuvent être consultées par la DPMM, les AGE et les GE à l'occasion de l'élaboration des mutations.

### ***1.3.4. Le rôle des vigies.***

Pour certaines populations hautement qualifiées, des officiers experts du domaine considéré, appelés « vigies », sont désignés par la DPMM/PM2 à l'issue du plan annuel de mutation (PAM). Ils assistent les AGE dans leur travail de préparation du plan annuel de mutation en leur fournissant des éléments complémentaires et personnalisés sur les marins de leur périmètre.

Les vigies peuvent, le cas échéant, apporter leur éclairage pour l'élaboration des contrats de gestion. Elles n'ont pas vocation à conduire des actes de gestion.

### ***1.3.5. Le rôle du commandement dans la gestion de proximité.***

La politique de gestion des compétences repose sur la gestion de proximité. Organisée autour de l'AGE et de l'ADC, elle s'exerce tout d'abord au sein de l'unité *via* la structure hiérarchique.

L'ensemble de ces actions de proximité permet d'orienter le marin dans ses choix et d'éclairer la DPMM dans les décisions relatives au déroulement de sa carrière.

### ***1.3.6. Le rôle du marin.***

Il est important, pour le marin, de s'impliquer dans ses choix de carrière et dans le processus d'acquisition de compétences. Il fait des propositions à son AGE/GE, *via* sa hiérarchie et son DIPP, afin de bâtir un parcours professionnel cohérent.

## **1.4. Le rôle des bureaux d'administration des ressources humaines et des bureaux conseil en ressources humaines.**

En tant qu'experts, les bureaux d'administration des ressources humaines (BARH) apportent leur soutien aux administrés dans la constitution des différents dossiers.

Conformément à la directive n° 0-20559-2011/DEF/DPMM/DIR du 28 juillet 2011 modifiée, les bureaux conseil en ressources humaines (BCRH) n'interviennent pas dans la chaîne de gestion des emplois et des compétences. Ils peuvent cependant apporter leur appui dans la gestion des carrières des marins.

## 2. DURÉE DES AFFECTATIONS.

### 2.1. Principes.

La durée d'affectation doit répondre aux besoins des formations et notamment permettre :

- de rentabiliser les formations délivrées par les unités et les écoles ;
- d'assurer la lisibilité des parcours ;
- de favoriser l'alternance terre/mer.

Pour ces différentes raisons, la durée d'affectation est fixée à trois ans pour toutes les formations de la marine et pour tous les marins jusqu'au grade de major, hormis pour les types d'affectations prévus en annexe III.

Il s'agit cependant d'une durée de référence qui reste modulable, sur proposition de l'AGE, selon :

- les besoins spécifiques en gestion ;
- les évolutions en organisation (retrait du service actif d'un bâtiment, restructuration de la formation, modification du plan d'armement, etc.) ;
- la situation particulière du marin.

L'attention est appelée sur le fait qu'une mutation, comme une prolongation ou une réduction d'affectation, peut être rapportée pour des besoins ou impératifs de gestion. De telles situations peuvent résulter d'ajustements postérieurs à la publication du PAM (départs de la marine, réorganisations, affectations préférentielles accueillies, etc.).

### 2.2. Prolongation de la durée d'affectation.

La durée normale d'affectation peut être prolongée :

- d'office dans l'intérêt du service ;
- sur demande des intéressés exprimée lors de l'élaboration du DIPP.

Les prolongations peuvent être d'un ou deux ans. Les commandants de formation et les AGE/GE doivent s'assurer :

- qu'elle réponde à un besoin avéré pour le fonctionnement des unités (tuilage des compétences, acquisition de qualifications, retour sur investissement pour l'unité lorsque le marin a suivi une formation spécifique liée à son emploi, etc.) ;
- qu'elle n'entrave pas le processus d'évolution professionnelle du marin ;
- qu'elle ne nuit pas à d'autres marins qui pourraient utilement occuper le poste.

Sauf contrainte de gestion ou convention spécifique, un marin ne peut normalement servir plus de six années dans un même emploi (3).

### **2.3. Réduction de la durée d'affectation.**

La durée d'affectation peut être écourtée :

- d'office :

- en cas d'admission à un cours ou dans un corps d'officier ou dans d'autres situations particulières ;

- pour raison médicale <sup>(4)</sup> pour une durée d'absence réelle ou annoncée supérieure à soixante jours consécutifs pour une formation embarquée <sup>(5)</sup> ;

- sur demande du commandant de formation ou son délégué, *via* l'AGE, après agrément par la DPMM :

- pour incapacité ou empêchement à tenir un emploi ou pour manière générale de servir insuffisante. Selon les faits et éléments rapportés, la DPMM se réserve le droit de requalifier l'objet de la décision de débarquement ;

- pour raison médicale <sup>(4)</sup> lorsque, pour une formation non embarquée, la durée de l'absence effective pour motif médical est supérieure à soixante jours consécutifs.

### **2.4. Réaffectation.**

Dans certains cas, afin d'optimiser et de rentabiliser un cursus de formation particulier ou pour garantir une certaine stabilité dans des emplois spécifiques, une réaffectation peut être prononcée. Celle-ci ne pourra pas intervenir après une prolongation mais uniquement à l'issue de la date de fin d'affectation initiale.

Aucune prolongation ne sera accordée après une réaffectation.

### **2.5. Débarquement du personnel des bâtiments en mission hors du port base.**

Pour les marins dont la manière de servir ne permet plus le maintien à bord, les commandants de bâtiment en mission hors du port base peuvent initier une procédure accélérée de débarquement, dérogatoire à la procédure décrite en annexe II. de la présente instruction.

Une telle demande de rapatriement doit être dûment justifiée et demeurer exceptionnelle. Elle est adressée par message impérativement notifié au marin concerné, pour décision à la DPMM en tenant l'AGE de la force d'action navale (ALFAN) et le bureau personnel concerné informés.

### **2.6. Situation des marins dans les compagnies des disponibles.**

Les AGE du commandant de l'arrondissement maritime de la Méditerranée (CECMED) et du commandant de l'arrondissement maritime de l'Atlantique (CECLANT) entretiennent une liste du personnel disponible susceptible d'être communiquée à la DPMM sur sa demande. Sauf raisons médicales, ces marins ne peuvent dépasser six mois de présence en compagnie des disponibles.

