

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES***



**Edition Chronologique n°50 du 26 novembre 2010**

**PARTIE PERMANENTE**

Armée de terre

Texte n°6

**INSTRUCTION N° 267/DEF/RH-AT/PMF/DS**

relative au domaine de spécialités « pilotage, comptabilité, budget, finances » et à la formation individuelle de spécialité du personnel militaire de carrière, sous contrat, volontaire ou de réserve, ainsi que du personnel civil du domaine.

*Du 5 novembre 2010*

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ARMÉE DE TERRE : bureau « politique des métiers et des formations associées ».

**INSTRUCTION N° 267/DEF/RH-AT/PMF/DS relative au domaine de spécialités « pilotage, comptabilité, budget, finances » et à la formation individuelle de spécialité du personnel militaire de carrière, sous contrat, volontaire ou de réserve, ainsi que du personnel civil du domaine.**

*Du 5 novembre 2010*

NOR D E F T 1 0 5 2 5 3 4 J

---

*Références :*

Instruction n° 955/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 14 janvier 2009 (BOC N° 8 du 13 février 2009, texte 4 ; BOEM 770.1.1).

Instruction n° 13012/DEF/RH-AT/PRH/S-OFF du 5 mai 2009 (BOC N° 18 du 29 mai 2009, texte 34 ; BOEM 771.1).

Instruction n° 700/DEF/RH-AT/PMF/DS du 24 août 2009 (BOC N° 34 du 11 septembre 2009, texte 11 ; BOEM 763.1).

Instruction n° 954/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 2 février 2010 (BOC N° 8 du 26 février 2010, texte 10 ; BOEM 771.1).

Instruction n° 1220/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 23 juin 2010 (BOC N° 31 du 30 juillet 2010, texte 5 ; BOEM 311-0.2.2.2).

*Pièce(s) Jointe(s) :*

Deux annexes et quatre appendices.

*Texte abrogé :*

Instruction n° 267/DEF/EMAT/PRH/DS - n° 1568/DEF/EMSAM/DEP du 14 mars 2005 (BOC, 2005, p. 2369 ; BOEM 341.4.1.1, 763.2.18.1).

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 341.4.1, 763.2.18.1

*Référence de publication :* BOC N°50 du 26 novembre 2010, texte 6.

---

**Préambule.**

Cadre général.

Créé dans le cadre du dispositif de conception des métiers et des cursus de formation associés, le domaine de spécialités (DS) « pilotage, comptabilité, budget, finances » (PBF) regroupe l'ensemble des emplois et des fonctions tenus par le personnel de l'armée de terre participant à la gestion budgétaire, financière et comptable, à la prévision et au contrôle de l'emploi des ressources ainsi qu'à la préparation, la passation et l'exécution des actes contractuels dans le domaine des achats publics, du niveau de la conception jusqu'au niveau d'exécution, dans les armées, directions ou services dans lesquels ou au profit desquels il est employé.

Place de l'instruction du domaine.

Cette instruction se situe au deuxième niveau dans l'articulation des textes réglementaires entre, d'une part, l'instruction transverse de premier niveau relative au dispositif de conception des métiers et des formations associées (cf. instruction de 3<sup>e</sup> référence) et, d'autre part, les instructions d'application qui décrivent, selon les

filères et pour chaque catégorie de population, les objectifs, le contenu et l'organisation des différentes formations de spécialité.

Toutes les activités professionnelles exercées au sein du domaine sont rassemblées dans le référentiel des métiers, des compétences et de la formation de l'armée de terre (TTA 129), mis à jour annuellement.

Objet de l'instruction du domaine.

La présente instruction a pour objet de présenter le domaine PBF, de décrire l'organisation de son dispositif de pilotage, d'en préciser les parcours professionnels et les formations associées.

Elle concerne les officiers, les sous-officiers ainsi que le personnel civil des catégories A, B et C du domaine PBF.

## 1. DESCRIPTION DU DOMAINE.

### 1.1. Présentation générale du domaine.

Le domaine PBF rassemble l'ensemble du personnel militaire et du personnel civil de l'armée de terre qui concourt aux activités suivantes :

- les activités liées à la prévision, à la gestion et à la comptabilité des ressources financières, au contrôle de l'emploi des moyens financiers, notamment :
  - le pilotage de la performance en particulier par le contrôle de gestion et l'analyse des coûts ;
  - la planification, la programmation, la préparation et l'exécution du budget ;
  - l'engagement, le suivi et l'utilisation des ressources budgétaires, quels que soient leurs modes de gestion, les modes d'exécution des dépenses associés et la nature des fonds ;
  - l'élaboration et la tenue des différents types de comptabilités afférentes aux opérations qui précèdent ;
  - la vérification des comptabilités et la mise en œuvre des procédures de contrôle interne comptable ;
- les activités liées à l'achat et la passation des marchés, y compris leur contractualisation.

