



DIRECTION DU PERSONNEL MILITAIRE DE  
L'ARMÉE DE TERRE : *bureau coordination des  
carrières et de la mobilité.*

**CIRCULAIRE N° 541295/DEF/PMAT/SDG/BCM  
relative à la gestion de la mobilité du personnel  
militaire de l'armée de terre pour l'année 2007.**

*Du 04 mai 2005.*

N O R D E F T O 6 5 1 0 2 6 C

*Pièces jointes :*

Cinq annexes.

*Texte abrogé :*

Circulaire 541082/DEF/PMAT/SDG/BCM du 08  
avril 2005 (BOC, p. 2714 ; BOEM 314) et son  
modificatif du 13 octobre 2005 (BOC,  
p. 8172).

*Mot(s) clef(s) :* MUTATION — TERRE — PERSON-  
NEL MILITAIRE

*Référence de publication :* Texte inséré au BOC/PA,  
2006, texte 55.

## SOMMAIRE.

1. PRINCIPES ET GÉNÉRALITÉS. ....	134
1.1. Déroulement général des travaux de mobilité. ....	134
1.2. La fiche de desiderata de mutation.....	134
1.3. Relations directes entre les formations et la direction du personnel militaire de l'ar- mée de terre.....	136
1.4. L'imprimé n° 314/18. ....	136
1.5. Permutations.....	137
1.6. Modalités générales propres au service hors métropole. ....	137
1.7. Echancier pour la mobilité 2007. ....	141
2. MOBILITÉ DES OFFICIERS.....	142
2.1. Mobilité des officiers en métropole.....	142
2.2. Service hors métropole des officiers. ....	142
3. MOBILITÉ DES SOUS-OFFICIERS. ....	143

3.1. Mobilité des sous-officiers en métropole.	143
3.2. Service hors métropole des sous-offi- ciers. ....	144
4. MOBILITÉ DES MILITAIRES DU RANG... ..	144
4.1. Mobilité des militaires du rang en mé- tropole.....	144
4.2. Service hors métropole des militaires du rang. ....	145
5. TEXTE ABROGÉ.....	147

## ANNEXES.

I. Modèle de fiche d'analyse.....	148
II. Modèle de fiche d'expression des besoins (métropole).....	149
III. Modèle d'expression des besoins (service hors métropole). ....	150
IV. Modèle de demande manuscrite de reprise anticipée de service. ....	151
V. Chronologie générale du plan annuel de muta- tion 2007.....	152

## Préambule.

Prenant acte que les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu (cf. art. 7 de la loi portant statut général des militaires), la gestion de la mobilité du personnel militaire de l'armée de terre, conduite notamment à l'aide du plan annuel de mutation (PAM), a pour objectif premier de répondre aux besoins de l'armée de terre en matière de réalisation des effectifs et des compétences, fixés par le document unique d'organisation (DUO). Elle concourt également à la réalisation des parcours professionnels de l'ensemble des catégories de personnel.

La présente circulaire a pour objet de définir les objectifs, les principes et les modalités d'exécution de la mobilité du personnel militaire de l'armée de terre pour l'année 2007.

Elle fixe les critères de mutabilité des officiers et des sous-officiers, les règles spécifiques au service hors métropole (SHM). Elle fixe également les conditions de mise en œuvre et d'exécution de la mobilité des militaires du rang (MDR).

Les directions extérieures et les bureaux de la direction du personnel militaire de l'armée de terre (DPMAT) appliqueront une procédure unique, avec pour objectifs essentiels, d'assurer :

— l'encadrement des formations, en quantité et en qualité, sur la base du DUO ;

— l'affectation du personnel selon la logique de gestion par compétence, tout en tenant compte, chaque fois que possible, de l'arme ou du service d'appartenance<sup>(1)</sup>.

Tout en veillant :

— au souci d'économie visant à rechercher la stabilité du personnel, réduisant ainsi le volume de mutations avec changement de résidence (ACR) autres que celles imposées (sorties d'écoles, mesures d'organisation, impératifs statutaires ou de formation et remplacement du personnel quittant l'institution) ;

— à la recherche de l'équité ;

— à la prise en considération des aspirations du personnel militaire sur le plan professionnel et, si possible, sur celui de la vie familiale.

Pour ce faire, dès la réception des fiches de desiderata de mutation (FIDEMUT) et jusqu'au mois de décembre 2006, les directions du personnel étudieront par formation d'emploi et par domaine les mouvements prévisibles sur la base des données du DUO 2006 et des mesures d'organisation 2007 annoncées par le bureau organisation-effectifs de l'état-major de l'armée de terre (EMAT/BOE).

Les mesures d'organisation décidées et publiées après le 1<sup>er</sup> janvier 2007 seront, selon les possibilités de la ressource, traitées en conduite. Elles sont susceptibles de n'être prises en compte en gestion qu'au PAM 2008.

Les militaires qui feront l'objet d'une mutation du fait des dissolutions et des transferts de formations seront étudiés dans les mêmes conditions que le personnel entrant dans le cadre normal du PAM 2007.

Les militaires remplissant les critères fixés ne recevront pas obligatoirement une FIDEMUT. En effet, les directions du personnel [direction centrale du commissariat de l'armée de terre (DCCAT) et DPMAT] devront satisfaire les besoins dans chaque spécialité, procéderont au meilleur ajustement entre le personnel alerté et le personnel muté. Cependant, un militaire non alerté par une FIDEMUT peut, en cas de besoin, être étudié dans le cadre du PAM.

## 1. PRINCIPES ET GÉNÉRALITÉS.

### 1.1. Déroulement général des travaux de mobilité.

Schématiquement, le cycle de la mobilité se décompose en quatre grandes phases :

— une phase de préparation ;

— une phase de retour d'informations ;

— une phase d'étude ;

— une phase d'affectation.

La phase de préparation comporte trois étapes : l'élaboration de la circulaire relative à la mobilité, puis l'étude et la sélection de la ressource correspondant aux critères de mobilité définis par la circulaire. Enfin, l'envoi des fiches de desiderata de mutation, concrétise ce travail préparatoire et alerte le personnel pressenti pour participer à la mobilité de l'année à venir.

La phase de retour d'informations se traduit par l'exploitation des fiches de desiderata de mutation et des divers documents retournés par les formations et par le personnel alerté dans le cadre de la mobilité.

La phase d'étude qui succède vise à déterminer le personnel retenu au titre de la mobilité 2007. Parallèlement, elle est complétée par une étude des différents états d'encadrements des formations ainsi que par une analyse des futurs documents d'organisation qui permet de déterminer des priorités en matière de mobilité, au profit de régions, d'organismes voire de domaines de gestion.

La phase d'affectation conclut l'exercice. Son déroulement peut se trouver perturbé par la parution du document unique d'organisation et les exercices d'ajustement rendus nécessaires par le décalage entre la maquette idéale qu'il décrit d'une part, les réalités de la gestion et des besoins des formations d'autre part.

### 1.2. La fiche de desiderata de mutation.

#### 1.2.1. Généralités.

La FIDEMUT est un document de travail, commun à l'ensemble du personnel, destiné à alerter l'individu susceptible d'être étudié dans le cadre du PAM et à renseigner les directions du personnel sur ses souhaits et sur l'évolution de sa situation personnelle. Elle est adressée au personnel qui, d'une part, répond à l'une des conditions de mutabilité, et, d'autre part, a été présélectionné par sa direction du personnel. Sa réception ne signifie pas que la personne concernée sera obligatoirement mutée en 2007. Elle l'alerte cependant sur le fait qu'elle remplit les conditions et l'engage à renseigner correctement et avec le plus grand sérieux ce document qui servira à décider ou à reporter la mutation. Chacun doit prendre connaissance de la notice explicative de la FIDEMUT.

Le contrôle de la cohérence des informations apportées et du respect des consignes doit être effectué par le directeur des ressources humaines (DRH) de la formation d'emploi ou de l'organisme d'administration, qui fait renseigner les rubriques incomplètes : une FIDE-

(1) Arrêté 1339 du 26 octobre 2004 (BOC, p. 6163 ; BOEM 311-0 et 314) relatif aux principes de gestion du personnel militaire de l'armée de terre.

MUT mal renseignée est inexploitable par le gestionnaire et risque de pénaliser l'administré.

Les FIDEMUT doivent être exploitables en l'état et dès réception, sans attendre une quelconque validation donnée à l'occasion des visites PAM des chefs de corps à la DPMAT.

Il faut impérativement se conformer à la notice explicative de la FIDEMUT pour renseigner les rubriques suivantes :

- Situation professionnelle.
- Renseignements personnels et familiaux.
- Compléments éventuels de l'intéressé.
- Pour tout cas social signalé, la DPMAT se réserve la possibilité de provoquer une enquête sociale.