## **3. DESIDERATA ET VOLONTARIATS DU PERSONNEL.**

### **3.1. Port d'affectation.**

La diversification des emplois au sein des structures interarmées contribue à augmenter le nombre de postes confiés aux marins hors des bassins d'emplois traditionnels de la marine. Sont alors distingués :

- les ports principaux <sup>(6)</sup> présentant une forte employabilité pour l'ensemble des spécialités, métiers et niveaux d'emplois :



- port de Toulon : Toulon, Saint-Mandrier, Hyères, Cuers, Marseille ;
  - port de Brest : Brest, Landivisiau, Île Longue, Lanvéoc-Poulmic, Lorient (7) Lann-Bihoué (7) ;
  - Paris ;
  - port de Cherbourg : Cherbourg, Querqueville ;
- les ports ou affectations qui correspondent aux autres sites d'emploi présentant une employabilité moindre.

### 3.2. **Desiderata.**

Le personnel exprime trois *desiderata* (DSD) géographiques et/ou professionnels, le troisième devant correspondre au port d'affectation privilégié par le marin s'il venait à faire l'objet d'une mutation avec changement de port. Il ne peut y avoir trois DSD géographiques identiques. À défaut de respecter cette règle, le marin est considéré comme disponible pour toute affectation.

La rubrique « commentaires » doit être utilisée pour préciser les souhaits d'affectation, notamment sur le plan professionnel, et doit être utilisée systématiquement pour les affectations faisant l'objet d'une recherche par volontariat occasionnel qui ne relèvent pas du périmètre de l'AGE : organisation du traité de l'Atlantique Nord (OTAN), tout autre pays, direction de la coopération de sécurité et de défense (DCSD), centre d'information et de recrutement des forces armées (CIRFA), etc.

Les DSD sont pris en compte pour l'élaboration des mutations, lors des travaux de sélection pour un cours ou un stage, ou dans le cadre des différentes candidatures. Ils sont donc considérés comme étant à jour au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédant la date de fin d'affectation (DFA).

Toute modification de DSD intervenant entre le 1<sup>er</sup> décembre de l'année N - 1 et le 1<sup>er</sup> juin de l'année N ne pourra intervenir que pour raisons familiales graves ou évènement modifiant la situation personnelle de l'intéressé, attesté par le commandant de formation.

### 3.3. **Volontariats.**

#### 3.3.1. *Volontariat permanent.*

Un acte de volontariat pour les forces sous-marines ou l'outre-mer peut être souscrit à tout moment. Ces volontariats ne sont pas exclusifs l'un de l'autre.

#### 3.3.2. *Volontariat occasionnel.*

Certains emplois (majors des forces et d'arrondissements, gradés d'encadrement en école, poste en CIRFA, etc.) font l'objet d'un appel à volontariat.

Les commandants de formation ou leurs délégués transmettent les candidatures à l'autorité émettrice de la demande (DPMM, service de recrutement de la marine, etc.), en tenant au courant l'AGE/GE concernée. Ils expriment leur avis sur la candidature proposée : appréciations sur la valeur de la candidature et l'aptitude du marin à tenir l'emploi ainsi que les difficultés rencontrées éventuellement par l'unité en cas de sélection de la candidature.

Ces volontariats occasionnels ne nécessitent pas une mise à jour systématique des DSD d'affectation des candidats (rubrique « commentaires »).

## 4. APTITUDE MÉDICALE DU PERSONNEL ET PRÉPARATION PHYSIQUE.

### 4.1. Aptitude médicale.

Le contrôle de l'aptitude médicale du marin est défini par l'arrêté du 20 décembre 2012 relatif à la détermination et au contrôle de l'aptitude médicale à servir du personnel militaire. L'instruction n° 102/DEF/EMM/PRH du 5 décembre 2011 modifiée, fixe les normes médicales d'aptitude applicables au personnel militaire de la marine.

L'aptitude médicale du marin est vérifiée lors de la visite médicale périodique (VMP) qui est obligatoire. L'aptitude au service à la mer (SAM) est systématiquement appréciée à cette occasion, quels que soient les spécialités ou les métiers, y compris pour le personnel affecté à terre. Le commandant de formation ou son délégué doit cependant s'assurer que l'ensemble de son personnel se conforme à cette visite, et rend compte annuellement à son autorité organique du taux de contrôle effectué.

Les marins inaptes et maintenus par dérogation aux normes d'aptitude physique de leur spécialité doivent être présentés par leur commandant de formation au conseil régional de santé (CRS) avant le 1<sup>er</sup> février de l'année de leur fin d'affectation.

### 4.2. Contrôle de la condition physique générale du militaire.

Le contrôle de la condition physique générale du militaire (CCPG) est obligatoire et réalisé annuellement. La participation à ces épreuves est prise en compte pour les sélections ou l'examen des candidatures.

La situation du personnel inapte, ou dont le niveau des épreuves est insuffisant, fait l'objet d'un examen au cas par cas par les autorités organiques en concertation avec les AGE/GE ; celles-ci proposent à la DPMM les dérogations d'emploi éventuelles.

## 5. SÉLECTION DU PERSONNEL POUR LES AFFECTATIONS.

### 5.1. Affectations en métropole.

Les AGE proposent, après concertation avec les autres AGE concernées, les mutations du personnel dont elles ont la charge, en priorisant les besoins des formations tout en répondant, dans la mesure du possible, aux aspirations des marins.

Ces propositions doivent s'inscrire dans une logique de développement des compétences. Selon des directives fixées annuellement par la DPMM, elles s'efforcent :

- d'assurer pour chaque marin un équilibre entre des postes à la mer et à terre ;
- de répartir entre tous les marins les contraintes de mutation hors du port de prédilection.

La DPMM est garante de l'équité de traitement entre les marins, quelle que soit leur AGE de tutelle. À ce titre, elle assure les arbitrages et les ajustements nécessaires entre AGE. Au final, les mutations sont prononcées par le ministre.

### 5.2. Commandements de bâtiments.

L'arrêté n° 233 du 9 septembre 2009 modifié, fixe la liste des bâtiments dont le commandement est normalement confié à un officier marinier de carrière du corps des officiers marins de maîtrise des équipages de la flotte.

La sélection, soumise à la commission supérieure des officiers marins (CSOM), s'effectue parmi les candidats de la spécialité de navigateur, réunissant les conditions fixées par l'instruction n° 1270/DEF/DPMM/2/E du 1<sup>er</sup> octobre 1992 modifiée, relative à l'attribution de commandements de bâtiments

à des officiers mariniens, ayant exprimé des *desiderata* de commandement. Ce volontariat doit être confirmé à l'occasion de la prospection effectuée par message.

### **5.3. Affectations du personnel à l'issue d'une formation ou d'un cours.**

Le personnel exprime, dans l'ordre du classement, un choix préférentiel pour une affectation. Cependant, pour faire face à des situations particulières ou pour des postes requérant une compétence spécifique, la DPMM peut décider de l'affectation de certains élèves.