Ces activités sont regroupées dans les natures de filières décrites au point 3.1.

### 1.2. Limites du domaine.

Le domaine PBF n'englobe pas les activités non strictement administratives ou financières : notamment il n'inclut pas le contentieux généré par les activités d'achat et de passation des marchés.

### 1.3. Présentation générale des types de filières.

Les métiers du domaine sont regroupés en « filières » pour traduire l'idée de parcours professionnel. Une filière se caractérise par deux notions importantes : son type (lié à la catégorie de personnel employé dans la filière) et sa nature (spécialité du domaine).

Le domaine PBF est constitué de trois types de filières, qui offrent des itinéraires professionnels :

- conception ;

- mise en oeuvre ;
- exécution.

Le type de filière « conception » est armé par du personnel officier issu de tous les corps statutaires d'officiers de l'armée de terre et par du personnel civil de catégorie A.

Le type de filière « mise en œuvre » est armé par des sous-officiers de recrutement direct ou semi-direct et par du personnel civil de catégorie B.

Le type de filière « exécution » est armé uniquement par du personnel civil de catégorie C.

Le domaine comprend deux natures de filière dont l'articulation est détaillée au point 3.1. et en annexe I. :

- finances (FIN) ;
- marchés-achats (MCA).

## 2. DISPOSITIF DE PILOTAGE PROPRE AU DOMAINE.

### 2.1. Acteurs et rôles.

La sous-direction des études et de la politique de la direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRHAT/SDEP) définit la politique des ressources humaines et l'évolution du dispositif de suivi des métiers. Le rôle des différents acteurs du dispositif de pilotage d'un domaine est défini de manière exhaustive dans l'instruction de 3<sup>e</sup> référence. Quelques aspects spécifiques au DS PBF méritent cependant d'être précisés (voir annexe II.).

#### 2.1.1. *Les organismes amont.*

Les directions, services, inspection ou chaîne décrivant des fonctions du DS PBF en volumes importants sont des interlocuteurs privilégiés du pilote de domaine de spécialités, assurant une fonction de veille pour le domaine.

Parmi ces organismes, sont particulièrement sollicités : l'état-major de l'armée de terre (EMAT), en particulier les bureaux « pilotage » (EMAT/BPIL) et « programmation finances budget » (EMAT/BPFB), la DRHAT, le centre de pilotage et de conduite du soutien de l'état-major des armées (EMA/CPCS), l'inspection de l'armée de terre (IAT), le secrétariat général pour l'administration (SGA), et notamment la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), le service du commissariat des armées (SCA), le centre de la doctrine d'emploi des forces (CDEF).

Le rôle des organismes amont est fixé par l'instruction de 3<sup>e</sup> référence. Il consiste en particulier à :

- tenir informé périodiquement le pilote avec le souci d'anticipation, des évolutions de tous ordres (doctrine, emploi, technologie, organisation) pouvant se traduire en incidences ressources humaines (RH) sur les compétences, les métiers et la formation ;
- participer aux travaux communs.

#### 2.1.2. *Le pilote de métier.*

Le pilote de métier de l'armée de terre joue un rôle majeur dans les missions conduites par le pilote de domaine, en particulier compte tenu de l'aspect transverse du DS PBF et de la diversité des employeurs.

#### 2.1.3. *Le pilote de domaine de spécialités.*

Le pilote de domaine de spécialités PBF est l'officier commandant l'école d'administration militaire (EAM) de l'armée de terre.

Son rôle est défini dans l'instruction de 3<sup>e</sup> référence. Il doit cependant être tout particulièrement attentif au maintien de la cohérence de son domaine de spécialités compte tenu de l'importance des effectifs servant en dehors du budget opérationnel de programme (BOP) terre.

#### ***2.1.4. Les gestionnaires.***

Le service de la gestion du personnel de la DRHAT (DRHAT/SGP), responsable de la gestion individuelle et collective du personnel militaire du domaine (pilote de gestion), est l'interlocuteur privilégié du pilote de domaine en matière de connaissance de la ressource.