Les critères de désignation du personnel susceptible de devoir remplir une FIDEMUT sont définis dans les sections catégorielles de la présente circulaire. Il est néanmoins rappelé que si les intéressés peuvent demander leur maintien, ils sont tenus de remplir intégralement leur FIDEMUT, en particulier la zone correspondant aux garnisons souhaitées. La garnison dans laquelle le maintien est demandé ne doit pas être mentionnée.

Le personnel entrant dans les critères de désignation définis mais n'ayant pas reçu de FIDEMUT peut être amené à renseigner celle-ci soit à sa demande, soit à celle du gestionnaire.

#### *1.2.2. Cas des couples de militaires.*

Dans l'attente des textes réglementaires adaptés, il convient de considérer deux cas.

##### *1.2.2.1. Couples mariés :*

Seul le militaire figurant dans les critères de mutabilité reçoit une FIDEMUT. Il appartient à son conjoint d'en remplir une manuelle.

##### *1.2.2.2. Couples concubins ou en pacte civil de solidarité :*

Seuls les militaires répondant aux critères de mutabilité reçoivent une FIDEMUT. Le conjoint désirant être étudié à la mutation avec son conjoint concubin ou pacsé alerté par FIDEMUT sollicite une mutation pour convenances personnelles au moyen d'un imprimé n°314/18 s'il n'entre pas lui-même dans les critères de mutabilité. En revanche, s'il s'inscrit dans les critères de mutabilité, il peut retourner une FIDEMUT manuelle s'il n'a pas été alerté.

#### *1.2.3. Cas du personnel postulant pour servir au sein des troupes aéroportées.*

Sauf cas particulier, le personnel provenant d'une formation hors troupes aéroportées (TAP) et postulant pour servir en unités aéroportées devra avoir effectué les tests d'aptitude nécessaires sous la responsabilité de sa formation.

L'attestation de ce contrôle préalable ainsi que le certificat médical d'aptitude devront parvenir à la DPMAT avec les FIDEMUT des intéressés (venant d'un poste TAP, le certificat médical d'aptitude suffit).

#### *1.2.4. Desiderata de service et de mutation.*

Les souhaits exprimés concernent essentiellement les points suivants :

- Mutation ou maintien dans la formation d'emploi actuelle.
- Fonctions souhaitées.
- Garnisons souhaitées<sup>(2)</sup> :

— en métropole ou en Allemagne [excepté pour le personnel des troupes de marine (TDM) y servant déjà] : quatre garnisons différentes par ordre de priorité dont l'une au moins est obligatoirement située en région terre Nord-Est (RT-NE) [Hors forces françaises et de l'élément civil stationnés en Allemagne (FFECSA)<sup>(3)</sup>] ou en région terre Ile-de-France (RT-IDF), quelle que soit la formation d'emploi actuelle.

**Nota.** - Compte tenu de l'organisation de l'armée de terre, au moins une affectation en RT-IDF au cours de la carrière est inéluctable.

— hors métropole (uniquement et obligatoirement pour le personnel TDM servant en métropole, sauf pour les capitaines terminant un commandement d'unité élémentaire, cf. point 2.2.1.) : quatre garnisons différentes par ordre de priorité dont au moins une dans la région Antilles-Guyane et au moins une dans la région Pacifique-Océan Indien<sup>(4)</sup>. Dans le cadre du service hors métropole (SHM), la collectivité territoriale de Mayotte appartient à la zone géographique Pacifique-Océan Indien.

**Nota.** - Compte tenu de l'organisation de l'armée de terre, un tiers du personnel affecté hors métropole (HM) en 2007 le sera aux Antilles ou en Guyane.

---

(2) Toute FIDEMUT où ne figureraient pas les quatre desiderata de garnison selon les consignes précisées, entraîne le risque de n'être exploitée qu'au vu des seuls besoins de l'armée de terre.

(3) L'Allemagne ne compte pas pour un choix en RT-NE.

(4) Le personnel sélectionné pour le SHM (voir point 1.6.2) est étudié pour l'ensemble des affectations hors métropole, quels que soient ses choix, que le gestionnaire essaie cependant de satisfaire dans la mesure du possible. Toute restriction de garnison HM doit impérativement être mentionnée dans la case 4G et dûment motivée.

Les garnisons souhaitées dans le cadre de services particuliers ne doivent pas apparaître dans cette rubrique.

Souhaits de services particuliers :

— les garnisons liées à ces souhaits ne doivent figurer que dans cette rubrique ;

— lorsqu'il s'agit de SHM (pour le personnel n'appartenant pas à l'arme des TDM), il faut mentionner au moins une garnison dans la région Antilles-Guyane et au moins une dans la région Pacifique-Océan Indien(4).

### 1.3. Relations directes entre les formations et la direction du personnel militaire de l'armée de terre.

#### 1.3.1. Visite du chef de corps.

La visite PAM du chef de corps se déroule au bureau « point de contact privilégié » (PCP). Elle a pour but d'affiner par un contact direct les décisions à prendre quant à la mutation ou au maintien, au regard de l'étude préliminaire des FIDEMUT. Elle ponctue la préparation du PAM et permet au chef de corps de faire un point, par domaine de spécialité, des mutables de sa formation.

Compte tenu des réunions préparatoires entre les bureaux de la DPMAT (jusqu'au 29 septembre 2006), les premières visites de chefs de corps ne débiteront que le 16 octobre 2006. Avant cette visite, une fiche synthèse des travaux préparatoires de la DPMAT sera adressée à chaque chef de corps par l'officier coordination mobilité (OCM) de son bureau PCP.

Pour ce qui concerne l'outre-mer et l'étranger, les visites des chefs de corps ou autorités équivalentes s'effectueront à compter du 22 janvier 2007, dans la mesure où le plan de relève du service hors métropole est en cours de finalisation et que le positionnement du personnel en fin de séjour débute.

#### 1.3.2. La fiche d'expression des besoins.

À la mi-janvier 2007, après l'édition du DUO 2007, la formation transmet à son bureau PCP un état récapitulatif de ses besoins sous la forme d'une fiche tenant compte du PAM interne prévisionnel 2007 de sa formation selon le modèle établi par la DPMAT (cf. annexe II).

Pour ce qui concerne l'outre-mer et l'étranger, la procédure est différente : l'expression des besoins se fait à l'été 2006 avec le retour des FIDEMUT (cf. annexe III).

#### 1.3.3. La fiche de dernière proposition d'affectation

Le gestionnaire s'efforce de donner satisfaction dans les souhaits exprimés par le personnel sur sa FIDEMUT. A défaut, il poursuit un dialogue par l'intermé-

diaire du chef de corps ou du DRH. Si ce dialogue n'aboutit toujours pas, le gestionnaire adresse une fiche de dernière proposition d'affectation : sous couvert du chef de corps, il demande à l'intéressé de classer par ordre de priorité des affectations restant à honorer, répondant aux besoins de l'armée de terre en regard de ses qualifications et du DUO. L'affectation retenue par la direction du personnel figure sur cette fiche qui n'appelle plus d'autres propositions.

Cette procédure ne s'applique pas aux affectations hors métropole : le personnel sélectionné pour le SHM (voir point 1.2.4.) est étudié pour l'ensemble des affectations hors métropole, quels que soient ses choix, que le gestionnaire essaie cependant de satisfaire dans la mesure du possible. Toute restriction de garnison HM doit impérativement être mentionnée dans la case 4G et dûment motivée.

### 1.4. L'imprimé n° 314/18.

#### 1.4.1. Généralités.

L'imprimé n° 314/18 doit être utilisé :

— pour les cas de convenances personnelles (hors critères de mutabilité) ;

— pour les candidatures vers des organismes particuliers (sous réserve de satisfaire aux critères de mutabilité).

Une mutation agréée, classée dans la catégorie « pour convenances personnelles », s'effectuera, sauf cas particulier, sans indemnité de changement de résidence et entraînera la perte de la majoration d'indemnité de charges militaires.

Par conséquent, un volontariat pour le SHM ne s'exprime pas par l'imprimé n° 314/18.

En terme de chronologie, il convient de noter qu'un imprimé n°314/18 pour convenances personnelles ne relevant pas d'un motif grave avéré parvenant à la direction après le 1er décembre 2006 n'a que peu de chances d'aboutir dans le cadre du PAM 2007, sauf à constituer une ressource additionnelle pour honorer les derniers postes du PAM.

**Nota.** - Le personnel se trouvant dans les critères techniques de mutabilité définis par la présente circulaire, mais n'ayant pas reçu de FIDEMUT s'exprime au moyen d'une FIDEMUT manuelle.