Les formations demandant l'affectation d'un élève en particulier suite à des compétences spécifiques expriment leur besoin à l'AGE de tutelle. Cette dernière retransmet la demande à la DPMM avec avis (favorable, défavorable, sans objection).

À l'exception de celle consécutive à un événement survenant pendant le cours, toute demande d'affectation préférentielle en sortie de cours, dûment justifiée, devra être transmise à la DPMM dans les 15 jours suivant le début du cours. Passé ce délai, les demandes ne seront pas étudiées.

## **6. RÈGLES DE GESTION APPLICABLES EN MÉTROPOLE.**

### **6.1. Mutations avec changement de résidence.**

Hormis les situations particulières mentionnées au point 6.4., les mutations avec changement de port prononcées dans le cadre du plan annuel de mutation (PAM) doivent être diffusées avec le plus grand préavis possible.

Le temps de présence requis dans les ports principaux de Brest et Toulon avant de pouvoir demander un changement de région est fixé à six ans pour le personnel ayant été affecté dans celui-ci au titre de son DSD 1 ou 2. Pour les autres ports ou pour les marins affectés à l'issue d'un cours, l'opportunité de départ à partir de trois ans de présence sera mesurée par l'AGE en fonction de ses besoins de gestion.

### **6.2. Mise pour emploi temporaire.**

Pour répondre à des besoins en gestion, un marin peut être appelé à servir temporairement dans une formation différente de sa formation d'affectation. Il est alors mis pour emploi temporairement, par son AGE ou la DPMM, pour une durée qui ne peut, sauf nécessité de service, excéder six mois consécutifs.

La mise pour emploi d'un marin au profit d'une formation relevant du périmètre d'une autre AGE est prononcée, après entente directe entre les AGE concernées, par l'AGE du marin concerné.

### **6.3. Permutations.**

#### ***6.3.1. Permutation d'affectation.***

Après concertation, deux marins peuvent demander une permutation d'affectation. La décision est prononcée par la DPMM après avis des AGE concernées. Les intéressés sont désignés dans leur nouvelle formation pour une durée normale d'affectation. Les modalités pratiques des permutations d'affectations sont fixées en annexe II.

#### ***6.3.2. Permutation de désignation d'affectation.***

Sous réserve que les compétences nécessaires au poste soient détenues par les deux marins souhaitant permuter, la DPMM peut prononcer une permutation de désignation d'affectation.

## **6.4. Situations particulières.**

### **6.4.1. Mutation pour l'outre-mer.**

Sauf impératif de gestion, un marin ne peut recevoir une affectation outre-mer que lorsqu'il se trouve en fin d'affectation.

### **6.4.2. Mise en place d'un contrat de gestion.**

Afin de renforcer l'attractivité de certaines affectations ou de certains emplois, la mise en place d'un « contrat de gestion » est autorisée.

Ce contrat consiste en l'engagement à prononcer, à l'issue d'un temps dans certains postes très ciblés, une affectation préférentielle dans un port donné, voire dans un emploi précis.

Proposé par les AGE, ce contrat de gestion est soumis *in fine* à la validation de la DPMM.

### **6.4.3. Personnel des bâtiments retirés du service actif.**

Les marins constituant le noyau d'équipage d'un bâtiment placé en réserve, ayant fait l'objet d'une dissolution administrative, sont affectés en supplément à l'armement auprès de l'état-major de la force d'action navale.

### **6.4.4. Personnel candidat au brevet d'aptitude technique et au brevet supérieur par validation des acquis de l'expérience.**

La politique de validation des acquis de l'expérience (VAE) vise notamment à développer l'obtention du brevet d'aptitude technique (BAT) et du brevet supérieur (BS) par cette voie. Un adjoint « VAE » est désigné au sein des AGE afin d'aider les marins dans leur démarche.

Dans la mesure des possibilités de gestion, et sous réserve qu'il n'y ait pas trop d'écart entre les compétences acquises et celles visées, les AGE doivent favoriser le parcours professionnel des marins engagés dans ce processus.

L'alternance d'affectations complémentaires, visant l'acquisition des connaissances et des compétences requises pour valider le brevet, sera notamment recherchée.

La situation du personnel obtenant le BAT ou le BS par VAE est étudiée en opportunité par la DPMM. Normalement, ce personnel reçoit une nouvelle affectation correspondant à son nouveau niveau d'emploi au plus tard lors du plan annuel de mutations suivant l'attribution du diplôme. Il peut être dérogé à cette disposition pour tenir compte des situations des unités et des individus.

### **6.4.5. Personnel promu.**

Le personnel promu au grade supérieur est normalement maintenu dans son affectation.

### **6.4.6. Mutation hors desiderata géographiques.**

Pour satisfaire les besoins de la marine, un marin peut recevoir une affectation en dehors de son port et/ou de sa région de prédilection. Sauf contrainte de gestion particulière, le choix se porte prioritairement sur le DSD 3. À défaut de ressource, un marin peut recevoir une affectation hors DSD.

Les marins susceptibles de recevoir une telle affectation sont choisis parmi une « liste de stabilité », établie par brevet/spécialité et mise à jour annuellement par les AGE.

Lors de ses directives annuelles d'élaboration du PAM, la DPMM demande aux AGE les listes des spécialités concernées en fonction des besoins de gestion.

Ces listes recensent les marins possédant la plus grande stabilité géographique à terre dans sa région (cette stabilité est calculée à partir du premier jour de mutation à terre).

Les marins éligibles à cette liste répondent aux critères suivants :

- marin non embarqué et non désigné pour une affectation embarquée ;
- pour le personnel de carrière, marin à plus de trois ans de la limite d'âge de son grade ;
- pour le personnel titulaire du BS ou du brevet de maîtrise (BM), le calcul de la stabilité commence à l'arrivée dans la région à l'issue du cours de BS ;
- pour le personnel titulaire du brevet supérieur technique (BST), le calcul de la stabilité commence à la date d'attribution du BST ;
- pour le personnel titulaire du BAT, le calcul de la stabilité commence à l'arrivée dans la région à l'issue du cours de BAT.

Le personnel ayant reçu une affectation hors *desiderata* est généralement muté, à l'issue de cette affectation, dans le port principal de son choix, en métropole, selon les disponibilités en gestion.

#### ***6.4.7. Mesures à prendre en cas d'inaptitude médicale.***

Dès la connaissance de l'inaptitude médicale, temporaire ou définitive, au service à la mer ou à certains types d'activité ou d'emploi d'un marin pouvant entraîner une réduction d'affectation (cf. point 2.3.), le commandant de formation ou son délégataire informe l'AGE ou la DPMM afin de prononcer une mutation dans une formation adéquate.