La DRHAT, notamment le bureau personnel civil (BPC), sous réserve des attributions de la DRH-MD, du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) et des autorités déléguées, participe à la gestion des effectifs et à l'administration du personnel civil employé par l'armée de terre.

#### ***2.1.5. Les acteurs de la formation.***

La sous-direction de la formation et des écoles (DRHAT/SDFE), avec le pilote de formation et les organismes de formation du domaine de spécialités, sont les correspondants privilégiés du pilote de domaine en matière d'évolution des actions de formation (AF), en particulier pour l'élaboration des AF devant être présentées en commission permanente de la formation (CPF).

Pour les AF de l'enseignement militaire supérieur, le correspondant est le collège de l'enseignement supérieur de l'armée de terre (CESAT).

#### ***2.1.6. Les employeurs.***

D'une façon générale, tous les employeurs du personnel du domaine PBF donnent au pilote de domaine une vision complète du domaine (retour sur la qualité de la formation dispensée, nouveaux besoins en compétence, déroulements de carrière).

#### ***2.1.7. Autres interlocuteurs.***

Les cellules organisation des différents BOP, notamment le bureau organisation (B.ORG) de l'EMAT, décrivent leurs référentiels en organisation à court terme (un an) et moyen terme (cinq ans). Elles définissent ainsi les structures d'emploi du personnel du domaine.

### **2.2. Structures.**

Le comité de pilotage (COPIL) du domaine PBF est la structure de synthèse, de concertation et de proposition des évolutions jugées nécessaires pour le bon fonctionnement du domaine. Son rôle est défini dans l'instruction de 3<sup>e</sup> référence.

Le COPIL est la seule structure décisionnelle en matière d'évolution du domaine et ses conclusions sont validées par la DRHAT/SDEP.

Il se réunit deux fois par an au minimum, au printemps et en automne. Présidé par le pilote de domaine, il est par ailleurs composé des membres de droit suivants :

- les pilotes de métier (personnel militaire et personnel civil - DRHAT/SDEP) ;
- le pilote de gestion (DRHAT/SGP) ;
- le pilote de formation (DRHAT/SDFE) ;

- le représentant de l'EMAT/BORG ;
- le représentant du CESAT ;
- le représentant de l'EMAT/BPFB ;
- le représentant de l'EMAT/BPIL.

La participation des membres occasionnels suivants peut être sollicitée par le pilote de domaine en fonction de l'ordre du jour et à titre consultatif :

- le SGA (en tant qu'employeur et au titre des conseillers coordonnateurs des familles professionnelles), notamment la DRH-MD ;
- le SCA ;
- le représentant de l'IAT ;
- d'autres pilotes de domaines ;
- autant que de besoin, les représentants d'autres organismes de formation en charge des enseignements PBF ;
- autant que de besoin, les représentants d'autres grands organismes employeurs ou experts, notamment l'EMA/CPCS.

### **2.3. Procédures (calendrier, organisation du travail).**

Les procédures applicables sont fixées par l'instruction de 3<sup>e</sup> référence.

L'anticipation des évolutions est assurée par le pilote de domaine avec le concours des organismes de veille.

Après analyse du besoin par métiers, compétences, niveaux ou catégories, les dossiers d'évolution sont constitués par le pilote de domaine.

La décision d'évolution des métiers et des cursus de formation associés, après étude et proposition par le COPIL, relève de la DRHAT *via* la commission de validation des métiers (CVM) ou la CPF en fonction des sujets traités.

La mise à jour du TTA 129 est réalisée par la DRHAT/SDEP, sur proposition du pilote de domaine.

La mise en œuvre des actions de formation est réalisée par la DRHAT/SDFE et/ou le CESAT. Dans le premier cas, les modifications des actions de formation sont instruites par la DRHAT/SDFE, après approbation par la DRHAT/SDEP en COPIL, et validées par le général SDFE en CPF.

La rédaction et l'actualisation des instructions relatives au domaine PBF incombent au pilote de domaine, qui les soumet pour signature au général sous-directeur des études et de la politique de la DRHAT.

## **3. DESCRIPTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES FORMATIONS ASSOCIÉES.**

### **3.1. Présentation détaillée des natures de filière.**

Le domaine PBF, dont l'architecture est donnée en annexe I., est constitué des deux natures de filière suivantes.