Par conséquent, l'imprimé n° 314/18 ne doit en aucun cas se substituer à une FIDEMUT manuelle.

#### 1.4.2. Candidatures vers les organismes particuliers.

Organismes concernés :

— direction de la protection et de la sécurité de la défense (DPSD) ;

- direction générale de la sécurité extérieure (DGSE) ;
- centre d'instruction des réserves parachutistes (CIRP) ;
- groupement de recueil de l'information (GRI) ;
- 1<sup>er</sup> régiment de parachutistes d'infanterie de marine (1<sup>er</sup> RPIMa) ;
- 13<sup>e</sup> régiment de dragons parachutistes (13<sup>e</sup> RDP) ;
- assistants attachés de défense (AAD), organismes multinationaux ;
- brigade de sapeurs-pompiers de Paris (BSPP).

Le personnel volontaire pour servir au sein de ces organismes l'indique parmi ses desiderata sur sa FIDEMUT. Toutefois, sa candidature doit être officialisée par un imprimé n° 314/18, que ce soit dans le cadre normal du PAM, ou dans le cadre d'une réponse à un message de prospection.

### 1.5. Permutations.

Le principe des permutations est autorisé. Chaque demande représente pour la DPMAT un cas particulier. Après étude par les bureaux concernés, la décision finale incombe au général sous-directeur gestion.

Une permutation est envisagée quand elle répond aux critères suivants :

- respect du principe général d'équité entre les personnes ;
- adéquation ressource - besoin (spécialité et niveau de qualification équivalents) ;
- accord des deux chefs de corps.

Une permutation accordée alors que la DPMAT n'avait pas envisagé de muter les personnels concernés sera classée, sauf cas particulier, dans la catégorie « pour convenances personnelles ». Elle s'effectue alors sans indemnité de changement de résidence.

### 1.6. Modalités générales propres au service hors métropole.

#### 1.6.1. Personnel en fin d'affectation hors métropole en 2007.

##### 1.6.1.1. Personnel concerné par l'établissement d'une fiche de desiderata de mutation.

Le PAM concerne l'ensemble des officiers, des sous-officiers et des MDR servant outre-mer et à l'étranger, arrivant en 2007 au terme de leur affectation, tel qu'il est fixé pour l'organisme considéré.

Conformément aux modalités générales (cf. point 1), ce personnel est tenu de remplir intégralement une

FIDEMUT, en particulier et surtout la rubrique correspondant aux garnisons souhaitées<sup>(5)</sup>.

Le personnel qui fera l'objet d'un rapatriement par anticipation en 2007 établira une FIDEMUT dès que la décision de rapatriement le concernant sera prise.

##### 1.6.1.2. Calendrier des opérations.

Ce calendrier ne diffère de celui décrit dans les modalités générales (cf. point 1) que par les opérations liées à la diffusion des ordres de mutation.

##### 1.6.1.2.1. Prolongation ou réduction de la durée d'affectation.

Le personnel désirent modifier la date prévue de sa fin d'affectation hors métropole doit en faire la demande manuscrite à la direction du personnel concernée, avec impérativement l'avis motivé du commandement local [chef de corps et commandant des forces terrestres (COMTERRE)]. Pour le personnel servant au titre d'un autre ministère (service militaire adapté, coopération militaire et de défense), l'avis de l'autorité de tutelle doit être sollicité [commandement du service militaire adapté (COMSMA), direction de la coopération militaire de défense (DCMD) et DPSD].

Il y a deux catégories de modifications :

- Celles visant à modifier la date de fin d'affectation en 2007.

Les directions de personnel étudieront avec un a priori favorable les demandes permettant de respecter le créneau de relève (Cf. infra). Cependant, les demandes conduisant à déplacer la date de fin d'affectation du début vers la fin de la période de relève, seront étudiées, en raison des congés de fin de campagne (CFC), à l'une de leur répercussion sur la disponibilité pour la future affectation.

- Celles visant à modifier l'année de la fin d'affectation, c'est à dire les prolongations d'un an (report au PAM 2008) ou les réductions d'un an (fin d'affectation ramenée du PAM 2008 au PAM 2007).

Les directions de personnel étudieront les demandes en regard des besoins de l'armée de terre.

Les prolongations d'un an seront accordées en fonction des avis motivés du commandement (local et central) et des impératifs de gestion (individuelle et collective).

En fonction des contraintes budgétaires liées au coût de la mobilité et notamment de l'outre-mer et de l'étran-

---

(5) L'expression de quatre desiderata de garnison en France métropolitaine exclusivement est obligatoire. Une au moins de ces garnisons devra être située en RT-NE ou en RT-IDF. L'éventuel volontariat pour servir en Allemagne doit être indiqué dans la rubrique des souhaits de service particuliers.

ger, les demandes de prolongation d'un an seront accordées selon les priorités suivantes :

- priorité 1 les départements d'outre-mer (DOM) de la zone Antilles-Guyane<sup>(6)</sup> ;
- priorité 2 pour la zone Océan Indien-pacifique.

Les demandes doivent être adressées, dans les mêmes délais que les FIDEMUT et l'expression des besoins, aux directions de personnel concernées par les COMTERRE (cas général) ou par l'autorité de tutelle (cf. supra). Il doit en être fait mention sur la FIDEMUT (case 3G.2) et dans l'expression des besoins. Les prolongations ou réductions de durée d'affectation ont une répercussion sur le plan de relève, aussi les demandes parvenues après le 31 juillet 2006 pourront ne pas être prises en compte.

Par ailleurs, il est rappelé que les directions de personnel peuvent prolonger ou réduire d'office une durée d'affectation, dans la limite d'un mois et pour raisons impérieuses de service. A défaut de demande, cette possibilité sera systématiquement utilisée pour ramener toutes les relèves dans le créneau normal (cf. infra).

#### 1.6.1.2.2. Relève du personnel.

Le créneau normal de relève se situe entre le 15 juin et le 15 septembre 2007.

La prise d'effet de la mutation du personnel affecté hors métropole est fixée à la date de fin d'affectation de son prédécesseur.

La date de fin d'affectation hors de métropole du personnel correspond à la date anniversaire de celle figurant sur son ordre de mutation ou bien est définie sur la décision de prolongation ou de réduction de durée d'affectation. Elle ne tient pas compte de la date d'arrivée effective sur le territoire.

#### 1.6.1.3. Diffusion des ordres de mutation du personnel rentrant en métropole.

##### 1.6.1.3.1. Opérations.

Dans le cadre de la nouvelle comptabilité des effectifs<sup>(7)</sup> mise en œuvre en 2004 et de la nécessaire prise en compte par les formations métropolitaines des effectifs en retour de séjour, les organismes et formations stationnées outre-mer transmettront, entre le 1er décembre 2006 et le 15 janvier 2007, à leurs bureaux point de contact privilégié, un message précisant la période d'affectation prévisible pour reprise de service, congés de fin de campagne décomptés. Cette période

(6) Cf. lettre n° 420905/DEF/PMAT/BAR/2/EHM du 17 mars 2003 (n.i. BO).

(7) Message n° 553039 /DEF/PMAT/BCM1/OME du 24 novembre 2004 (n.i. BO).

ainsi définie doit obligatoirement porter sur une durée de quinze jours.

A partir du mois de janvier et au plus tard deux mois avant la fin du séjour, le personnel rentrant en métropole reçoit de sa direction de personnel un message de préavis indiquant son affectation future et la quinzaine estimée de reprise de service.

Le débarquement, par le groupement de transit et d'administration des personnels isolés (GTAPI), du personnel rentrant en métropole est effectué par correspondance. Il se concrétise (cas général) par un avis de débarquement et d'affectation (ADA, imprimé n°314/12).

Sauf exception, les ordres de mutation du personnel rentrant en métropole seront établis et diffusés dès que les ADA seront parvenus à la DPMAT.

##### 1.6.1.3.2. Date d'affectation dans la formation future.

A l'issue de son affectation hors métropole, le personnel bénéficie d'un droit à CFC qui détermine sa date d'affectation. Le personnel est, sauf cas particulier, affecté à la date de fin de son CFC.

La durée du CFC est fonction du reliquat de droit à permissions annuelles<sup>(8)</sup> non pris pendant l'affectation hors métropole. Elle a des conséquences sur l'encadrement des formations en métropole. Il est, à ce propos, rappelé aux chefs de corps hors métropole qu' « un minimum de vingt jours de permissions de longue durée, par année de séjour, doit être prescrit par l'autorité militaire de premier niveau, sauf nécessité de service dûment justifiée »<sup>(9)</sup>. Dans cet esprit, quand le militaire est prolongé d'un an, l'autorité doit, dans la mesure où les nécessités de service le permettent, l'inciter à prendre un minimum de trente jours de permissions de longue durée par année pour les deux dernières années de séjour.

