

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°15 du 7 mai 2009

PARTIE PERMANENTE
Direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN)

Texte n°7

INSTRUCTION N° 139300/DEF/GEND/RH/SDC/BFORM
relative à la gestion des compétences et au lien au service attaché à certaines formations.

Du 27 octobre 2008

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE : *service des ressources humaines ; sous-direction des compétences ; bureau de la formation.*

INSTRUCTION N° 139300/DEF/GEND/RH/SDC/BFORM relative à la gestion des compétences et au lien au service attaché à certaines formations.

Du 27 octobre 2008

NOR D E F G 0 8 5 3 2 5 6 J

Références :

Code de la défense, articles L. 4139-1, L. 4139-13, D. 4122-1.
Arrêté du 5 août 2008 (JO n° 188 du 13 août 2008, texte n° 11 ; signalé au BOC 38/2008. ; BOEM 300.3.1).

Pièce(s) Jointe(s) :

Une annexe.

Textes abrogés :

Circulaire n° 5100/DEF/GEND/P/PSOCA du 31 janvier 2002 (n.i. BO).
Bordereau d'envoi n° 37586/DEF/GEND/RH/P/PSOCA du 28 mars 2007 (n.i. BO).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 651.1

Référence de publication : BOC N°15 du 7 mai 2009, texte 7.

La formation constitue, avec le recrutement et la mobilité, l'un des trois leviers de la gestion des ressources humaines. Atout stratégique pour renforcer le professionnalisme des militaires de la gendarmerie, elle doit non seulement être adaptée, mais également s'inscrire dans une logique de performance permettant de garantir les intérêts du service tout en préservant ceux des militaires. À cet égard, « lien au service » et « lien à l'emploi » s'imposent d'une part aux militaires s'engageant dans un cursus de formation, d'autre part au gestionnaire des ressources humaines qui doit assurer, durant un temps minimal, le maintien dans l'emploi, du personnel formé.

La présente instruction a pour but d'organiser l'adéquation emploi/formation ⁽¹⁾ et de préciser les modalités du lien au service.

1. ADÉQUATION EMPLOI/FORMATION.

L'adéquation emploi/formation répond à la nécessité d'adapter l'enseignement dispensé aux compétences à détenir dans un emploi donné, dans un souci de juste correspondance entre nombre et type de postes à pourvoir au sein des unités d'une part, et nombre de militaires formés et affectés d'autre part. Elle guide la gestion des compétences, laquelle couvre la phase de conception de la formation jusqu'à la désignation dans l'emploi.

1.1. Phases et acteurs de la formation.

Les dispositifs de formation visent à permettre aux militaires d'acquérir, de maintenir ou de parfaire les compétences dont ils ont besoin dans le poste qu'ils occupent. Leur efficacité repose sur trois actions successives et itératives :

- une identification pertinente des compétences requises pour occuper un emploi : elle relève des attributions de la sous-direction des compétences (SDC) ;
- une conduite efficiente des actions de formation : elle incombe aux prestataires réalisant les actions de formation (pour celles en régie, le commandement des écoles de la gendarmerie nationale et les centres qui lui sont subordonnés, - pour celles externalisées ou en partenariat, la SDC qui traite directement avec les universités, les écoles de formation inter-armées ou les autres administrations ...)
;
- une adéquation avérée entre le poste occupé ou susceptible de l'être et la formation suivie : la recherche de cette concordance revient au gestionnaire, qui coordonne l'envoi en formation et la mobilité associée.

1.2. Actions conduites au plan central.

La SDC (bureau de la formation), conçoit la formation initiale et continue. Elle identifie les actions de formation à conduire (référentiel des actions de formation [RAF]), et établit leur calendrier (calendrier des actions de formation [CAF]) (1).

Le CAF s'appuie sur une modélisation des cibles pour chaque action de formation réalisée. Cette modélisation consiste à définir pour chaque stage, en fonction des caractéristiques de la région ou formation assimilée, le nombre de militaires devant être formés. Cette cible est comparée au nombre de personnels réellement formés et bien postés. L'écart par rapport à la cible représente l'effort de formation à consentir.

Ce recensement des besoins permet :

- d'optimiser le dimensionnement de l'appareil de formation du commandement des écoles de la gendarmerie nationale ;
- de fonder, sur une base solide et transparente, le dialogue concernant les plans annuels de formation avec les régions de gendarmerie et commandements assimilés ;
- de moduler le volume des formations accordées à chaque région ou formations assimilées en fonction de la capacité à affecter les militaires, durant un délai minimal, dans des postes mettant en oeuvre les compétences acquises en formation.

