

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°19 du 7 mai 2010

PARTIE PERMANENTE
Marine nationale

Texte n°8

DIRECTIVE N° 0-9624-2010/DEF/EMM/PRH
relative à la prévention des inaptitudes et à la lutte contre l'absentéisme.

Du 7 avril 2010

ÉTAT-MAJOR DE LA MARINE : *bureau « politique des ressources humaines »*.

DIRECTIVE N° 0-9624-2010/DEF/EMM/PRH relative à la prévention des inaptitudes et à la lutte contre l'absentéisme.

Du 7 avril 2010

NOR D E F B 1 0 5 0 5 6 1 X

Référence :

Voir annexe II.

Pièce(s) Jointe(s) :

Deux annexes.

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 321.2

Référence de publication : BOC N°19 du 7 mai 2010, texte 8.

Afin de remplir le contrat opérationnel fixé par la nation, la marine nationale doit disposer en permanence des professionnels dont elle a besoin, motivés, aguerris, aptes à mettre en œuvre des systèmes de combat complexes.

La disponibilité en toutes circonstances des militaires est une exigence de leur statut.

Le service des armes est un choix librement consenti ; il honore ceux qu'ils l'ont fait mais les engage dans la durée.

Au sein d'une unité, l'absence non planifiée d'un marin représente toujours une contrainte. Le plus souvent provoquée par un congé de maladie ou une inaptitude au service, elle résulte parfois d'une défection face aux responsabilités.

L'absentéisme est la conséquence de cette défection : il qualifie toute période d'absence volontaire du militaire s'inscrivant en dehors du cadre réglementaire ou qui abuse de ce cadre pour un prétexte illégitime.

Notre ressource humaine est comptée et limitée. Le commandement de proximité a le devoir de la préserver par son exemple dans l'entretien d'un esprit combattif, sa bienveillance dans la prise en compte des situations individuelles particulières et sa fermeté dans l'application des règlements.

Cette directive définit les mesures qui devront être mises en place dans les unités de la marine afin de prévenir les inaptitudes et lutter contre l'absentéisme.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le vice-amiral,
sous-chef d'état-major « ressources humaines »,*

Olivier LAJOUS.

ANNEXE I.
PRÉVENTION DES INAPTITUDES ET LUTTE CONTRE L'ABSENTÉISME.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX.

1.1. Rôle du commandement.

L'exercice du commandement trouve d'abord son accomplissement dans la direction d'hommes et de femmes qui ont choisi de servir dans la marine. À leur service, le commandement se doit d'être exemplaire dans l'entretien de l'état d'esprit et l'application des règlements militaires réf. q).

Sa préoccupation doit se porter également sur l'écoute et les attentes de chacun des marins ; il s'agit moins de chercher à les satisfaire que de comprendre leurs motivations, d'être capable de les faire adhérer aux missions ordonnées et de valoriser leurs contributions.

1.2. Hygiène de vie du marin.

La marine s'est engagée résolument dans une politique de lutte contre l'abus d'alcool et l'usage de produits stupéfiants (réf. i) et encourage tous les marins à un entraînement militaire et sportif régulier.

Afin de contribuer à l'acquisition et au maintien des bases d'une hygiène de vie nécessaire à tout militaire, ces actions doivent être complétées par une information régulière sur les notions élémentaires de diététique et les méfaits d'un tabagisme excessif. Initiée dès la formation initiale, elle doit être poursuivie au sein des unités sous la responsabilité du commandement en liaison avec les conseillers santé du service de santé des armées (SSA).

Par ailleurs, une attention particulière doit être portée au sommeil et aux périodes de récupération. Le contexte délicat des opérations militaires, la navigation maritime ou l'exploitation de systèmes complexes requièrent une attention toute particulière, qui ne peut s'accommoder d'un manque de sommeil. Les exigences opérationnelles peuvent imposer des périodes de carence, mais le marin doit considérer les plages de repos comme un gage d'efficacité accrue une fois dans l'action et les exploiter comme telles. Cette nécessité doit être prise en compte dans la programmation des activités des unités opérationnelles, à la mer et en escale, et dans l'organisation du rythme de quart.

2. PRÉVENTION DES INAPTITUDES.

2.1. Aptitude médicale et psychologique.

À son intégration, le personnel militaire de la marine est soumis à des examens de sélection médicaux et psychologiques. L'aptitude médicale requise varie en fonction de l'emploi et de spécialité (réf. e). L'examen de l'aptitude initiale est primordial : tout avis psychologique défavorable à l'engagement doit être suivi par le commandement.