L'affectation anticipée d'un militaire est exceptionnelle et ne peut se faire que pour raison impérieuse de service (projection ou mise en formation de l'intéressé). Elle ne peut intervenir que suite à un agrément formel de la DPMAT avant la date de prise d'effet souhaitée. A cet effet, la demande du corps receveur doit :

- être adressée au directeur du personnel militaire de l'armée de terre avant le retour de l'intéressé sur la métropole, faisant référence au message de pré-affectation ;
- préciser la date d'affectation souhaitée et comporter la justification réelle de la raison impérieuse de reprise de service anticipée ;

(8) Instruction 201201/DEF/SGA/DFP/FM/1 du 23 juillet 2002 (BOC, p.6075 ; BOEM 300\*).

(9) Lettre n°756/DEF/EMAT/BCP/CPC du 5 juillet 2002 (n.i. BO).

— confirmer que l'intéressé en a été avisé (cf. annexe IV - modèle de lettre manuscrite).

Cette demande du corps receveur doit être initiée avant la fin de séjour de l'intéressé, en liaison avec la formation perdante afin de transmettre un dossier complet à la DPMAT qui statuera et diffusera un ordre de mutation adéquat.

### **1.6.2. Procédures d'affectation hors métropole.**

#### **1.6.2.1. Condition de désignation.**

##### **1.6.2.1.1. Ressource.**

Tout militaire répondant aux critères de mutabilité et aux conditions (cf. infra) est susceptible d'être désigné pour servir hors métropole sous réserve d'être reconnu médicalement apte.

La sélection est donc effectuée dans l'ordre suivant :

— au sein du personnel TDM, considéré comme volontaire et, à ce titre, se voyant accorder, à compétence égale, une priorité de désignation ;

— au sein du personnel ayant exprimé son volontariat (hors TDM et personnel servant à titre étranger)<sup>(10)</sup> ;

— en fonction du besoin, au sein du personnel n'ayant pas exprimé son volontariat (art. 7 du statut général des militaires).

##### **1.6.2.1.2. Conditions générales.**

Pour l'ensemble du personnel, l'infléchissement de la manière de servir (baisse de niveau, voire de rendement dans l'emploi) et les restrictions dans les appréciations (comportement, dignité) sont des obstacles majeurs à la désignation pour le SHM.

Ne peut pas être désigné pour le service hors métropole :

— le militaire inscrit à un concours en 2007 à l'exception de celui des majors ;

— le militaire candidat à un recrutement en 2007 ;

— le militaire inscrit sur une liste de classement aux emplois réservés.

---

(10) L'expression de ce volontariat se fait sur la FIDEMUT CASE 3G 5 (cocher la bonne olive) en précisant les souhaits de garnison hors métropole. Seuls les MDR non TDM, titulaires du CT1 et/ou du CAT2, ne recevant pas de FIDEMUT, pourront jusqu'au 31 juillet 2006 exprimer leur volontariat à l'aide d'une demande manuscrite. Sauf besoin impérieux lié à la spécialité, les cadres volontaires pour une 2<sup>e</sup> affectation hors métropole devront être rentrés en métropole depuis 2001.

Un couple de militaires mariés <sup>(11)</sup> ne peut être désigné pour le SHM que si chaque conjoint, pris individuellement, remplit les conditions de désignation.

Chacun des conjoints doit, après avoir manifesté son volontariat, inscrire obligatoirement dans la case 4G de sa FIDEMUT une des deux mentions suivantes :

— « j'accepte une mutation hors métropole sans mon conjoint » ;

— « je n'accepte pas une mutation hors métropole sans mon conjoint ».

#### **1.6.2.2. Calendrier des opérations.**

Ce calendrier s'intègre dans celui décrit dans les modalités générales (cf. point 2). Il se caractérise par une anticipation permettant au personnel sélectionné d'établir un dossier individuel nécessaire pour confirmer son aptitude à être désigné pour servir hors métropole.

##### **1.6.2.2.1. Expression des besoins des organismes et formations stationnés hors métropole.**

Parallèlement au retour des FIDEMUT, et dans le but de donner à la DPMAT une vision d'ensemble des besoins hors métropole, les besoins en relève pour 2007<sup>(12)</sup> seront adressés pour le 31 juillet 2006 par :

— les COMTERRE ou les commandants des troupes (COMTROUPE) pour l'ensemble du personnel terre des organismes interarmées (OIA), de leur élément de commandement et de la (des) formation(s) Terre stationnée(s) ;

— le COMSMA pour le personnel relevant de ses attributions ;

— la DCMD pour le personnel relevant de ses attributions.

Pour faciliter le traitement et éviter les doubles-saisies, l'expression des besoins sera réalisée sur support magnétique (fichier « Excel ») sous la forme unique proposée en annexe II. Elle sera adressée (pour la DPMAT) au coordinateur de l'outre-mer et de l'étranger (SDG/BCM-OME) à la fois sur papier et sur support magnétique.

Les qualifications ou compétences particulières nécessaires doivent impérativement paraître dans la case observations de l'expression des besoins. Une attention toute particulière des chefs de corps sera por-

---

(11) Lettre n°460588/DEF/PMAT/EG du 16 septembre 2002 (n.i. BO).

(12) Des procédures spécifiques sont appliquées pour les besoins en relève des postes permanents à l'étranger (PPE), dans les terres australes et antarctiques françaises (TAAF), les postes d'un an à l'étranger et le personnel détaché au profit de la compagnie française d'assistance spécialisée (COFRAS).



tée sur la relève des engagés volontaires de l'armée de terre (EVAT) en précisant le grade et en vérifiant notamment la corrélation du niveau d'emploi demandé (NE conforme au DUO) et les qualifications à détenir [trop souvent le niveau d'emploi (NE) ne peut être respecté car la case observations fait état de qualifications qu'un EVAT NE 12 ne peut pas détenir]. Les demandes intervenant après la planification de la relève risquent, en raison des difficultés de mise en formation, de ne pas être honorées.

De la réception des FIDEMUT et jusqu'au mois de décembre 2006, les bureaux de gestion étudieront par formation d'emploi et par domaine le plan de relève répondant à l'expression des besoins (cf. supra), confronté aux données du DUO 2006 et aux mesures d'organisation 2007 annoncées par l'état-major de l'armée de terre (Cf. point 1.1). Ce plan de relève permettra d'alerter le personnel susceptible d'être désigné au moyen d'une liste d'inscription au SHM. Il sera validé après la publication du DUO 2007 selon les possibilités de la ressource.

Les affectations individuelles seront validées à la réception des dossiers (cf. *infra*).

1.6.2.2.2. Liste d'inscription au service hors métropole.

1.6.2.2.2.1. Diffusion de la liste.

La liste du personnel susceptible d'être désigné pour servir hors métropole sera communiquée à chaque formation concernée par message.

Une liste principale, non exhaustive compte tenu de l'état d'avancement prévisible du travail préparatoire, sera diffusée en décembre 2006. Une liste complémentaire sera diffusée en janvier 2007. A ce stade, les listes ne font pas figurer les destinations planifiées<sup>(13)</sup>. Ces destinations seront communiquées simultanément aux formations d'outre-mer et de l'étranger (OME) et aux formations en métropole fin janvier 2007.

Le personnel susceptible d'être désigné et ne figurant pas sur ces listes sera alerté à temps par message additif.

Dès la diffusion de la liste d'inscription au SHM, le personnel désireux de revenir sur sa disponibilité doit adresser une demande motivée de retrait du SHM au directeur du personnel concerné, avec avis hiérarchique.

Si cette demande est fondée, l'intéressé est maintenu dans sa formation et sera étudié au SHM 2008 dans les mêmes conditions, ou bien il peut être employé pour

---

(13) Excepté pour le personnel planifié pour une affectation en Guyane, en raison de difficultés conjoncturelles d'inscription scolaire. Ce personnel peut ainsi anticiper en prenant contact avec la formation de destination.

honorer les besoins non encore pourvus du PAM en cours.

Une demande analogue l'année suivante entraînera *de facto* la mise à disposition de l'intéressé au profit des formations déficitaires du PAM métropole - métropole.

Enfin, ce personnel doit être conscient que ce désistement deviendra un obstacle majeur à une future désignation pour le SHM.

1.6.2.2.2.2. Démarche de la responsabilité de l'autorité d'emploi.

Faire constituer le dossier individuel demandé (cf. composition *infra*) et l'adresser (via l'organisme d'administration) au bureau de la DPMAT précisé sur le message.

