

ÉTAT-MAJOR DE L'ARMÉE DE TERRE : *bureau
planification des ressources humaines.*

**INSTRUCTION N° 70/DEF/EMAT/PRH/SC rela-
tive à la politique de gestion des militaires du rang
de l'armée de terre.**

Du 26 janvier 2006.

NOR D E F T 0 6 5 0 0 9 1 J

Références :

1. Loi 99-894 du 22 octobre 1999 (mention au BOC, p. 5387 ; extraits aux BOEM 105*, 106*, 111*, 300*, 312 et 325) modifiée.
2. Loi 2005-270 du 24 mars 2005 (BOC, p. 2534 ; BOEM 300*).
3. Décret 73-1219 du 20 décembre 1973 (BOC, 1974, p. 27 ; BOEM 300*, 311-2, 331 et 651) modifié.
4. Décret 91-606 du 27 juin 1991 (BOC, p. 2461 ; BOEM 520-0*) modifié.

Classement dans l'édition méthodique : BOEM n° 314

Référence de publication : Texte inséré au BOC/PP, 2006, texte 7.

Les militaires du rang (MDR) constituent le personnel d'exécution de l'armée de terre. Quel que soit l'emploi occupé ou l'appartenance à un domaine de spécialités, ils sont avant tout des combattants, exception faite de ceux qui sont employés dans des formations à vocation particulière [brigade de sapeurs pompiers de Paris (BSPP), unités d'instruction et d'intervention de la sécurité civile (UIISC), service militaire adapté (SMA)].

Comme les autres catégories de personnel, ils doivent faire l'objet d'une juste considération dans tous les actes de commandement et d'une gestion rigoureuse. Cette dernière s'appuie sur des critères de compétence et d'aptitudes parmi lesquelles la condition physique joue un rôle central.

Les principes politiques qui régissent la gestion des militaires du rang sont indiqués ci-après.

1. GÉNÉRALITÉS.

1.1. Fonctions des militaires du rang.

Les MDR ont vocation à :

— tenir des emplois d'exécutants, de petits gradés et pour les meilleurs de spécialistes ou de gradés d'encadrement, après acquisition d'une certaine expérience. Ces derniers peuvent, en effet, exercer le

commandement élémentaire d'une pièce, d'une équipe ou d'une cellule d'un niveau équivalent au groupe de combat ;

— constituer, pour les meilleurs d'entre eux, un vivier de recrutement pour le corps des sous-officiers.

1.2. Catégories de militaires du rang.

On distingue principalement :

1.2.1. Les engagés volontaires de l'armée de terre.

Les engagés volontaires de l'armée de terre (EVAT) souscrivent un engagement au titre de l'armée de terre, au profit d'une arme, d'un service, d'un groupe de spécialités ou d'une spécialité en vue de servir initialement dans un corps de troupe ou une formation de l'armée de terre.

1.2.2. Les engagés volontaires au titre de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris.

Ces engagés souscrivent un contrat de cinq ans pour servir exclusivement au sein de la BSPP.

1.2.3. Les engagés volontaires au titre de la légion étrangère.

Les engagés volontaires au titre de la légion étrangère (EVLE) souscrivent un contrat pour servir exclusivement au titre de la légion étrangère. Les dispositions « à titre étranger » du statut général des militaires leur sont applicables. Le recrutement, l'administration et la gestion des EVLE relèvent des attributions du général commandant la légion étrangère (COMLE).

1.2.4. Les engagés volontaires au titre du service militaire adapté.

Les engagés volontaires au titre du service militaire adapté (EVSMA) sont des engagés ayant souscrit un contrat de deux ans pour servir comme moniteur technique dans les départements et territoires d'outre-mer (DOM-TOM).

1.2.5. Les volontaires de l'armée de terre.

Les volontaires de l'armée de terre (VDAT) souscrivent un contrat d'une durée de douze mois, renouvelable quatre fois. Ils peuvent également souscrire un contrat d'EVAT durant leur contrat selon des conditions définies par directive diffusée sous le timbre de la direction du personnel militaire de l'armée de terre (DPMAT).

Ils occupent des emplois du niveau exécutant et représentent un vivier privilégié de recrutement des EVAT.

D'autres types de recrutements sont aussi réalisés au titre du génie de l'air, du commandement des formations militaires d'instruction et d'intervention de la sécurité civile, du service des essences des armées (SEA) et du service de santé des armées (SSA).

La présente instruction ne traite que des principes relatifs à la gestion des EVAT et des VDAT. Les autres catégories de militaires du rang font l'objet d'instructions spécifiques.