La modélisation des cibles de formation est élaborée par la SDC en lien avec les autres sous-directions concernées de la DGGN. Elle est mise à jour annuellement. Elle inclut un délai de présence souhaitable dans l'exercice de la compétence.

1.3. Règles de bonne gestion déconcentrée des compétences.

Le commandant de région ou de la formation assimilée est comptable de la gestion des compétences. À ce titre, il élabore un plan de formation selon quatre règles.

1.3.1. Organiser la transversalité de la chaîne des ressources humaines.

Un dialogue de gestion entre responsables de la formation et ceux de la mobilité permet de s'assurer que les militaires formés sont ou seront affectés dans des emplois dans lesquels ils mettent ou mettront en oeuvre les compétences acquises en formation.

Les échanges entre le bureau recrutement formation reconversion réserves (BRFRR) et le bureau du personnel (BP) constitue une règle à respecter avant toute prise de décision, que celle-ci soit relative à l'envoi en formation ou à la mobilité.

Cette approche transversale vise à :

- répondre aux besoins opérationnels ;
- dans la mesure du possible, faire en sorte que le personnel puisse exercer les compétences acquises en formation dans un poste pour lesquelles elles sont effectivement requises ;
- garantir un retour sur investissement par un temps minimal de présence dans l'emploi à l'issue de la formation.

1.3.2. Former avant de muter.

Le retour sur investissement n'existe généralement que si l'enseignement requis a été dispensé avant l'affectation. Il justifie le dialogue de gestion entre le gestionnaire et le formateur pour cibler au plus près les besoins en formation et adapter en conséquence les plans de charges des centres de formation spécialisés.

Toute mutation prononcée avant l'acquisition des compétences comporte des risques, notamment celui de ne pas avoir l'assurance que le militaire puisse bénéficier de l'enseignement requis (inaptitude médicale, renoncement du militaire muté, procédures préalables de sélection ou de jury d'admission). La détention préalable de la qualification adaptée à un emploi donné garantit l'adéquation du profil du militaire avec l'emploi à pourvoir.

1.3.3. Constituer une ressource de militaires potentiels à former.

Le recensement ou l'identification des militaires susceptibles de suivre une formation technique ou particulière est essentiel pour élaborer un plan de formation. La consultation des fiches bilans annuelles et des dossiers individuels des candidats permet d'appréhender cette ressource potentielle, en confrontant les objectifs de carrière des personnels avec les données enregistrées dans le système Agorh@ (2).

Une connaissance précise de cette ressource limite les échecs en formation et évite le recours aux appels à volontaires.

1.3.4. Organiser le dialogue entre les gestionnaires et les militaires.

Le dialogue avec les militaires permet de vérifier leurs volonté, aptitude et capacité à s'engager avec efficacité dans une formation qualifiante pour occuper l'emploi qu'ils convoitent, en tenant compte des règles de l'avancement et de la mobilité fonctionnelle et/ou géographique (3).

Il s'impose d'autant plus pour les formations lourdes, onéreuses ou rares (4). Il peut prendre la forme d'une réception du postulant par le gestionnaire (déconcentré pour les militaires du cadre général ou central pour les officiers, les spécialistes et les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale). Pour les actions de formation affectées d'un lien au service, cet entretien est l'occasion de faire rédiger le formulaire de prise de connaissance, lequel est obligatoire avant la désignation pour les formations en régie et externalisées, ou lors du dépôt d'un dossier de candidature pour les formations en partenariat.

Il appartient aux BRFR d'expliquer aux militaires candidats à une formation, les contraintes qu'induit leur engagement et, le cas échéant, les pénalités financières qui s'appliquent en cas de rupture du lien au service.

Dans toute la mesure du possible, le gestionnaire assure au militaire formé, en contrepartie de l'enseignement suivi, son maintien dans l'emploi durant le minimum de temps fixé. Le militaire dont la limite d'âge, de durée des services ou de durée dans l'emploi (5) ne permet pas de respecter ce minimum de service exigé, ne peut être autorisé à suivre la dite formation.

2. LIEN AU SERVICE.

2.1. Dispositions générales.

L'arrêté de seconde référence fixe la liste des formations pour lesquelles une durée du lien au service est fixée, assortie d'un coefficient multiplicateur affectant le montant des remboursements exigés en cas de rupture du lien au service.