Rappeler au personnel :

— qu'aucune démarche administrative autre que le dossier demandé ne doit être entreprise avant la désignation effective par ordre de mutation individuel, et que nul ne peut se prévaloir d'un message pour justifier de dispositions prises de sa propre initiative ;

— que les affectations ne pourront être finalisées et les ordres de mutation individuels (OMI) signés qu'après réception par la DPMAT des dossiers individuels complets et conformes.

Rendre impérativement compte :

— de toute baisse de rendement depuis la dernière notation ;

— des restrictions incompatibles avec le SHM (cf. point 1.6.2.1)<sup>(14)</sup> ;

— de toute inaptitude physique, temporaire ou définitive (14) ;

— de tout événement nouveau (par exemple une grossesse) de nature à obérer la disponibilité du personnel dans sa future affectation (14) ;

— pour les MDR, de toute promotion au grade supérieur prévisible ou survenue après le 1er octobre 2006 (pyramidage de la formation future) ;

— de la participation en cours, ou bien de la désignation par le commandement de la force d'action terrestre (CFAT), à une opération extérieure (OPEX) ou une mission de courte durée (MCD) en précisant les dates prévues de début et de fin de mission.

L'absence de compte-rendu particulier engage la responsabilité de l'autorité d'emploi sur la qualité et la disponibilité du personnel inscrit sur le SHM.

Enfin, il est précisé qu'aucun militaire, dès lors qu'il est inscrit au SHM, ne peut être désigné pour une

---

(14) Même survenant après la réception de l'ordre de mutation.

OPEX ou une MCD sans l'accord préalable de la direction du personnel concernée. Cette démarche vise à établir un dialogue formel entre les acteurs de sorte que projection et affectation soient compatibles, et que les contraintes soient justement réparties. Les incompatibilités sont réglées au cas par cas dans l'intérêt du service tout en préservant ceux des intéressés.

#### 1.6.2.2.3. Composition du dossier.

Pièces administratives :

— photocopie du livret de famille pour le personnel chargé de famille ;

— certificat médical d'aptitude en cours de validité comportant la mention « apte à servir outre-mer », ainsi que l'avis sur l'aptitude à servir dans les troupes aéroportées (personnel breveté) ;

— photocopie de la fiche de résultats du contrôle obligatoire de la valeur physique individuelle (COVAPI) 2006/2007 ;

— EVAT : dernière fiche d'orientation, rubrique actualisée par le DRH, visée à la date de la constitution du dossier.

Cas particuliers :

— pour le personnel servant sous contrat, et si la date de radiation des contrôles ne permet pas la désignation effective, joindre la copie du renouvellement de contrat ou bien, le cas échéant, la demande d'agrément préalable au renouvellement adressée par la formation à la région terre ;

— pour le personnel susceptible d'être affecté sur des postes requérant un avis d'opportunité (précisé sur le message, joindre une notice 94/A et une photographie d'identité ;

— pour le personnel susceptible d'être affecté sur des postes requérant l'habilitation « secret défense » (précisé sur le message), si l'habilitation ne couvre pas la durée de l'affectation hors métropole, adresser un certificat de sécurité en cours de validité et joindre une copie de la demande d'habilitation transmise au poste de protection et de sécurité de la défense (PPSD) de rattachement ou une notice 94/A si cette demande de renouvellement n'a pas déjà été initiée.

#### 1.6.2.2.4. Diffusion des ordres de mutation.

La diffusion des ordres de mutation (OM) se fera dans les conditions définies dans les modalités générales (cf. point 1), en fonction de la réception par la DPMAT des dossiers individuels.

Dès la réception de l'OM, les formations et organismes devront faire connaître directement à l'école militaire de spécialisation de l'outre-mer et de l'étranger (EMSOME) les dates souhaitées pour participer aux

journées d'information que cette dernière organise. À ce titre, il est rappelé que la participation à ces stages est impérative.

### 1.7. Echancier pour la mobilité 2007.

#### 1.7.1. Envoi des fiches de desiderata.

Les FIDEMUT seront envoyées par les directions du personnel aux différents organismes d'administration à compter du 18 mai 2006.

#### 1.7.2. Retour des fiches de desiderata de mutation complétées aux directions du personnel.

Classées par catégorie et par domaine de spécialité, les FIDEMUT seront adressées, sous emballage renforcé, directement aux bureaux PCP dès que possible et au plus tard pour le 31 juillet 2006, sauf cas particuliers(12).

**Nota.** - Pour les MDR, les seules FIDEMUT et demandes manuscrites retournées à la DPMAT doivent concerner exclusivement le SHM. Dans tous les autres cas ces documents sont adressés aux RT d'appartenance des intéressés.

Les chefs de corps joindront à l'envoi des FIDEMUT une fiche d'analyse par laquelle ils feront connaître leurs observations essentielles pour le PAM 2007 (cf. annexe I). Les formations stationnées hors métropole ne sont pas concernées par cette procédure.

Lorsqu'un chef de corps quitte son commandement en 2006, il est de sa responsabilité de prendre position sur les FIDEMUT de son personnel. Le chef de corps prenant son commandement en 2006 interviendra lors de sa visite à la DPMAT (cf. point 1.3.).

#### 1.7.3. Procédure « Etat d'Encadrement ».

La procédure « Etat d'Encadrement », effectuée en parallèle du retour des FIDEMUT (juillet) a pour but de rendre compte de l'emploi de la ressource pour l'année à venir. Ces emplois occupés devront logiquement être cohérents avec les compétences détenues par l'intéressé. Dans la logique de gestion de compétences qui prévaut désormais, les distorsions d'emplois relevées pourront être corrigées par mutation, affectation interne ou réorientation. Le plus grand soin doit être apporté par les DRH dans ce compte-rendu annuel.

#### 1.7.4. Diffusion des ordres de mutation.

La diffusion des ordres de mutation débutera en mars 2007 pour s'achever, sauf cas particulier, à la fin du mois de juin 2007. Sauf exception, les mutations prendront effet soit le 1er juillet, soit le 1er août 2007. À cet égard, il est rappelé qu'un individu retenu pour le PAM ne doit pas être désigné pour une OPEX ou une MCD dont le retour en métropole ne permet pas l'affectation

aux dates de prise d'effet, permissions prises (cf. point 1.6.2.2.2. pour une mutation hors métropole).

Pour les MDR, les prises d'effet des mutations, à l'exception des dissolutions, des restructurations, transferts éventuels et des retours d'affectation hors métropole (CFC, congés administratifs...) seront généralement prononcées début juillet et obligatoirement avant le 31 juillet 2007 de façon à garantir que la notation annuelle de l'intéressé soit du ressort de la formation d'accueil.

## 2. MOBILITÉ DES OFFICIERS.

La mobilité des officiers répond à des contraintes statutaires (temps de troupe, temps de commandement) et aux spécificités de l'enseignement militaire supérieur. Elle s'inscrit également dans une logique de métier.

Ne seront *a priori* pas étudiés dans le cadre du PAM 2007 :

— les officiers d'active arrivant en 2007 à trois ans de la limite d'âge de leur grade<sup>(15)</sup>.

— les officiers servant sous contrat arrivant en 2007 à trois ans de la durée maximum des services à laquelle ils peuvent statutairement prétendre<sup>(20)</sup>.

Enfin, dans un souci d'économie, le gestionnaire visera une stabilité minimum de quatre ans pour les officiers.

Sont susceptibles d'être étudiés dans le cadre du PAM 2007 :

### 2.1. Mobilité des officiers en métropole.

2.1.1. Les officiers recensés mutables par la DPMAT, ou volontaires, ou proposés par leur chef de corps, sous réserve d'avoir été affectés dans l'actuelle garnison en 2003 ou antérieurement<sup>(16)</sup> (quatre ans de présence et plus).

2.1.2. Les officiers candidats à un concours ou à un recrutement.

2.1.3. Les officiers qui terminent en 2007 une scolarité.

2.1.4. Les officiers jusqu'au grade de capitaine inclus servant dans la première section des troupes aéroportées et qui atteindront avant le 31 décembre 2007 la limite d'âge dans leur grade.

(15) Ce personnel ne fera pas l'objet d'une édition automatique de FIDEMUT. Si la formation ou l'intéressé souhaite une mutation, il conviendra de remplir une FIDEMUT manuelle, sous réserve de répondre aux critères de mutabilité.

(16) A l'exception des officiers dont le temps de troupe, de commandement ou de responsabilités est en cours.