2. RECRUTEMENT DES ENGAGÉS VOLONTAIRES DE L'ARMÉE DE TERRE ET DES VOLONTAIRES DE L'ARMÉE DE TERRE.

2.1. Types de recrutement.

2.1.1. *Les engagés volontaires de l'armée de terre.*

Les EVAT sont exclusivement recrutés sur dossier et pour une durée déterminée. On distingue cependant deux types de recrutement :

- le recrutement initial ;
- le recrutement ultérieur.

Le recrutement initial s'adresse aux citoyens, hommes et femmes, sans expérience militaire qui satisfont aux conditions fixées par le statut général des militaires.

Le recrutement ultérieur s'adresse aux VDAT ou aux MDR issus de la disponibilité ou de la réserve.

2.1.2. *Les volontaires de l'armée de terre.*

Le recrutement est exclusivement initial et s'adresse aux citoyens, hommes et femmes, sans expérience militaire qui satisfont aux conditions fixées par le statut général des militaires. Ils constituent la ressource principale du recrutement ultérieur EVAT.

2.2. L'organisation du recrutement.

Pour permettre la réalisation de ses effectifs et satisfaire les besoins de ses formations, l'armée de terre met en œuvre un processus de recrutement qui repose sur une chaîne technique organisée en trois niveaux :

- l'échelon central élabore les procédures et définit les différents types de recrutement dans une logique de planification prévisionnelle ;
- l'échelon régional coordonne et contrôle les expressions de besoins des unités dans le cadre de l'élaboration des plans de recrutement en respectant les effectifs plafonds assignés ;
- l'échelon local exécute les directives du recrutement.

La réalisation effective du recrutement des MDR est confiée aux commandements régionaux.

2.3. Réalisation des effectifs.

La réalisation des effectifs est un défi majeur et permanent pour l'armée de terre. C'est pourquoi, la régulation des départs, dans des limites acceptables, constitue un impératif. Elle est également un gage de qualité, car elle permet une limitation des volumes annuels à recruter et une meilleure sélection.

Aussi, afin d'assurer un juste équilibre entre les recrutements et les départs, le commandement doit veiller de façon constante au cantonnement de l'attrition initiale ainsi qu'au maintien d'un taux satisfaisant de renouvellement du premier contrat.

3. PARCOURS PROFESSIONNEL DE L'ENGAGÉ VOLONTAIRE DE L'ARMÉE DE TERRE.

3.1. Généralités.

Tout engagé volontaire a vocation à servir, initialement, pendant onze ans, par contrats successifs s'il en exprime le souhait, s'il détient le profil requis (manière de servir et qualifications) et s'il y est autorisé par l'autorité militaire.

Puis, l'engagé volontaire peut être admis à servir de onze ans à vingt-cinq ans révolus, par contrats successifs, au regard des mêmes conditions et dans la limite des besoins de l'armée de terre. Cette seconde partie de parcours professionnel est réservée aux EVAT sélectionnés parmi les EVAT titulaires du certificat technique du 1er degré par validation d'expérience (CT1/VE) ou du certificat d'aptitude technique du 2e degré (CAT2) concours, et répondant aux critères précisés par une directive de la DPMAT.

3.2. Parcours professionnel l'engagé volontaire de l'armée de terre.

Le parcours professionnel de l'EVAT peut revêtir une des trois formes suivantes :

- un parcours court, limité à onze ans de service maximum, période de reconversion incluse ⁽⁸⁾ ;
- un parcours long qui peut se situer entre onze ans et vingt-cinq ans de service au maximum, période de reconversion incluse. Ce parcours est ouvert à environ 20 p. 100 de la population des EVAT. Il est caractérisé par la possibilité qui leur est offerte de faire valoir leurs droits à liquidation du dossier de pension à partir de quinze ans et un jour de services. Ceux-ci se voient, également, attribuer le certificat de qualification technique supérieur (CQTS), le premier jour de la douzième année de services. Le

(8) En cas de départ de l'institution, à l'issue des cinq premières années de services, la période de reconversion fait l'objet d'une prorogation spécifique de contrat.

CQTS leur permet d'obtenir l'échelle de solde n° 4 à la vacance ;

— un parcours de sous-officier, par le biais du recrutement « corps de troupe ».

3.3. **Avancement.**

L'avancement des EVAT a lieu au choix, de façon continue de grade à grade. Il leur permet d'accéder à des niveaux de responsabilité correspondant à leurs aptitudes. Ils font pour cela l'objet d'une notation annuelle.

Les conditions requises pour un avancement au grade supérieur sont précisées par les directives annuelles de la DPMAT.

La répartition dans l'armée de terre des effectifs de militaires du rang est, au niveau national, de 40 p. 100 de caporaux-chefs (CCH), 30 p. 100 de caporaux et 30 p. 100 de soldats. Il appartient aux régions terre (RT) d'attribuer par organisme d'administration des droits ouverts par grade de manière à respecter un pyramidage type par familles de formation de première et de deuxième partie de parcours professionnel ⁽⁹⁾. Les modalités de cette répartition sont fixées dans une directive émise sous timbre de la DPMAT.