Par la suite, l'aptitude médicale du marin est vérifiée à l'occasion de la visite systématique annuelle (VSA). Cette visite est obligatoire et constitue la clef de voûte de la surveillance médicale du personnel. Les commandants de formation doivent veiller à ce que l'ensemble du personnel placé sous leurs ordres s'y conforme ; ils rendent compte annuellement à leur autorité organique du taux des VSA effectivement réalisées selon les modalités qu'elle a définies.

Des restrictions d'aptitude au service à la mer (SAM) ou outre-mer (OM) peuvent être prononcées à l'occasion d'examens médicaux périodiques ou ponctuels. En cas d'inaptitude temporaire ou définitive d'un marin, le commandant de formation doit informer l'autorité gestionnaire des emplois (AGE) et la direction du personnel militaire de la marine (DPMM, bureau PM1 ou PM2) afin qu'un marin déclaré inapte à son emploi soit débarqué.

Le militaire est alors affecté dans une unité ne lui permettant plus de bénéficier des éventuelles indemnités attachées à cet emploi. Dans le cas d'une inaptitude temporaire en métropole, le débarquement devra survenir

dans un délai maximal de 60 jours.

Pour l'outre-mer, le rapatriement pour inaptitude médicale pourra être proposé à la DPMM dès lors que les marins justifieront une inaptitude au service à la mer ou outre-mer d'une durée supérieure à deux mois.

Le personnel sous-marinier et le personnel volant de l'aéronautique navale, catégorisés inapte physique temporaire, font l'objet de dispositions particulières fixées respectivement par l'instruction de réf. c) et le décret de réf. a).

Il peut être dérogé, pour certaines spécialités et dans certaines conditions fixées par instruction réf. e), à une inaptitude SAM stricte. Dans ce cadre, des marins peuvent être autorisés à servir au sein d'un service portuaire.

2.2. Prévention des accidents sportifs.

La pratique régulière d'une activité physique militaire et sportive est obligatoire pour tout militaire suivant les principes et conditions définis dans la directive et l'instruction cités en réf. f) et o).

Il est rappelé qu'un entraînement progressif est à la base de la prévention des accidents sportifs. Le contrôle annuel de la condition physique y contribue également (réf. l).

Par son attachement à s'y soumettre, le commandement et l'encadrement de contact entretiennent la motivation des plus jeunes. Tout militaire n'ayant pas réalisé ce contrôle doit être systématiquement écarté de la participation à une activité sportive.

2.3. Suivi des jours d'absence.

Le temps d'activité des militaires est encadré par des dispositions précisées dans la directive citée en réf. m). Ils bénéficient de jours de permissions et de jours de congés liés à leur état de santé ou lié à la famille (réf. h, k). L'instruction de réf. g) précise les critères selon lesquels les permissions de longue durée non prises par un militaire peuvent être reportées sur l'année suivante.

Certains militaires abusent de ces droits et se placent en situation d'absentéisme sous couvert médical. La prévention de ce phénomène et les moyens mis en place pour le réprimer sont détaillés au point 3.

La mise en œuvre de nouveaux systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) permettra le suivi précis des jours d'absence d'un marin, pour raisons médicales ou non. Les absences répétées et régulières d'un militaire de son unité doivent conduire le commandement à s'interroger sur leurs origines. Le cas échéant, elles doivent aboutir à une demande de consultation médicale par le SSA ou psychologique par le service de psychologie de la marine (SPM) via les services locaux de psychologie appliquée (SLPA).

Le commandant d'une formation embarquée ou commando en métropole peut demander à son AGE le débarquement d'un marin absent pour raison médicale pour une durée réelle ou annoncée de 60 jours consécutifs. Pour les autres formations, la demande de débarquement d'un marin absent pour raison médicale pour une durée supérieure ou égale à 60 jours consécutifs doit être dûment justifiée auprès de l'AGE ; le débarquement de l'intéressé est soumis à l'autorisation de la DPMM.

3. LUTTE CONTRE L'ABSENTÉISME.

3.1. Prévention.

Tout marin doit connaître les règles et les devoirs qu'il s'est librement engagé à respecter. Leur connaissance s'acquiert dans les centres de formation initiale et cet engagement doit être régulièrement rappelé, aux plus jeunes en particulier.

L'absence irrégulière d'un militaire est passible de sanctions disciplinaires (réf. m), de sanctions financières (réf. p) voire de sanctions pénales en cas de désertion (réf. b).

Le commandement doit entretenir et analyser les indicateurs relatifs au suivi de l'absence irrégulière et au suivi des congés liés à l'état de santé.