2.1.5. Les officiers servant dans la première section des TAP et qui atteindront avant le 31 décembre 2007 la durée des services maximum ou la limite d'âge suivante<sup>(17)</sup> :

	Officier subalterne.	Officier supérieur.
Limite de la durée des services	13 ans	11 ans
Limite d'âge	47 ans	Aucune

2.1.6. Les officiers supérieurs qui achèvent en 2007 un temps de commandement ou temps de responsabilité.

2.1.7. Les officiers qui servent dans les écoles ou centres de formation à l'encadrement direct des stagiaires, et sans interruption depuis 2004 ou antérieurement (trois ans de présence et plus), ou en 2005 pour les capitaines devant effectuer leur temps de commandement.

2.1.8. Les officiers affectés en 2004 ou antérieurement (trois ans de présence et plus) dans les organismes ou formations de la RT-IDF.

2.1.9. Les officiers qui n'entrent pas dans les catégories ci-dessus mais qui sont désignés nominativement par leur direction du personnel.

### 2.2. Service hors métropole des officiers.

2.2.1. Les officiers des TDM et les officiers servant à titre étranger affectés en 2004 ou antérieurement (trois ans et plus) sous réserve de satisfaire aux conditions de désignation<sup>(18)</sup> et ce uniquement dans le cadre du service hors métropole.

En raison de leur parcours professionnel, les jeunes officiers des écoles d'application ou de formation peuvent être désignés pour le SHM soit dès la sortie d'école, soit après deux ans de présence dans un corps de métropole.

A contrario, les commandants d'unités des TDM engagés à l'issue de leur commandement d'unité élémentaire dans la préparation de l'enseignement militaire supérieur (EMS) ne seront, a priori, pas étudiés dans le cadre du SHM. Par conséquent, ils exprimeront des desiderata métropole-métropole sur leur FIDEMUT, et indiqueront en case « services particuliers »

(17) Instruction 13010/DEF/PMAT/EG/B du 28 juin 2004 (BOC, p. 4045 ; BOEM 314\*)

(18) Instruction 11022/DEF/PMAT/EG/B du 26 septembre 2003 (BOC, p. 6582 ; BOEM 314\* et point 1.6.2.1 de la présente circulaire)

des desiderata hors métropole qui pourraient être pris en considération si le processus d'orientation devait les écarter de l'EMS.

### 2.2.2. Conditions particulières.

#### 2.2.2.1. Notation.

Le niveau relatif minimum 6 est requis.

#### 2.2.2.2. Discipline.

Ne peuvent être désignés pour le SHM en 2007 les officiers qui, dans l'année (2006 et 2007), ont fait l'objet d'une punition dont la partie sans sursis est supérieure ou égale à 10 jours d'arrêts.

#### 2.2.2.3. Date de radiation des contrôles.

Officiers : au minimum trois ans à l'issue de l'affectation hors métropole<sup>(19)</sup>, peut être dans certains cas réduite à deux ans si la ressource du domaine s'avère déficitaire.

## 3. MOBILITÉ DES SOUS-OFFICIERS.

La mobilité des sous-officiers s'inscrit dans une logique de métier et de parcours professionnels. Jusqu'au brevet supérieur de technicien de l'armée de terre (BSTAT) rentabilisé (douze ans minimum), elle est contrainte par l'emploi dans le métier de recrutement, tandis que celle des sous-officiers plus anciens, intégrant une éventuelle réorientation vers un métier de seconde partie de carrière, ouvre davantage de possibilités de choix de garnison.

Ne seront a priori pas étudiés dans le cadre du PAM 2007 :

— les sous-officiers de carrière arrivant en 2007 à trois ans de la limite d'âge de leur grade ;

— sous-officiers servant sous contrat arrivant en 2007 à trois ans de la durée maximum des services à laquelle ils peuvent statutairement prétendre.

Enfin, dans un souci d'économie, le gestionnaire visera une stabilité minimum de sept ans pour les sous-officiers.

Sont susceptibles d'être étudiés dans le cadre du PAM 2007 :

### 3.1. Mobilité des sous-officiers en métropole.

3.1.1. Les sous-officiers recensés mutables par la DPMAT, ou volontaires, ou proposés par leur chef de corps, sous réserve d'avoir été affectés dans l'actuelle

garnison en 2001 ou antérieurement (six ans de présence et plus).

3.1.2. Les sous-officiers candidats à un concours ou à un recrutement.

En particulier, les candidats à un recrutement rang remplissent une FIDEMUT. S'ils se trouvent hors critères de mutabilité, ils renseignent une FIDEMUT manuelle.

Dans tous les cas, ils précisent leurs desiderata au titre d'un éventuel recrutement rang, en classant quatre choix et en s'exprimant dans la case 4G quant à leur éventuel maintien au sein de leur formation.

Les chefs de corps sont invités à se prononcer au titre des deux éventualités : PAM et mobilité induite par un éventuel recrutement rang.

3.1.3. Les sous-officiers qui terminent en 2007 une scolarité.

3.1.4. Les sous-officiers servant dans la première section des troupes aéroportées et qui atteindront avant le 31 décembre 2007 la limite d'âge dans leur grade.

3.1.5. Les sous-officiers servant dans la première section des TAP et qui atteindront avant le 31 décembre 2007 la durée des services maximum ou la limite d'âge suivante (17) :

	Sous-officier subalterne.	Sous-officier supérieur.	Major.
Limite de la durée des services	10 ans	14 ans	
Limite d'âge	42 ans	46 ans	47 ans

La première affectation hors TAP d'un sous-officier doit intervenir, dans toute la mesure du possible, avant sa nomination au grade d'adjudant.

3.1.6. Les sous-officiers qui servent dans les écoles ou centres de formation à l'encadrement direct des stagiaires, et sans interruption depuis 2004 ou antérieurement (trois ans de présence et plus).

3.1.7. Les sous-officiers affectés en 2003 ou antérieurement (quatre ans de présence et plus) dans les organismes ou formations de la RT-IDF.

3.1.8. Les sous-officiers de recrutement semi-direct totalisant au moins six ans de présence dans une garnison dont au moins deux ans en tant que sous-officiers.

(19) Les militaires servant sous contrat devront renouveler leur contrat en conséquence.

3.1.9. Les sous-officiers qui n'entrent pas dans les catégories ci-dessus mais qui sont désignés nominativement par leur direction du personnel.

### 3.2. Service hors métropole des sous-officiers.

3.2.1. Les sous-officiers des TDM, les sous-officiers servant à titre étranger, les sous-officiers conducteurs de travaux et les spécialistes entretien de l'infrastructure<sup>(20)</sup> affectés en 2003 ou antérieurement (quatre ans et plus) sous réserve de satisfaire aux conditions de désignation (18) et ce uniquement dans le cadre du SHM.

Le séjour effectué comme EVAT est comptabilisé lors de l'étude pour le SHM des sous-officiers.

#### 3.2.2. Conditions particulières.

##### 3.2.2.1. Notation.

Le niveau relatif minimum requis est :

— Sous-officiers supérieurs : niveau 3 depuis deux ans<sup>(21)</sup>.

— Sergent-chef : niveau 5 la deuxième année de notation dans le grade.

— Sergent : niveau 7.

##### 3.2.2.2. Discipline.

Ne peuvent être désignés pour le SHM en 2007 les sous-officiers qui, dans l'année (2006 et 2007), ont fait l'objet d'une punition dont la partie sans sursis est supérieure ou égale à quinze jours d'arrêts.

##### 3.2.2.3. Date de radiation des contrôles.

Sous-officiers : au minimum trois ans à l'issue de l'affectation hors métropole<sup>(22)</sup>, peut être dans certains cas réduite à deux ans si la ressource du domaine s'avère déficitaire.

##### 3.2.2.4. Orientation / réorientation.

Au cours d'un séjour hors métropole aucune réorientation n'est autorisée pour un sous-officier.

## 4. MOBILITÉ DES MILITAIRES DU RANG.

Les RT sont responsables de la mobilité de toute la population des MDR en métropole. Seule la mobilité

dans le cadre du SHM demeure de la responsabilité de la DPMAT.

A ce titre :

— les FIDEMUT et demandes manuscrites relatives au SHM (Aller et Retour) doivent être transmises aux bureaux PCP de la DPMAT ;

— les FIDEMUT et demandes manuscrites, hors SHM, doivent être transmises aux RT d'appartenance des intéressés pour exploitation.

En cas de divergence entre RT, l'arbitrage sera rendu par DPMAT/ BCM-EVAT.

Ne seront *a priori* pas étudiés dans le cadre de la mobilité 2007 :

— Les MDR servant sous contrat arrivant en 2007 à trois ans de la durée maximum des services à laquelle ils peuvent statutairement prétendre.

### 4.1. Mobilité des militaires du rang en métropole.

#### 4.1.1. Principe de base : la mutation des militaires du rang doit rester exceptionnelle.

Toutefois, elle peut être envisagée dans l'un des cas suivants :

— Dans le cadre de l'étude d'un renouvellement de contrat au delà de onze ans de service, d'une réorientation, d'une affectation dans une formation dite de deuxième partie de parcours professionnel (globalement les états-majors et les écoles.