Le personnel sous-marinier déclaré inapte temporaire à la navigation sous-marine fait, pour sa part, l'objet des dispositions particulières fixées par la circulaire n° 0-12148-2012/DEF/DPMM/2/ASC du 14 juin 2012 relative au déroulement de la carrière d'un sous-marinier.

Conformément aux dispositions de l'instruction n° 102/DEF/EMM/PRH du 5 décembre 2011 modifiée, définissant les normes médicales d'aptitude applicables au personnel militaire de la marine nationale, la constatation d'un état de grossesse entraîne une inaptitude temporaire au service à la mer et le débarquement physique du bâtiment. Cependant, selon des modalités fixées par directive particulière, le personnel féminin qui en fait la demande peut être maintenu administrativement à bord et fait l'objet d'une mise pour emploi temporaire à terre dans une formation en relation avec son unité opérationnelle. Le réembarquement physique de ce marin interviendra à l'échéance du congé de maternité si celui-ci se situe avant la fin de la durée normale d'affectation.

#### ***6.4.8. Demandes d'affectations préférentielles.***

Dans les situations particulières énoncées ci-dessous, le personnel peut effectuer une demande d'affectation préférentielle.

Les modalités pratiques de la procédure de cette demande sont décrites à l'annexe II.

##### ***6.4.8.1. Mutation pour raisons familiales graves.***

Une demande d'affectation préférentielle peut être établie pour raisons familiales graves. Au regard des motifs invoqués, la DPMM peut requalifier la demande de mutation pour raisons familiales graves en mutation pour convenances personnelles (voir point 6.4.8.2.).

Le délai de traitement de cette demande par l'ensemble des intervenants (BARH, AGE, DPMM) doit être le plus rapide possible. L'objectif visé est un délai de deux mois entre la demande du marin et la décision de la

DPMM. Le recours à une expertise sociale relève de la seule compétence de la DPMM.

#### *6.4.8.2. Mutation pour convenances personnelles.*

Le personnel connaissant une situation difficile, qui ne peut être pour autant qualifiée de situation familiale grave, peut demander une mutation pour convenances personnelles. En cas d'agrément, la DPMM prononce une mutation compatible avec la situation personnelle du marin, tout en se réservant la possibilité de moduler la durée de cette affectation.

Cette démarche qui relève d'un confort personnel n'ouvre pas droit aux indemnités de changement de résidence ni aux indemnités de déplacement temporaire.

#### *6.4.8.3. Personnel atteignant la limite d'âge de son grade ou en fin de contrat.*

Le personnel se trouvant à moins de trois ans de la limite d'âge de son grade ou le personnel dont le contrat arrive à échéance dans les douze mois à venir (marins qui n'acceptent pas la proposition de la DPMM de renouvellement de contrat ou dont la reconduction n'a pas été accordée par la DPMM) peut demander une affectation préférentielle à terre dans son port principal ou dans un autre port, ou bien une affectation de prédilection, selon les disponibilités en gestion.

#### *6.4.8.4. Mutation des conjoints et « pacsés » militaires de la marine nationale, de conjoints militaires ou appartenant à la fonction publique.*

Dans la mesure du possible, les conjoints militaires de la marine nationale, ainsi que les « pacsés » ayant apporté la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts, sont affectés dans le même port et mutés simultanément. Si un seul des conjoints ou des « pacsés » est muté ou arrive en fin d'affectation, l'autre peut demander une affectation préférentielle pour rapprochement de conjoint.

Le rapprochement des conjoints et « pacsés » militaires à l'issue d'un stage de formation (cours) est étudié au cas par cas. La priorité sera généralement donnée au port d'affectation choisi par le marin issu de formation, mais les contraintes de gestion liées à la situation du conjoint ou « pacsé » peuvent être privilégiées. Conformément au point 5.3., toute demande d'affectation préférentielle en sortie de cours devra être transmise à la DPMM dans les quinze jours suivant le début du cours

Lorsque l'un des deux militaires est affecté dans une unité opérationnelle, le conjoint ou le « pacsé » est normalement affecté dans une unité à terre, en fonction des possibilités en gestion, de la compatibilité avec le cursus professionnel et de la situation familiale effective.

La DPMM entretient des relations avec les autres directions de ressources humaines d'armées ou de services communs, ainsi que la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) afin de favoriser, chaque fois que possible et en fonction des contraintes de gestion, le rapprochement des conjoints militaires ou appartenant à la fonction publique.

## **7. PRÉPARATION ET PUBLICATION DES MUTATIONS.**

### **7.1. Dossier individuel de préparation du plan annuel de mutations.**

En vue de l'élaboration du PAM, un DIPP (8) est renseigné par les marins arrivant en fin d'affectation.

### **7.2. Plan annuel de mutations.**

Les mouvements de personnel sont généralement regroupés à l'été de chaque année dans le cadre du PAM, établi par spécialité, métier et par niveau d'emploi [brevet de maîtrise (BM), brevet supérieur (BS) et brevet supérieur technique (BST), non brevet supérieur (NBS)].

### **7.3. Mutations hebdomadaires ou occasionnelles.**

Chaque semaine, sur proposition des AGE, la DPMM prononce par message des mutations. Par ailleurs, des mutations occasionnelles peuvent également être prononcées à tout moment par la DPMM.

### **7.4. Répartition des marins issus de formation.**

La répartition des marins à l'issue d'un cours ou d'une formation fait l'objet d'un message, adressé par les écoles de formation à la DPMM, précisant notamment les caractéristiques du poste pour lequel la mutation est prononcée ainsi que les modalités de mise en route et de ralliement du personnel.

### **7.5. Décision portant mutation et mise pour emploi temporaire.**

Toute mise pour emploi temporaire fait l'objet d'une décision de l'AGE de tutelle.

Toute mutation (changement d'affectation, prolongation ou réduction de la durée d'affectation, sortie de cours, etc.) donne lieu à l'établissement d'une décision du ministre de la défense (DPMM).

### **7.6. Respect de l'anonymat de certains militaires.**

Les mutations et mises pour emploi temporaires du personnel affecté ou désigné pour l'une des formations prévues par l'arrêté du 7 avril 2011 relatif au respect de l'anonymat de militaires et de personnels civils du ministère de la défense font l'objet d'une diffusion particulière.

## **8. DÉBARQUEMENT ET MISE EN ROUTE.**

Le personnel muté doit rallier sa nouvelle formation dans les conditions fixées par la décision de mutation. La mise en route vers une nouvelle affectation peut, après notification à l'intéressé, être suspendue et la mutation rapportée pour l'un des motifs suivants, signalé par la formation d'appartenance à l'AGE et à la DPMM :

- inaptitude médicale prononcée par le conseil de santé du port. Les dispositions prévues au point 6.4.7. précité sont alors appliquées ;
- événement familial grave dûment justifié (dossier d'affectation préférentielle) ;
- rapport circonstancié du commandant de formation ou son délégué, estimant que l'intéressé ne dispose pas ou plus des qualités ou qualifications requises pour occuper le poste prévu ;
- admission à un cours ;
- besoin de gestion prioritaire ;
- retrait du niveau d'habilitation nécessaire à l'emploi.