Tout militaire candidat ou admis à suivre une formation inscrite dans cette liste, est tenu de :

- servir en position d'activité ou de détachement d'office, pour la durée fixée par l'arrêté de référence, à compter de la date d'obtention du titre validant la formation ou, à défaut, de la date de la fin de la formation ;
- rembourser, en cas de rupture du lien au service, les rémunérations perçues pendant la formation spécialisée affecté d'un coefficient multiplicateur en cas de rupture du lien au service ;
- prendre connaissance et de remplir le formulaire de l'annexe IX de l'arrêté fixant la liste des formations spécialisées pour lesquelles un lien au service s'applique. Outre la signature de ce formulaire, le militaire émarge les textes en application desquels cet arrêté est pris (cf annexe II) (6).

Le lien au service exigé à l'issue d'une formation spécialisée n'est pas modifié en cas de changement de statut.

2.2. Calcul du remboursement en cas de rupture du lien au service.

L'article R. 4139-51 du code de la défense dispose que « le remboursement est égal au total des rémunérations perçues pendant la période de la formation spécialisée ». Par rémunération, il faut entendre la solde de base, les primes et les indemnités servies au militaire, à l'exclusion des indemnités de stage. Ces dernières ne constituent pas une rémunération, mais correspondent au défraiement d'un déplacement effectué par le militaire.

Le montant du remboursement décroît proportionnellement à l'accomplissement du temps de service exigé pour la formation suivie, tout mois commencé étant pris en compte dans son intégralité pour le calcul de ce montant (cf. arrêté de seconde référence).

La formule de calcul du remboursement en cas de rupture du lien au service s'établit ainsi qu'il suit :

$$\text{Montant du remboursement} = R - (R * DE/DL)$$

- S = total des rémunérations (solde de base, primes et indemnités) perçues pendant la formation (la durée de la formation s'entend de la date du début jusqu'à celle de la fin de la formation).
- C = coefficient multiplicateur.
- R = S * C.
- DL = durée du lien au service en nombre de mois.
- DE = durée du service accompli à l'issue de la formation en nombre de mois à compter du 1^{er} mois suivant celui de la fin de la formation jusqu' à la date de rupture du lien au service.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le général de corps d'armée,
chef du service des ressources humaines,*

Bernard MOTTIER.

(1) Cf circulaire n° 15400/DEF/GEND/RH/RF/FORM du 1er février 2008 (CLASS. : 32.01).

(2) Exemples : détention de diplôme ou qualification civile intéressante comme un diplôme de plongeur, de guide de haute montagne, ou un diplôme dans des sciences comme les nouvelles technologies ou en matière financière.

(3) Dans son cadre de gestion actuel ou celui visé (exemples des spécialités).

(4) Notamment celles visées par l'arrêté fixant la liste des formations pour lesquelles un lien au service y est attaché. Elles sont signalées dans les fiches du RAF.

(5) La « durée des services » concerne les personnels sous-contrat, la « durée dans l'emploi » s'applique aux personnels qui sont limités par un temps de présence dans leur poste (formateurs dans les écoles – personnels placés hors programme 152).

(6) L'original de celui ci est classé dans le dossier 2e partie. Une photocopie est transmise impérativement à la direction générale de la gendarmerie nationale - service des ressources humaines - sous-direction de la gestion du personnel, pour les sous-officiers SOG spécialistes et CSTAGN. La sous-direction des compétences est également rendue destinataire d'une copie dès lors qu'il s'agit d'une formation externalisée ou en partenariat. Une autre photocopie est remise à l'intéressé. En cas de coexistence de plusieurs périodes de lien au service, la durée du lien au service retenue est celle restant à courir jusqu'au terme de la période dont l'échéance est la plus tardive.

ANNEXE.
**FORMULAIRE DE RECONNAISSANCE RELATIF À L'ADMISSION À L'UNE DES
FORMATIONS SPÉCIALISÉES FIXÉES PAR L'ARRÊTÉ DU 5 AOUT 2008.**

FORMULAIRE DE RECONNAISSANCE
relatif à l'admission à l'une des formations spécialisées fixées par l'arrêté du 5 août 2008

Vu le code de la défense, notamment ses articles L. 4139-13, R. 4139-50 à R. 4139-52 ;

Je soussigné(e) (*) :

- candidat à la formation de ⁽¹⁾ :

- admis à la formation de ⁽¹⁾ :

certifie avoir été informé(e) que je serai tenu(e) de rester en position d'activité ou en détachement d'office pendant une durée de ^(**) à compter de la date d'obtention du titre validant la fin de formation ou, à défaut, de la date de fin de la formation.

En cas de rupture du lien au service, le montant du remboursement à verser est égal au total des rémunérations que j'ai perçues pendant la formation spécialisée, affecté d'un coefficient multiplicateur de ^(***) Ce montant décroît proportionnellement au temps obligatoire de service accompli à l'issue de cette formation spécialisée.