En effet pour certains cas, l'étude du renouvellement de contrat pourra être subordonnée à une affectation au sein ou hors de sa région terre. Après avoir fait l'objet d'une étude au premier semestre et d'une décision au cours du troisième trimestre de l'année 2006, cette mobilité sera effective à l'été 2007.

— Dans le cadre de mise en œuvre des mesures de réorganisation. La gestion de la mobilité est alors obligatoirement initiée par une FIDEMUT à la demande du gestionnaire.

— Dans le cadre de la gestion des couples militaires.

— Pour motif grave d'ordre personnel dûment signalé par les MDR à l'aide d'un imprimé n°314/18 accompagné d'un compte rendu de l'intéressé.

Dans ces deux derniers cas, la gestion de la mobilité est obligatoirement initiée par un imprimé n°314/18 assorti d'une demande manuscrite et de toutes les pièces justificatives nécessaires au traitement du dossier présenté. Une enquête sociale pourra éventuellement être initiée pour accompagner le dossier.

Le fichier d'aide à la mobilité EVAT demeure jusqu'à nouvel ordre le support de travail unique pour le gestionnaire DPMAT et RT. Il permet de suivre, en temps

(20) Au vu d'une ressource déficitaire pour honorer les postes des formations stationnées outre-mer et à l'étranger.

(21) En tenant compte de l'ancienneté de grade pour les adjoints.

(22) Les militaires servant sous contrat devront renouveler leur contrat en conséquence.

réel, les postes à pourvoir, les mouvements et l'édition des ordres de mutation.

#### 4.1.2. Cas particulier des militaires du rang servant en unités aéroportées.

Pour les MDR affectés dans les TAP, la nouvelle limite d'âge dans les TAP fixée à 42 ans ainsi que la limite de service statutaire de vingt-cinq ans applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005, ne leur permettent plus d'envisager, sous conditions d'aptitudes, d'effectuer la totalité de leur parcours professionnel au sein de telles unités.

C'est pourquoi, dans le cadre des travaux préparatoires du PAM 2007, les MDR atteignant l'âge de 42 ans avant le 31 décembre 2007 renseigneront une FIDEMUT(17).

Exceptionnellement, sous condition d'aptitude physique et médicale, le maintien dans leur formation sur un poste TAP pourra être étudié sur avis motivé du chef de corps.

#### 4.2. Service hors métropole des militaires du rang.

Ne seront pas étudiés dans le cadre du SHM 2007, les MDR rentrant dans les périodes d'étude de renouvellements de contrat (RC) ci-dessous

Étude RC supérieure à 11 ans	DRDS 1998	DRDS 1999	DRDS 2000
Stade 1	RDC 2009	RDC 2010	RDC 2011
Étude RC supérieure à 17,5 ans	DRDS 1991	DRDS 1992	
Stade 2	RDC 2009	RDC 2010	
Étude RC supérieure à 22 ans	DRDS 1987	DRDS 1988	
Stade 3	RDC 2009	RDC 2010	

##### 4.2.1. Principes d'identification de la ressource en vue de servir hors métropole ou à l'étranger en 2007 :

À compétence égale le personnel de l'arme des TDM étant prioritaire (1) et la ressource suffisante, les EVAT non TDM n'ayant ni certificat technique du 1<sup>er</sup> degré (CT1) ni certificat d'aptitude technique du 2<sup>e</sup> degré (CAT2) n'exprimeront pas de volontariat, en cas de besoin ils seront sollicités par le gestionnaire sous forme de message de prospection. En revanche les EVAT CT1 ou CAT2 non TDM pourront faire acte de

candidature par demande manuscrite adressée à la DPMAT pour le 31 juillet 2006, sous réserve de remplir les critères.

Dans ce cadre, seuls les MDR de l'arme des TDM sont susceptibles de recevoir une FIDEMUT. DPMAT/BCM-OME identifie le besoin par domaine/filière et définit un volume par ordre de prise de rang d'ancienneté au sein du personnel affecté en métropole en 2004 ou antérieurement (trois ans et plus). Le volume utile étudié sera de cinq FIDEMUT pour un poste à pourvoir.

Pour la population ni CT1/ ni CAT2 de l'arme des TDM, un fichier avec la ressource NE12 répondant aux critères sera directement transmis aux formations dont le volume d'EVAT identifié est supérieur à dix personnels. Pour les formations dont le volume est inférieur, la ressource sera considérée comme sélectionnée d'office.

À la réception du fichier, les formations excluront de cette identification les MDR qui ne peuvent pas prétendre à une mutation en 2007 du fait d'un acte de gestion entériné mais non encore identifiable dans la base de données (exemples : recrutement dans le corps des sous-officiers en 2006 ; non-renouvellement de contrat ; inaptitude médicale avérée). Lors de cette phase, il est exclu que le chef de corps émette un avis sur l'opportunité d'une mutation pour retirer un MDR du SHM. Le corps ne sera pas autorisé à effectuer des remplacements, en revanche il justifiera le motif du retrait ou d'un ajout.

Pour le 30 avril 2006, les formations renverront le fichier renseigné à la DPMAT avec la liste du personnel (NE12) devant recevoir une FIDEMUT. Cette date est le butoir qui conditionne la réception des FIDEMUT dans les délais.

Pour les EVAT locaux<sup>(23)</sup> souscrivant un contrat au titre de la métropole, seule la RTIDF<sup>(24)</sup> a la responsabilité de les affecter dans l'un des deux premiers desiderata. Les demandes sont transmises par les corps outre mer à la RTIDF/section EVAT pour le 31 août 2006. Cette ressource est obligatoirement prise en compte par la RT d'accueil.

##### 4.2.2. Sont ainsi susceptibles d'être étudiés en vue de servir hors métropole ou à l'étranger en 2007 :

— les MDR titulaires du CT1 et/ou du CAT2 [y compris les engagés volontaires de la légion étran-

(23) Note n°460153/DEF/PMAT/EG/MDR du 19 mars 2004 (n.i. BO) relative à la gestion des EVAT originaires des départements et territoires d'outre-mer (DOM/TOM) recrutés et servant localement.

(24) Conformément au message n°540457/DEF/PMAT/BCM1/OME du 2 février 2005 (n.i. BO) relatif à la mobilité des engagés volontaires originaires des DOM/TOM recrutés et servant localement.

gère (EVLE)] affectés en 2004 ou antérieurement (trois ans et plus) ;

— les MDR non titulaires du CT1 et / ou du CAT2 (y compris EVLE) affectés en métropole en 2004 ou antérieurement (trois ans et plus)<sup>(25)</sup> obligatoirement titulaire du certificat militaire élémentaire (CME).

Compte tenu des différents critères de sélection, il se peut que des EVAT, remplissant les critères de mutabilité, n'aient pas reçu de FIDEMUT. Dans ce cas, les unités font renseigner une FIDEMUT manuelle à l'intéressé.

#### 4.2.3. Conditions particulières.

##### 4.2.3.1. Notation

Le niveau relatif minimum requis est :

- 1re classe : niveau 6.
- Caporaux / Brigadiers : niveau 5.
- Caporaux-chefs / Brigadiers-chefs : niveau 4.

##### 4.2.3.2. Discipline.

Ne peuvent être désignés pour le SHM en 2007 les MDR qui, dans l'année (2006 et 2007), ont fait l'objet d'une punition dont la partie sans sursis est supérieure ou égale à vingt jours d'arrêts pour les MDR<sup>(26)</sup>.

##### 4.2.3.3. Date de radiation des contrôles.

Au minimum un an à l'issue de l'affectation hors métropole, sous toute réserve que cette durée permette à l'intéressé d'effectuer une reconversion. Par conséquent deux ans pour une affectation aux Antilles ou en Guyane, dans le cas contraire le MDR ne peut prétendre à une troisième année.

A défaut de disposer d'un lien suffisant au service, il est exclu de l'étude au titre du SHM.

##### 4.2.3.4. Orientation / réorientation / étude renouvellements de contrats supérieurs à onze ans.

Au cours d'un séjour hors métropole aucune réorientation n'est autorisée pour un MDR.

Les MDR de moins de quatre ans de service doivent obligatoirement faire l'objet d'une orientation d'opportunité avant leur départ au titre du SHM.

---

(25) En cas de besoin cette durée peut être limitée à deux ans pour les soldats de 1re classe.

(26) Lettre n°554/DEF/EMAT/CAB/OSA/ADM/31 du 29 janvier 2002 (n.i. BO). Toutefois, en fonction de leur nature et de leur gravité, les punitions des années antérieures pourront être également prises en considération. Le contrôle de ce critère est à la charge du chef de corps, qui en rend compte à la DPMAT (cf. point 3.2.2.3.2).