## **9. EMBARQUEMENT DU PERSONNEL.**

L'embarquement administratif des marins est enregistré par leur BARH dans le système d'information des ressources humaines (SIRH) conformément aux éléments fixés par la décision ministérielle de mutation. Hormis le personnel de retour d'outre-mer ou de l'étranger qui fait l'objet de dispositions particulières (placement en congé au sein d'un centre des disponibles choisi par la DPMM), l'embarquement administratif est inhérent au ralliement physique du marin dans sa nouvelle formation. En l'absence de ralliement physique (même justifié par un congé), le personnel demeure aux effectifs de son ancienne formation.

## 10. INFORMATION DU PERSONNEL.

Une bonne circulation de l'information est nécessaire pour concilier au mieux les besoins de la marine et les aspirations des marins. Cette information inclut des échanges entre le personnel et, selon le domaine de compétence, son commandant d'unité, son AGE ou la DPMM (9).

Afin de ne pas saturer les services concernés, les commandants de formation ou leurs délégués veilleront à traiter les réponses à leur niveau ou avec les BARH, notamment pour les sujets traités par les notes d'information.

## 11. INFORMATION DESTINÉE À L'ÉCHELON CENTRAL.

Conformément aux directives de la DPMM, les AGE tiennent au jour le jour les indicateurs relatifs à la réalisation de leurs effectifs et élaborent les comptes-rendus de la réalisation du PAM.

## 12. DISPOSITIONS DIVERSES.

L'instruction n° 90/DEF/DPMM/2/SG du 24 juin 2011 modifiée, relative à l'emploi en métropole du personnel militaire non officier de la marine est abrogée.

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

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le vice-amiral d'escadre,  
directeur du personnel militaire de la marine,*

Christophe PRAZUCK.

---

(1) En fonction de son ancienneté et de sa compétence, le personnel titulaire du brevet supérieur technique (BST) peut être employé sur des postes de niveau fonctionnel NF3a ou NF2.

(2) Pour une plus grande commodité, le terme « domaine de compétences » est utilisé dans la suite de l'instruction en lieu et place de « domaine de compétences professionnelles ».

(3) À cette fin, les prolongations sont normalement bornées dans le temps par une mention « ne sera pas renouvelée ».

(4) Se conformer aux dispositions de la circulaire n° 0-51552-2009/DEF/DPMM/SDG du 28 octobre 2009.

(5) Sont assimilés aux formations embarquées, les unités commandos et les flottilles de l'aéronautique navale.

(6) Il peut y avoir changement de résidence au sein d'un même port principal.

(7) Lorient pour le personnel relevant de l'AGE amiral, commandant la force maritime des fusiliers marins et commandos (ALFUSCO) (cf. annexe I.) et Lann-Bihoué pour le personnel relevant de l'AGE amiral, commandant la force de



l'aéronautique navale (ALAVIA) (cf. annexe I.) sont considérés comme ports principaux.

(8) La version en vigueur du DIPP est accessible depuis le portail intramar.

(9) La fiche de demande d'information (fiche « s'il vous plaît ») est supprimée. Toute demande particulière se fait sur formulaire unique de demande (FUD) dont la version en vigueur est accessible depuis le portail intramar dans la rubrique fonction RH/ressources humaines/gestion/bureau non officiers (PM2)/menu général/documents/formulaires/modèle de formulaire unique de demande (FUD).

ANNEXE I.  
**PÉRIMÈTRE DE GESTION.**

1. PERSONNEL GÉRÉ DIRECTEMENT PAR LA DIRECTION DU PERSONNEL MILITAIRE DE LA MARINE.

AUTORITÉS GESTIONNAIRES DES EMPLOIS.	PERSONNEL CONCERNÉ.
Direction du personnel militaire de la marine (DPMM).	<p>Personnel affecté outre-mer et à l'étranger.</p> <p>Personnel admis à un stage ou une formation à l'exclusion de ceux dont l'admission est prononcée par une autre autorité que la DPMM.</p> <p>Personnel titulaire de la spécialité infirmier (INFIR) (1).</p> <p>Personnel titulaire des certificats suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- technicien en radioprotection (TECRAP) et technicien supérieur en radioprotection (RADIOPROT) ;</li> <li>- personnel certifié ingénieur de formation (INGEFORM).</li> </ul> <p>Personnel en reconversion, service détaché ou dans des positions statutaires particulières de congés.</p> <p>Par défaut, tout personnel non rattaché à une AGE.</p>

2. PÉRIMÈTRE DES AUTORITÉS GESTIONNAIRES DES EMPLOIS.

AUTORITÉS GESTIONNAIRES DES EMPLOIS.	PERSONNEL CONCERNÉ.
Amiral, commandant les forces sous-marines et la force océanique stratégique (ALFOST).	Personnel classé dans les forces sous-marines hormis celui dépendant de la DPMM.
Amiral, commandant la force de l'aéronautique navale (ALAVIA).	<p>Personnel des spécialités suivantes, hormis celui géré par la DPMM :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contrôleur d'aéronautique (CONTA) ;</li> <li>- radariste navigateur aérien (DENAE) ;</li> <li>- électronicien de bord d'aéronautique (ELBOR) [guerre électronique/transmissions (GETBO), détecteur de bord bouées d'aéronautique (DASBO), détecteur de bord sonar d'aéronautique (ASMBO)] ;</li> <li>- mécanicien de bord (MECBO) ;</li> <li>- maintenance porteur aéronautique (PORTEUR), mécanicien d'aéronautique (MECAE).</li> </ul> <p>Maintenance avionique aéronautique [maintenance avionique aéronautique (AVION, AVION/ELEC, AVION/ARM), électrotechnicien en armes (ELAER), électromécanicien d'aéronautique branche équipement (EMAEQ), électronicien d'aéronautique (DARAE), maintenance armement aéronautique (ARMAE), (ELAER/EMARM)].</p> <p>Matelot de maintenance aéronautique (MOMAINTEAE).</p>