Les caporaux-chefs autorisés à servir au-delà de onze ans de service portent le galon de caporal-chef de 1re classe qui constitue une distinction. Ils tiennent des emplois de gradés d'encadrement ou de spécialistes de l'armée de terre.

3.4. **Accès au corps des sous-officiers.**

Le recrutement des sous-officiers par voie interne est destiné, outre la réalisation du besoin en encadrement de contact, à permettre aux jeunes sous-officiers de recrutement direct de bénéficier du savoir faire de cadres de même niveau mais plus expérimentés. Ce recrutement conforte, ainsi, la cohésion indispensable entre les différentes catégories de personnel.

Jusqu'à 20 p. 100 des EVAT recrutés chaque année sont appelés à devenir sous-officier par la voie « corps de troupe ». Ce recrutement, qui représente près de la moitié du recrutement annuel des sous-officiers, se divise en un recrutement « semi-direct » et un recrutement « rang ». Les conditions requises pour devenir sous-officier sont précisées par directives annuelles de la DPMAT.

3.4.1. **Le recrutement « semi-direct ».**

(9) Les formations de 2e partie de parcours professionnel sont les formations dans lesquelles le nombre d'EVAT en formation initiale ou élémentaire doit être nul ou très limité et inversement le nombre de CCH plus élevé (70 à 100 p.100 selon les formations).

Ce recrutement issu des EVAT, permet de disposer de cadres disposant d'une première expérience militaire. Il ouvre la perspective d'un parcours professionnel long subordonné à la détention du brevet supérieur de technicien de l'armée de terre (BSTAT) et ainsi, la possibilité de devenir sous-officier de carrière (SOC).

3.4.2. **Le recrutement « rang ».**

Ce recrutement permet de reconnaître la valeur et l'expérience des meilleurs caporaux-chefs de 1re classe en leur autorisant l'accès à l'état de sous-officier. Ces sous-officiers, qui ne sont pas appelés à présenter le BSTAT, continuent à servir sous lien contractuel, dans la limite de durée des services du personnel sous contrat.

3.5. **Mobilité.**

Les MDR ont vocation à accomplir la majorité de leur parcours professionnel au sein de la même formation. Toutefois, en dehors du cadre particulier du service hors métropole (SHM), qui institue une mobilité régulière, et hormis les dissolutions ou les restructurations de formations, les EVAT peuvent faire l'objet d'une mobilité pour les motifs suivants :

- réorientation ;
- affectation dans une formation dite de deuxième partie de parcours professionnel ;
- rééquilibrage des effectifs des formations (en termes de format, de répartition par domaine de spécialités et de volumes par grade) ;
- demande exceptionnelle pour convenance personnelle.

3.6. **Indemnité de départ.**

L'indemnité de départ du personnel non-officier (IDPNO) est allouée aux caporaux-chefs, en position d'activité, dans leur dixième ou onzième année de service, à qui l'autorité militaire ne propose pas de renouvellement de contrat.

Le décret de 4e référence en précise les conditions d'attribution.

4. **ORIENTATION DES ENGAGÉS VOLONTAIRES DE L'ARMÉE DE TERRE.**

L'orientation est au cœur de la gestion des engagés. Elle constitue une responsabilité de commandement essentielle. Elle a pour but :

- de permettre aux formations et aux gestionnaires d'avoir une vision prévisionnelle de l'évolution de la ressource ;
- d'informer et d'éclairer les EVAT sur le déroulement possible de leur parcours professionnel en fonc-

tion de leurs aspirations et de leurs capacités d'une part et des besoins de l'armée de terre, d'autre part.

Elle a donc des conséquences déterminantes en matière de formation et de durée des services. Dialogue entre l'intéressé et le commandement, elle valide la détection du potentiel dont le potentiel sous-officier, entérine les réengagements en particulier pour réaliser les effectifs en EVAT titulaire du CT1 ayant plus de onze ans de services et décide des mises en formation majeures et des éventuelles réorientations.

Elle présente deux aspects :

- l'orientation planifiée de parcours professionnel ;
- l'orientation d'opportunité.

4.1. L'orientation planifiée de parcours professionnel.

Cette orientation prend en compte les aspirations et les aptitudes des EVAT. Elle est effectuée aux principales étapes du parcours professionnel.

Ces étapes, au nombre de sept, ainsi que les modalités pratiques de l'orientation sont précisées par instruction de la DPMAT.

4.2. L'orientation d'opportunité.

Elle est effectuée, sous la responsabilité du chef de corps, à l'issue de chaque période de formation militaire ou technique ou sur nécessité de gestion. La forme et les modalités pratiques de cette orientation sont définies dans une instruction sous timbre DPMAT.