Par ailleurs, conformément à la réglementation relative à l'orientation des MDR<sup>(27)</sup> ; il est précisé qu'un MDR en possession d'un passeport professionnel pourra être étudié dans le cadre du SHM, à condition que son affectation soit réalisable sur un poste correspondant au domaine/filière de son passeport. Si cette condition n'est pas remplie, le MDR est exclu du SHM.

##### 4.2.3.5. Principes d'affectation du retour du service hors métropole des militaires du rang.

Un MDR sous contrat (MDR/C) devant pouvoir effectuer la majeure partie de son contrat dans une même formation a pour vocation, à l'issue du service hors métropole, de revenir dans sa formation.

Toutefois un MDR/C sollicitant une affectation dans une formation déficitaire ou en administration centrale, état-major, centres ou écoles pourra être étudié favorablement. Dans ce cadre, à l'instar de l'affectation hors métropole, c'est le gestionnaire DPMAT qui positionne et édite l'ordre de mutation individuel selon les règles suivantes :

— Pour un MDR/C non CT1/non CAT2, le gestionnaire doit obtenir la validation de la RT d'accueil/section EVAT pour affecter l'intéressé hors de sa formation dont il était originaire avant le SHM.

— Pour un MDR/C CT1/CAT2, Si l'intéressé demande à servir dans une formation dite de « 2<sup>e</sup> partie de parcours professionnel » et particulièrement si elle se situe en RTIDF ou dans une garnison déficitaire en ressource, le gestionnaire étudie la faisabilité en liaison avec la RT et le bureau point de contact privilégié (BPCP). Sur agrément de la RT, le gestionnaire du domaine éditera l'OMI (via SAGA). En cas d'impossibilité, il sera affecté dans sa formation d'origine.

— Pour les EVAT locaux<sup>(23)</sup> souscrivant un contrat au titre de la métropole, seule la RTIDF<sup>(24)</sup> a la responsabilité de les affecter pour le 1er juillet dans l'un des deux premiers desiderata. Cette ressource est obligatoirement prise en compte par la RT d'accueil.

## 5. TEXTE ABROGÉ.

La circulaire 541082/DEF/PMAT/SDG/BCM du 08 avril 2005 modifiée, relative à la gestion de la mobilité du personnel militaire de l'armée de terre pour l'année 2006, est abrogée.

Pour la ministre de la défense et par délégation :

Le général, directeur adjoint du personnel militaire de l'armée de terre,

---

(27) Cf. Instruction 13000/DEF/PMAT/EG/MDR du 09 février 2004 relative à l'orientation des engagés volontaires de l'armée de terre (BOC, p. 1511 ; BOEM 314).

Jean-Pierre GUILLERMIN.





ANNEXE I.

**MODÈLE DE FICHE D'ANALYSE.**

**Fiche d'analyse.**

1. SITUATION ENCADREMENT DE LA FORMATION RÉALISÉ PAR RAPPORT AU DOCUMENT UNIQUE D'ORGANISATION ET DÉCLINÉ PAR NIVEAU DE RESPONSABILITÉ.

	DUO NR.	Réalisé NR.	Écart.
Officiers			
Sous-officiers			
Militaires du rang			

2. PRIORITÉS PLAN ANNUEL DE MUTATION 2007.

**2.1. Postes clés mission majeure.**

*Exemple* : chef BML poste à honorer en priorité.

**2.2. Postes clés autres domaines.**

*Exemple* : demande de maintien justifiée chef du SAF.

**2.3. Objectifs et points particuliers du plan annuel de mutation interne de la formation.**

3. OBSERVATIONS.

ANNEXE II.

**MODÈLE DE FICHE D'EXPRESSION DES BESOINS (MÉTROPOLE).**

**FICHE D'EXPRESSION DES BESOINS DE LA POPULATION (catégorie).**

OA abrégé :	OA abrégé
FE :	FE
Code FE :	Code FE
Garnison :	Garnison

Domaine de l'emploi occupé (DUO) :					Personnel libérant les emplois						Personnel entrant sur les emplois						
Domaine	Filière	NE	Fonction au DUO	Code fonction	ID	Grade	Nom du sortant	Arme service	EIP	Cause départ	Type d'entrée	Arme service	ID	Grade	Nom du rentrant	EIP	Obs.
				TTA 129	NID						PAM externe						
				TTA 129	NID						PAM interne						
				TTA 129	NID												
				TTA 129	NID												
				TTA 129	NID												

## ANNEXE III.

## MODÈLE D'EXPRESSION DES BESOINS (SERVICE HORS MÉTROPOLE).

Tableau 1. Modèle d'expression des besoins (service hors métropole).

Personnel en poste.								Profil du remplaçant.						
Formation.			Identification.			Date de fin d'affectation.		Grade	Emploi.			Fonction (TTA 129).		Observations.
Libellé.	Code.	Garnison (avec code si différent).	Identifiant défense (sans espace entre les chiffres).	Grade.	Nom.	Date.	Date demandée (si prol./réduc.).		DOM. Ex : GRH.	Fil. Ex : ADP.	NE. Ex : 31.	Libellé.	Code.	
														<p>Compétence, qualification, habilitation, brevet, diplôme particuliers.</p> <p>Localisation (FE sur plusieurs garnisons).</p> <p>AP ou NAP (FE ayant des droits ouverts ISA 1).</p> <p>Particularités concernant la situation familiale et la scolarité.</p> <p>Divers (arme souhaitée : féminisation ou non...).</p>
								<p>Grade : attention particulière pour les EVAT.</p> <p>À renseigner selon le respect du pyramidage normé par l'EMAT (NB : un NE12 peut être CCH à compter de quatreans de service révolus).</p> <p>À noter également que la qualité de la ressource commande l'action du gestionnaire. Par conséquent, toutes les demandes ne pourront pas être systématiquement respectées. Faire des priorités.</p>						<p>Partie essentielle pour les gestionnaires.</p> <p>Préserver la corrélation entre le NE décrit au DUO, la fonction, le grade et les compétences complémentaires demandées.</p>

ANNEXE IV.

**MODÈLE DE DEMANDE MANUSCRITE DE REPRISE ANTICIPÉE DE SERVICE.**

*Figure 1. Modèle de demande manuscrite de reprise anticipée de service.*

A \_\_\_\_\_, le

Le (grade, NOM, prénom)

à

Monsieur le général,  
directeur du personnel militaire de  
l'armée de terre.

*Objet* : Date d'affectation à l'issue d'un service outre-mer ou à l'étranger.

A l'issue d'une affectation de \_\_\_\_\_ ans à (formation et garnison en clair) \_\_\_\_\_, pouvant bénéficier d'un congé de fin de campagne de (nombre de jours restant à prendre tel qu'il a été communiqué par le BGRH, au GTAPI et à la DPMAT) \_\_\_\_\_ valable jusqu'au (date estimée) \_\_\_\_\_, j'ai été avisé(e) que ma demande de réaffectation serait fixée au (date figurant sur le message de demande de la formation d'emploi future).

J'accepte de rejoindre ma future formation à cette date et demande à bénéficier ultérieurement de mes congés de fin de campagne.

*Signature.*

ANNEXE V.

**CHRONOLOGIE GÉNÉRALE DU PLAN ANNUEL DE MUTATION 2007.**

Phase.	Période.	Action.
Études préliminaires	Janvier - mars 2006	Directive EMAT. Circulaire relative au PAM 2007. Plan de transfert entre emplois (PTE).
Préparation	Avril - août 2006	Analyse globale DUO, ressource, droits ouverts (DO). Identification des mutables. Procédure des FIDEMUT. Procédure Etat d'Encadrement. Expression des besoins (Outre-mer et étranger).
Mutabilité.	Septembre - décembre 2006.	Etude inter-bureaux de la mutabilité. Visites PAM CDC à la DPMAT. Mesures d'organisation (EMAT). TTA 129 (EMAT). Cartographie des domaines : situation par budget opérations, programmes (BOP), domaine et formation d'emploi PAM 2006 joué et objectifs pour PAM 2007. Mise à jour des EIP (classification de la ressource). Prévisions ACR 2007. Plan de relève outre-mer et à l'étranger (OME) et liste principale pour le service hors métropole (SHM).
Affectation.	Janvier - juin 2007	Positionnement. Liste complémentaire pour le service hors métropole (SHM). Plan général d'encadrement : ajustements des objectifs en fonction du DUO 2007 et de la reclassification de la ressource. Ordres de mutation individuels.
Liquidation.	Juillet 2007 - janvier 2008.	Bilans.