3.2. Absentéisme sous couvert médical.

En cas de congé de maladie prononcé par un praticien civil, le militaire est tenu de se conformer aux règles suivantes :

- il doit prévenir son autorité militaire de son absence dans les 24 heures, par téléphone ou tout autre moyen ;
- il doit faire parvenir dans les 48 heures l'imprimé relatif à son arrêt de travail (réf.h),

le cachet de la poste faisant foi ;

- en cas d'arrêt de travail d'une durée supérieure ou égale à 21 jours, il doit se soumettre à son retour à une visite médicale par le SSA (réf.d, j) ; le cas échéant son inaptitude SAM ou OM peut être prononcée, avec les conséquences afférentes sur le plan de l'emploi et des régimes indemnitaires. En cas d'arrêt de travail d'une durée inférieure à 21 jours, la visite n'est pas obligatoire mais recommandée.

En cas de suspicion d'absentéisme sous couvert médical, si l'arrêt de travail prévoit le maintien au domicile, le commandement doit faire réaliser un contrôle de commandement (réf. p) au lieu de résidence du militaire en congé de maladie afin de vérifier que celui-ci se conforme aux créneaux de sortie imposés ; le cas échéant, le commandement peut demander un contrôle médical (réf. h). Le militaire qui est déclaré apte au travail lors de ce contrôle médical et qui ne rejoint pas son affectation est considéré en absence irrégulière (cf point 3.3).

Si l'arrêt de travail ne prévoit pas le maintien au domicile, le commandement peut convoquer le marin auprès du médecin de l'unité pour effectuer une visite médicale de contrôle.

Tout manquement aux dispositions précitées expose le militaire à des sanctions disciplinaires à son retour dans l'unité.

3.3. Absence irrégulière et désertion.

La désertion est l'infraction commise par un militaire qui rompt sans droit le lien qui l'attache à l'armée. C'est une infraction instantanée constituée au moment où expire le délai de grâce. Au cours de ce délai, l'intéressé est dit en absence irrégulière (réf. b).

Tout militaire en absence irrégulière peut, avant expiration du délai de grâce, être contraint de rejoindre son poste par la gendarmerie et, en cas de désertion, être appréhendé par ces derniers.

L'absence irrégulière doit se traduire par l'ouverture d'une procédure de sanction disciplinaire et les bureaux chargés des affaires pénales militaires des commandants de région maritime doivent en être informés.

Les infractions de désertion sont systématiquement dénoncées au procureur de la République, indépendamment de la situation individuelle du déserteur.

La période d'absence irrégulière doit être soit décomptée des droits à permissions de longue durée du militaire, soit imputée financièrement sous la forme d'une suspension de solde pour absence de service fait (réf. g, p).

ANNEXE II.
RÉFÉRENCES.

- a) Décret n° 68-217 du 28 février 1968 modifié (BOC/M, p. 194).
- b) Instruction n° 955/DEF/EMA/OL/2 du 28 mai 1996 modifiée (BOC , p. 2428).
- c) Instruction n° 787/DEF/DPMM/PM2E du 18 avril 2000 (BOC, p. 2277).
- d) Instruction n° 1700/DEF/DCSSA/AST/AS du 28 janvier 2002 modifiée (BOC, 2002, p. 1319).

- e) Instruction n° 102/DEF/EMM/RH/PRH du 4 février 2005 modifiée (BOC, 2005, p. 792).
- f) Instruction n° 13/DEF/EMM/RH/CPM du 27 décembre 2005 modifiée (BOC, 2006, p. 284).
- g) Instruction n° 201187/DEF/SGA/DFP/FM1 du 2 octobre 2006 modifiée (BOC/PP5, 2007).
- h) Instruction n° 201189/DEF/SGA/DFP/FM1 du 2 octobre 2006 (BOC/PP5, 2007).
- i) Instruction n° 114/DEF/EMM/PRH du 21 septembre 2007 (BOC n° 49 du 23 novembre 2007, texte 38).
- j) Instruction n° 117/DEF/DCSSA/AST/TEC/MDA du 14 janvier 2008 (BOC n° 14 du 11 avril 2008, texte 7).
- k) Instruction n° 230430/DEF/SGA/DRH-MD/SPGRH/FM1 du 28 mai 2008 (BOC n° 33 du 29 août, texte 1).
- l) Instruction n° 0-30967-2008/DEF/EMM/CPM du 2 juin 2008 modifiée (BOC n° 26 du 11 juillet 2008, texte 26).
- m) Directive n° 187/DEF/EMM/PRH du 7 juillet 2006 (BOC/PP1, 2007, texte 30).
- n) Directive n° 146/DEF/EMM/PRH du 21 novembre 2006 (BOC n° 13 du 18 juin 2007, texte 26).
- o) Directive n° 374/DEF/EMM/CPM du 23 juin 2008 (BOC n° 28 du 24 juillet 2008, texte 22).
- p) Directive n° 231000/DEF/CAB du 10 décembre 2009 (BOC n° 7 du 19 février 2010).
- q) Note n° 0-47346-2009/DEF/EMM/PRH du 31 août 2009 (n.i. BO).