Fait à.....

le.....

(Signature)

PRISE DE CONNAISSANCE DES TEXTES

ÉMARGEMENT du militaire	<p style="text-align: center;">Code de la défense</p> <p style="text-align: center;">Extrait relatif au statut général des militaires (CLASS. : 91.03)</p> <p>Art. L. 4139-1 (premier alinéa). La demande de détachement du militaire lauréat d'un concours de l'une des fonctions publiques civiles ou d'accès à la magistrature est acceptée, sous réserve que l'intéressé ait accompli au moins quatre ans de services militaires, ait informé son autorité d'emploi de son inscription au concours et ait atteint le terme du délai pendant lequel il s'est engagé à rester en position d'activité à la suite d'une formation spécialisée ou de la perception d'une prime liée au recrutement ou à la fidélisation.</p> <p>Art. L. 4139-13 (alinéa 2). La démission ou la résiliation du contrat, que le militaire puisse bénéficier ou non d'une pension de retraite dans les conditions fixées au II de l'article L. 24 et à l'article L. 25 du code des pensions civiles et militaires de retraite, ne peut être acceptée que pour des motifs exceptionnels, lorsque, ayant reçu une formation spécialisée ou perçu une prime liée au recrutement ou à la fidélisation, le militaire n'a pas atteint le terme du délai pendant lequel il s'est engagé à rester en activité.</p> <p>Art. L. 4139-14. La cessation de l'état militaire intervient d'office dans les cas suivants : ... 8° lors de la titularisation dans une fonction publique, ou dès la réussite à un concours de l'une des fonctions publiques pour les militaires ne bénéficiant pas du détachement prévu au premier alinéa de l'article L. 4139-1 dans les conditions prévues à la section 1 du présent chapitre.</p>
ÉMARGEMENT du militaire	<p style="text-align: center;">Code de la défense</p> <p style="text-align: center;">Partie réglementaire</p> <p>Art. R. 4139-50. Pour l'application du deuxième alinéa de l'article L. 4139-13, un arrêté du ministre de la défense fixe la liste des formations spécialisées et la durée du lien au service qui leur est attachée. Le militaire admis à une formation spécialisée s'engage à servir en position d'activité ou en détachement d'office, pour la durée fixée par l'arrêté mentionné au premier alinéa, à compter de la date d'obtention du titre validant la formation ou, à défaut, de la date de la fin de la formation. Le militaire dont la limite d'âge ou la limite de durée de service ne permet pas de respecter la durée de lien au service exigée à l'issue de la formation spécialisée souhaitée n'est pas autorisé à suivre ladite formation. Le lien au service exigé à l'issue d'une formation spécialisée n'est pas modifié en cas de changement de statut.</p> <p>Art. R. 4139-51. Le militaire admis à suivre une formation spécialisée est tenu à un remboursement :</p> <p>1° Lorsqu'il ne satisfait pas à l'engagement prévu au deuxième alinéa de l'article R. 4139-50 ;</p> <p>2° En cas de réussite à un concours de l'une des fonctions publiques, si, conformément aux dispositions du 8° de l'article L. 4139-14, il ne bénéficie pas d'un détachement au titre du premier alinéa de l'article L. 4139-1. À moins qu'il en soit disposé autrement dans les statuts particuliers, le montant du remboursement est égal au total des rémunérations perçues pendant la période de formation spécialisée, affecté d'un coefficient multiplicateur dont le taux est fixé par l'arrêté mentionné au premier alinéa de l'article R. 4139-50. Ce montant décroît proportionnellement au temps obligatoire de service accompli à l'issue de cette formation spécialisée.</p> <p>Art. R. 4 139-52. Le militaire admis à une formation spécialisée n'est pas tenu à un remboursement en cas :</p> <p>1° D'interruption de la formation ou de l'inexécution totale ou partielle de l'engagement de servir résultant d'une inaptitude médicale dûment constatée par un médecin ou un chirurgien des hôpitaux des armées ;</p> <p>2° De non-renouvellement ou de résiliation du contrat par l'autorité militaire ;</p> <p>3° De cessation d'office de l'état militaire, en application du 1° de l'article L. 4139-14.</p>

(*) Grade, NOM, Prénom, affectation.

(1) Rayer la mention inutile.

(**) Se reporter à la durée du lien au service de l'arrêté du 5 août 2008.

(***) Se reporter au coefficient multiplicateur du lien au service de l'arrêté du 5 août 2008.