5. RECONVERSION.

L'aide à la reconversion vise à faciliter l'accès à un emploi civil aux militaires quittant le service. Cette aide est adaptée aux besoins formulés dans un projet professionnel qui tient compte de la réalité économique et du marché de l'emploi, des impératifs de gestion, et qui valorise les acquis de toute nature sans omettre les aspirations personnelles.

D'une manière générale, il convient d'appréhender la reconversion comme une problématique permanente du parcours professionnel du militaire et pas seulement comme son étape ultime.

5.1. Fondements.

Dans un contexte organisationnel et financier encadré, la politique d'aide à la reconversion se fonde sur les principes suivants :

- l'intégration de la problématique du « départ » au sein du processus général de gestion du parcours professionnel (anticiper, préparer, accompagner) ;
- la primauté du projet professionnel pour déterminer la durée de l'aide au moment du départ ;

— la concentration des efforts au profit des militaires les plus démunis face aux exigences du marché de l'emploi.

5.2. Cadre d'action.

La politique de reconversion repose sur des fondements légaux et statutaires qui sont la marque de l'engagement de l'armée de terre à l'égard des militaires quittant le service. L'aide à la reconversion correspond à une nécessité sociale et économique pour la majorité des militaires. Elle constitue par conséquent un devoir moral pour l'armée de terre, mais elle est également le gage d'un recrutement de qualité dans la durée et contribue à la valorisation de son image.

Ainsi, tout EVAT se voit proposer les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile. Ceci peut se traduire par :

- des dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle sans condition d'ancienneté de service ;
- une formation ou un accompagnement professionnel, dès lors que le militaire a accompli quatre ans de services militaires effectifs.

Les engagés qui ont involontairement perdu leur emploi et qui, de retour à la vie civile, se retrouvent sans emploi ont également droit à une allocation temporaire communément appelée « allocation chômage ».

L'anticipation et la qualité du projet de reconversion sont donc les clés d'une reconversion réussie. C'est pourquoi un délai de préparation de douze à dix-huit mois apparaît nécessaire avant de débiter une action de reconversion.

L'organisation du processus de reconversion est définie dans une instruction spécifique émise sous timbre de la direction de la fonction militaire et du personnel civil / sous-direction de l'accompagnement professionnel et de la reconversion (DFP/APR), complétée par une directive de l'armée de terre émise sous timbre de l'état-major de l'armée de terre (EMAT) et par des modalités de mise en œuvre prescrites par la DPMAT.

6. RÉSERVES.

6.1. Généralités.

La réserve opérationnelle est l'une des composantes de la réserve de l'armée de terre. Elle vise à renforcer, dès le temps de paix, ses capacités opérationnelles tant sur le territoire nationale qu'à l'étranger ou sur les théâtres d'opérations extérieures (OPEX).

La montée en puissance de la réserve se poursuivra jusqu'en 2012. Cet objectif justifie la mise en place d'une politique de recrutement qui doit prendre notamment en compte la particularité de cette population et ses origines diverses.

6.2. Passage dans la réserve.

Les MDR issus de l'armée d'active constituent un réservoir important pour le recrutement de réservistes. Ce recrutement est effectué au titre d'une formation et pour un poste correspondant aux compétences détenues.

Les MDR qui ont quitté l'armée d'active postérieurement au 5 décembre 2000 (date retenue pour l'application de la loi de première référence) sont soumis à l'obligation de disponibilité, dans la limite de cinq ans, à compter de la fin de leur lien au service (article 14 de la loi précitée). Ils peuvent souscrire un contrat d'engagement à servir dans la réserve opérationnelle avec le dernier grade détenu à titre définitif et conservent leur arme ou service d'origine.

Ceux qui ont quitté l'armée d'active antérieurement au 5 décembre 2000 ne sont pas astreints à l'obligation de disponibilité. Ils peuvent toutefois souscrire un contrat d'engagement à servir dans la réserve opérationnelle avec le dernier grade détenu à titre définitif.

6.3. Organisation du recrutement de la réserve.

Le processus du recrutement de la réserve repose sur une chaîne dont la structure est identique à celle mise en place pour le recrutement du personnel d'active :

- l'échelon central élabore les procédures et en contrôle les effets ;
- l'échelon régional coordonne et contrôle les actions de recrutement menées par les formations d'emploi qui leur sont subordonnées ;
- l'échelon local met en œuvre les procédures de recrutement et initialise les dossiers.

Le parcours professionnel et les principes de gestion des militaires de la réserve font l'objet d'instructions et de circulaires spécifiques.

Pour la ministre de la défense et par délégation :

Le général, sous-chef d'état-major « organisation-resources humaines »,

Louis DUBOURDIEU.