	<p>Personnel titulaire des certificats suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- missile air-sol moyenne portée amélioré (ASMPA) ;</li> <li>- supérieur analyste en guerre acoustique spécialité de l'aéronautique navale uniquement (CSUP ANALYSTEGA) ;</li> <li>- supérieur analyste guerre électronique (CSUP ANAGE toutes spécialités) ;</li> <li>- plongeur d'hélicoptère (PLONGHELI) ;</li> <li>- conduite machine et opérateur en vol (CM, OPV) ;</li> <li>- maintenance avionique aéronautique branche armement (C ARMAERO).</li> </ul> <p>ALAVIA propose les PAM du personnel titulaire de ces qualifications.</p>
Amiral, commandant la force maritime des fusiliers marins et commandos (ALFUSCO).	<p>Personnel fusilier hormis celui géré par la DPMM.</p> <p>Personnel titulaire du BM commandement organisation (COMORG)/service courant (SERCOUR) (hors personnel sous statut sous-marinier géré par ALFOST).</p> <p>Personnel matelot fusilier marin (MOFUSIL).</p> <p>Personnel titulaire des qualifications suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nageur de combat (CNAGECOMBA) ;</li> <li>- personnel de la filière cynophile [conducteur de groupe cynophile (CONDOCYN) - cynotechnie supérieure (CYNSUP) - maître chien (CMAITCHIEN - MMAITCHIEN)] ;</li> <li>- spécialistes des matériels de parachutage et de largage (CMATPARA et CMATPARASUP).</li> </ul>
Amiral, commandant la force d'action navale (ALFAN).	<p>Personnel de la force d'action navale (FAN) hormis celui dépendant de la DPMM, d'ALFOST, d'ALAVIA ou d'ALFUSCO.</p> <p>Directeur de pont d'envol (DIRPON).</p> <p>Atomiciens du porte-avions <i>Charles de Gaulle</i> et de son environnement (2).</p>
Amiral, commandant l'arrondissement maritime Méditerranée (CECMED).	Personnel de la région maritime Méditerranée hormis celui dépendant de la DPMM, d'ALFOST, d'ALAVIA, d'ALFUSCO, d'ALFAN ou du BPM. Personnel du centre des disponibles de Toulon (3).
Amiral, commandant l'arrondissement maritime Atlantique (CECLANT).	Personnel de la région maritime Atlantique hormis celui dépendant de la DPMM, d'ALFOST, d'ALAVIA, d'ALFUSCO ou d'ALFAN. Personnel du centre des disponibles de Brest (3).
Amiral, commandant l'arrondissement maritime Manche et mer du Nord (COMAR Manche).	Personnel de l'arrondissement maritime de la Manche et de la mer du Nord hormis celui dépendant de la DPMM, d'ALFOST, d'ALAVIA, d'ALFUSCO ou d'ALFAN.
Capitaine de vaisseau, commandant la marine à Paris (COMAR Paris).	<p>Personnel de la région terre Île-de-France hormis celui dépendant de la DPMM, d'ALFOST, d'ALAVIA ou d'ALFUSCO.</p> <p>Personnel relevant de certains service/directions/établissements particuliers.</p>
Bataillon de marins pompiers de Marseille (BMPM).	Personnel marin pompier [marin pompier de Marseille (MAPOM) et marin pompier volontaire (MAPOV)] affecté au BMP.

### 3. PÉRIMÈTRE DES GESTIONNAIRES DES EMPLOIS.

AUTORITÉS GESTIONNAIRES DES EMPLOIS.	PERSONNEL CONCERNÉ.
Direction centrale du service de santé des armées (DCSSA).	Infirmier (INFIR).
Direction du service hydrographique et océanographique de la marine (DIRSHOM).	Hydrographe (HYDRO).
Direction de la protection et de la sécurité de la défense (DPSD).	Inspecteur de sécurité de la défense (INSED).
ALFAN/cellule plongée humaine et intervention sous la mer (CEPHISMER).	Plongeur démineur.
Centre opérationnel météo-océanographique (COMETOC).	Personnel météorologiste océanographe (METOC).
Centre de renseignement de la marine (CRMar).	Personnel photographe/audiovisuel (PHOTO).  Reporter image supérieur (CREPORTERIMAGESUP) et reporter image (CREPORTERIMAGE).
Direction du renseignement militaire (DRM).	Filière renseignement, personnel certifié :  - analyste traitant de 1er degré (CANATRAIT1) ;  - analyste renseignement d'origine électromagnétique (ROEM) du premier et du deuxième niveau (CANAROEM) ;  - interprétation d'imagerie d'origine spatiale (CIMOSPA) ;  - technique du 2 <sup>e</sup> degré de détection et d'analyse des signaux électromagnétiques (CDASEM) ;  - opérateur linguiste d'interception en langue (COPLIN), etc. ;  - décodeur décrypteur (CDECODEC) ;  - opérateur d'écoute du premier et du deuxième degré (COPECOUT).
État-major de la marine (EMM)/condition du personnel militaire (CPM)/entraînement physique militaire et sportif (EPMS).	Personnel de la spécialité entraînement physique militaire et sportif (EPMS).  Moniteur de sports de combat (CSPORTCOMBAT).  Maître nageur (CMAITNAGEU).

(1) Les actes de gestion concernant les marins infirmiers n'ayant pas opté pour le statut de militaires infirmiers des hôpitaux des armées, ainsi que ceux des marins recrutés pour suivre le cursus du diplôme d'État par le DPMM en concertation avec la direction centrale du service de santé des armées.

(2) ALFAN exerce les fonctions d'AGE pour le personnel atomicien porte-avions nucléaire (ATOPAN). ALFOST et ALFAN se tiennent informés autant que de besoin pour toutes questions relatives à cette population.

(3) CECMED et CECLANT entretiennent une liste du personnel disponible susceptible d'être communiquée à la DPMM sur demande.

ANNEXE II.  
**MODALITÉS PRATIQUES DU PROCESSUS D'ÉLABORATION DES MUTATIONS.**

**1. DOSSIER DE DEMANDE DE DÉBARQUEMENT.**

Le dossier de demande de débarquement pour incapacité à tenir un emploi ou pour manière générale de servir insuffisante doit impérativement comporter :

- un rapport détaillé sur la manière générale de servir de l'intéressé, justifiant la demande de débarquement ;
- une copie de la notification à l'intéressé, de la demande de débarquement dont il fait l'objet, conformément aux dispositions de la circulaire n° 233/DEF/DPMM/JUR du 27 septembre 2006 modifiée, relative aux recours administratifs dans le domaine de l'administration des militaires de la marine nationale à l'exclusion des recours de nature financière, mentionnant notamment le droit de l'intéressé à la communication de l'ensemble des documents composant son dossier en relation avec les faits qui lui sont reprochés. La demande de débarquement ne constituant pas une décision administrative, la notification ne doit pas indiquer de voies ou délais de recours ;
- toutes pièces jugées utiles [relevé de sanctions, annulation de volontariat, avis du service local de psychologie appliquée (SLPA), retrait de qualifications opérationnelles, etc.].

**2. AFFECTATIONS DU PERSONNEL ADMIS À UN COURS OU UN STAGE.**

Lorsque la formation dure 6 mois et plus, le marin est muté, avec ouverture du droit à changement de résidence en cas de changement de garnison.

Lorsque la formation dure moins de 6 mois, le marin est maintenu dans sa garnison et placé en stage en école, avec ouverture du droit aux frais de stage si la formation n'a pas lieu dans la même garnison.

DURÉE.	DURÉE < 6 MOIS.	DURÉE ≥ 6 MOIS.
Lieu d'affectation pendant la formation.	Unité « garnison école ».	École.
Soutien ressources humaines (RH).	Service administration du personnel (SAP) ou antenne du groupement de soutien de la base de défense (GSBdD) de rattachement.	BARH école.
Droits ouverts.	Frais de stage/transport entre la garnison d'affectation et l'école.	Frais de mutation (déménagement) ou transport de bagages.

**3. AFFECTATIONS DU PERSONNEL À L'ISSUE D'UNE FORMATION.**

**3.1. Généralités.**

Sauf contraintes spécifiques, l'affectation du personnel des spécialités navigantes est embarquée. En conséquence, les postes proposés par la DPMM à la fin du cours sont prioritairement embarqués. Les marins mutés dans une unité ou un organisme à terre recevront consécutivement une affectation embarquée. À cette fin, l'AGE signale systématiquement ces personnels à ALFAN pour qu'il les intègre, en fonction de ses besoins, dans les travaux préparatoires du PAM.

Pour les autres spécialités dont le cursus n'offre que peu de possibilités d'embarquements, une expérience embarquée, même pour une durée limitée, sera favorisée au cours de la première affectation du marin. À cette fin, une période d'amarinage baptisée « stage embruns », dont les modalités sont fixées par l'instruction n° 0-9955-2010/DEF/DPMM/2 du 19 mars 2010 modifiée, est mise en place en fin de formation initiale.

Les écoles de formation rendront compte à la DPMM, dès connaissance, des inaptitudes temporaires ou définitives au service à la mer et outre-mer constatées durant la scolarité.

### **3.2. Gestion des sorties des cours de certificat supérieur ou du brevet supérieur.**

Les marins admis à un cours de certificat supérieur (CSUP) reçoivent, sous réserve de la pertinence de leurs *desiderata* par rapport à la cartographie des emplois du brevet de maîtrise considéré, une affectation dans leur port principal de prédilection (cf. point 3.1 de l'instruction) qui est communiquée :

- dès le début du cours pour les formations d'une durée inférieure ou égale à quatre mois ;
- au plus tard trois mois après le début du cours pour les formations dont la durée excède quatre mois, la DPMM diffusant la répartition par AGE au cours du premier mois de scolarité.

Pour les cours du brevet supérieur :

- la DPMM adresse la répartition par AGE trois mois avant la fin de formation ;
- les AGE communiquent les affectations aux écoles au plus tard deux mois avant la fin du cours.

Pour des raisons opérationnelles, les AGE ont la possibilité de changer l'affectation de sortie de cours, tout en conservant le port initial de destination, jusqu'à la fin de la scolarité.

Les marins qui ont suivi le cours du brevet supérieur adapté (BSA) font l'objet de dispositions particulières définies par l'instruction n° 22/DEF/DPMM/2/ASC du 29 avril 2009 modifiée.

### **4. PERMUTATION D'AFFECTATION.**

Ne peuvent normalement pas formuler une demande de permutation les marins :

- dont le niveau d'emploi ou les qualifications ne correspondent pas au plan d'armement de l'une ou l'autre des formations (indisponibles, congés divers, etc.) ;
- exerçant un commandement de petit bâtiment ;
- désignés outre-mer ;
- en instance de jugement ou de poursuites judiciaires ;
- issus du même cours depuis moins d'un an ;
- sauf contrainte de gestion, dont l'affectation actuelle résulte déjà d'une permutation ou d'une affectation préférentielle pour raisons familiales graves ou pour convenances personnelles.

Dès connaissance de la demande, les commandants de formation ou leurs délégués échangent leur avis, en informant les AGE concernées, dans des conditions laissées à leur appréciation. Sous réserve d'un avis favorable des deux formations, le commandant du marin ayant initié la procédure de permutation transmet par message la demande de permutation à son AGE de tutelle, copie à l'autre AGE concernée, en précisant les modalités de rattachement.

En tant que mutation pour convenances personnelles, la permutation n'ouvre pas droit aux indemnités de changement de résidence, ni aux indemnités de déplacement temporaire.

Toutefois, si la permutation concerne l'affectation future, celle-ci doit être considérée comme antérieure au mouvement du personnel et effectuée pour les besoins de la marine. Elle ne fait dès lors pas obstacle à l'ouverture du droit aux indemnités de changement de résidence, dès lors que toutes les conditions d'ouverture

de ce droit sont réunies. En tout état de cause, la mise en route vers l'affectation initialement prévue ne peut être retardée dans l'attente du résultat de la procédure qu'après accord de toutes les parties concernées.

## 5. CONSTITUTION DES DOSSIERS DE DEMANDE D'AFFECTION PRÉFÉRENTIELLE.

Conformément au point 6.4.8., le dossier de demande d'affectation doit comporter :

- une demande signée de l'intéressé ;
- les pièces justifiant la situation invoquée ;
- un compte-rendu d'entretien avec le capitaine de compagnie ou le chef de service ;
- les avis hiérarchiques de la formation.

Le dossier est adressé par le commandant de la formation ou son délégataire à l'AGE concernée qui instruit la demande dans les meilleurs délais, au besoin en concertation avec les autres AGE. Le dossier est ensuite transmis, avec proposition, à la DPMM pour décision qui, dans la mesure du possible, intervient au plus tard deux mois après l'expression de la demande.

En cas de nécessité, la DPMM se réserve la possibilité de demander une expertise sociale auprès de la direction d'action sociale dont relève l'unité d'appartenance du personnel concerné.

## 6. PERSONNEL AFFECTÉ À L'ÉTAT-MAJOR DE LA FORCE D'ACTION NAVALE EN RENFORT ALERTE OU SPÉCIFIQUE.

Des marins sont affectés au profit de l'état-major de la force d'action navale en renfort alerte (ALERTE FAN) ou au sein de la structure de pré-embarquement frégate européenne multi-missions (RB SPE FREMM) afin de renforcer les formations relevant de cette autorité. Sauf contraintes de gestion ou cas particuliers, ils ne peuvent servir plus d'une année dans ce type d'affectation. Ils sont ensuite désignés pour un bâtiment de la FAN.

La durée d'affectation cumulée au sein de l'ALERTE FAN ou RB SPE FREMM et sur le bâtiment est fixée à quatre ans.

## 7. DISPOSITIONS À PRENDRE PAR LE PERSONNEL POUR LA PRÉPARATION DU PLAN ANNUEL DE MUTATIONS.

### 7.1. Avant le 1er juin de l'année précédant le plan annuel de mutations.

Les marins en DFA ou demandant une réduction d'affectation doivent :

- vérifier la cohérence de leurs *desiderata* d'affectation (cf. point 3.2.) ;
- vérifier et mettre à jour leur situation vis-à-vis de l'outre-mer selon les procédures définies dans l'instruction n° 91/DEF/DPMM/2/SG du 9 janvier 2014 ;
- vérifier la validation de leur habilitation ;
- faire contrôler leur aptitude médicale ;
- faire contrôler leur condition physique générale (CCPG) ;
- vérifier et mettre à jour les renseignements relatifs à leur situation de famille (enfants, adresse, profession du conjoint, etc.).



## **7.2. Avant le 1er septembre de l'année précédant le plan annuel de mutations.**

Élaboration et transmission du dossier individuel de préparation du PAM (DIPP) à l'AGE concernée.

Les demandes de changement d'autorité gestionnaire (avec ou sans changement de région) sont exprimées dans le DIPP et doivent être conformes aux *desiderata* enregistrés dans le système d'information des ressources humaines (SIRH).

## **8. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES À COMPÉTENCE SOUS-MARINE.**

### **8.1. Durée d'affectation.**

La durée d'affectation du personnel affecté à l'alerte [« ALERTE » sous-marins nucléaires lanceurs d'engins (SNLE) et « ALERTE » sous-marins nucléaires d'attaque (ESNA)] doit être réduite au minimum et ne pas dépasser deux ans (cf. annexe III.). Ce personnel doit maintenir sa qualification durant cette affectation. Il est par définition disponible à tout moment pour un embarquement effectif sur un sous-marin.

La durée d'affectation peut être réduite en cas de besoin de maintenir un marin dans un parcours professionnel dans le cadre de l'alternance terre/mer.

### **8.2. Avis d'opportunité et habilitation.**

Les dispositions particulières concernant les habilitations du personnel affecté à la force océanique stratégique (FOST) sont fixées par l'instruction n° 106/DEF/DPMM/SDG du 1<sup>er</sup> octobre 2004 modifiée, relative à l'avis d'opportunité et de sécurité relatifs au personnel désigné pour une unité de la force océanique stratégique ou concourant à son fonctionnement.

## **9. DÉBARQUEMENT, MISE EN ROUTE ET RALLIEMENT.**

### **9.1. Cas des marins placés dans certaines positions statutaires.**

Les marins placés dans une des positions de congés statutaires (longue durée pour maladie, longue maladie, convenances personnelles, parental, reconversion, etc.) ou en détachement sont destinés au centre d'expertise des ressources humaines (CERH) pour compter de la date de placement en congé ou de la date de détachement.

Les militaires déserteurs ou présumés déserteurs restent administrés par leur formation jusqu'à l'expiration du délai prévu. Lorsque l'absence se prolonge au-delà de l'expiration de ce délai, les commandants de formation ou leurs délégués demandent le débarquement des intéressés qui sont destinés, selon le lieu d'implantation de leur formation :

- au centre des disponibles de Brest ou de Toulon ;
- à la formation marine d'outre-mer la plus proche. Une copie du dossier de désertion est adressée à cet organisme.

### **9.2. Ordre de débarquement.**

Le personnel débarquant de sa formation fait l'objet d'un ordre de débarquement, individuel ou collectif (1).

### **9.3. Établissement d'une fiche d'appréciations au débarquement.**

Les marins mutés au cours de la période couverte par la notation, ou mis pour emploi temporairement pour une durée supérieure à un mois, font l'objet d'une fiche d'appréciations dans les conditions fixées par l'instruction n° 4110/DEF/EMA/RH/PRH du 29 mars 2013 relative à la notation des sous-officiers, officiers

mariniers, militaires techniciens des hôpitaux des armées (soumis aux lois et règlements applicables aux sous-officiers), maîtres ouvriers des armées et des militaires du rang, d'active et de réserve.

---

(1) L'ordre de débarquement en vigueur est accessible depuis le portail intramar.

ANNEXE III.  
**TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DURÉES D'AFFECTION.**

En plus des règles énoncées au point 2.1. de l'instruction, les durées d'affectation suivantes sont appliquées :

DURÉES.	TYPES D'AFFECTION.
Huit ans.	Pilote de port (PILPORT) employé au titre de sa qualification.
Six ans.	Musicien de la flotte (MUSIF).  Spécialiste d'atelier naval (ATNAV) affecté au sein d'un service logistique de la marine (SLM).  Inspecteur de la sécurité de la défense (INSED).
Quatre ans.	Personnel affecté à l'escadron système de dernier recours (SYDEREC).  Patron de remorqueur portuaire côtier (RPC 12). Durée portée à 5 ans lorsque la formation s'achève au cours du deuxième semestre de la deuxième année d'affectation.  Personnel affecté dans les centres régionaux opérationnels de surveillance et de sauvetage (CROSS).  Personnel affecté au commando KIEFFER.
Deux ans.	Commandant de petit bâtiment.  Personnel affecté au noyau permanent des honneurs.
Un an.	Personnel de l'aéronautique navale en formation dans les groupements chargés de l'entraînement et de l'instruction (GEI).  Personnel affecté au profit de l'organisme à vocation interarmées (OVIA) en charge de la protection de l'Îlot Saint-Germain.  Personnel affecté dans les formations de l'alerte (ALFAN, RB SPE FREMM, SNLE GEN, SNA GEN).
Durée particulière fixée par convention de gestion.	Personnel affecté dans des organismes hors budget opérationnel de programme (BOP) marine.

Les marins affectés dans un site isolé (pas de BARH à proximité, faible densité de marins, etc.) et de faible attractivité ont une durée d'affectation normale de 3 ans mais peuvent demander de la réduire à 2 ans. De telles demandes sont étudiées au cas par cas par les AGE et, le cas échéant, transmises à la DPMM pour décision.

Par ailleurs, tout en restant au plus près des règles énoncées dans cette instruction :

- le personnel sous-marinier obéit à des règles propres en fonction des cycles de navigation ;
- le personnel de l'aéronautique navale obéit aux règles liées à la navigabilité et aux qualifications opérationnelles des personnels ;
- le personnel de la filière commando affecté dans un des six commandos obéit à des règles propres en fonction des qualifications particulières détenues.

Les durées peuvent être modulées conjoncturellement en fonction des besoins de gestion (cf. point 2.1.).