### ***3.1.1. La nature de filière « finances ».***

La nature de filière FIN comprend les activités liées à la prévision, à la gestion et à la comptabilité des ressources financières, au contrôle de l'emploi des moyens financiers, notamment :

- le pilotage en particulier par le contrôle de gestion et l'analyse des coûts ;
- la planification, la programmation, la préparation et l'exécution du budget ;
- l'engagement, le suivi et l'utilisation des ressources budgétaires, quels que soient leurs modes de gestion, les modes d'exécution des dépenses associés et la nature des fonds ;
- l'élaboration et la tenue des différents types de comptabilités afférentes aux opérations qui précèdent ;
- la vérification des comptabilités et la mise en œuvre des procédures de contrôle interne comptable.

La nature de filière FIN comporte des fonctions allant du niveau fonctionnel (NF) NF 2. à NF 6a pour le personnel militaire, et du niveau de responsabilité (NR) NR 31 à NR 15 pour le personnel civil.

### ***3.1.2. La nature de filière « marchés-achats ».***

La nature de filière MCA comprend les activités liées à l'achat et la passation des marchés, y compris leur contractualisation, mais à l'exclusion de celles non strictement administratives ou financières, notamment le contentieux généré par celles-ci.

La nature de filière MCA comporte des fonctions allant du NF 3a à NF 5c pour le personnel militaire, et du NR 31 à NR 15 pour le personnel civil.

## **3.2. Présentation des formations associées au parcours professionnel.**

Les formations sont décrites au référentiel des actions de formation (RAF - TTA 162) et planifiées, chaque année, au calendrier des actions de formation (CAF).

Certaines actions de formation d'adaptation peuvent être dispensées au sein d'organismes n'appartenant pas à l'armée de terre.

### ***3.2.1. Type de filière conception.***

Le domaine est constitué d'officiers issus de l'ensemble des corps statutaires.

Les officiers du domaine peuvent tenir des postes lui appartenant et progresser généralement dans celui-ci en bénéficiant de formations d'adaptation et/ou de cursus.

Les officiers sous contrat spécialistes (OSC/S) du domaine bénéficient d'une formation (AF d'adaptation) permettant l'adaptation de leur formation universitaire au cadre spécifique de l'armée de terre, puis des formations d'adaptation du domaine PBF, leur permettant d'évoluer au sein du domaine.

### ***3.2.2. Type de filière mise en œuvre.***

Seule la nature de filière FIN possède des actions de formation de cursus au profit des sous-officiers. Ce cursus de formation est le suivant.

### *3.2.2.1. Formation de spécialité du premier niveau.*

À l'issue de la formation générale de premier niveau (FG 1), sanctionnée par l'attribution du certificat militaire du 1<sup>er</sup> degré (CM 1), le sous-officier de recrutement direct ou semi-direct suit la formation de spécialité de premier niveau (FS 1) de la nature de filière FIN, dans les conditions prévues par l'instruction de 4<sup>e</sup> référence. La réussite à cette FS 1 attribue au candidat le certificat technique du 1<sup>er</sup> degré (CT 1). L'obtention du certificat de vérification d'aptitude au premier niveau (CVA 1), destiné à s'assurer de l'aptitude à tenir un emploi de NF 2, lui permet d'obtenir alors le brevet de spécialiste de l'armée de terre (BSAT) de sa nature de filière FIN.

La FS 1 de la nature de filière FIN peut être complétée d'une formation d'adaptation particulière liée à la fonction occupée.

En cas d'échec à la FS 1, les prescriptions contenues dans l'instruction de 4<sup>e</sup> référence sont applicables. Le sous-officier peut se voir accorder une réorientation vers un autre domaine.

### *3.2.2.2. Formation de spécialité du deuxième niveau.*

Lorsqu'il remplit les conditions de candidature, le sous-officier de recrutement direct et semi-direct (*a contrario* du sous-officier rang) peut accéder à la formation du deuxième niveau dans la nature de filière FIN.

La réussite à l'épreuve d'accès à la formation du deuxième niveau (EA 2) qui comprend deux unités de valeur (UV) de formation générale (FG) et une UV de formation de spécialité (FS), permet de suivre la formation générale de deuxième niveau (FG 2) et la formation de spécialité de deuxième niveau (FS 2). La réussite à l'ensemble de ces formations est sanctionnée par l'attribution du brevet supérieur de technicien de l'armée de terre (BSTAT) et permet de tenir un emploi de niveau fonctionnel NF 3a.

La formation des sous-officiers de la nature de filière MCA, dont le NF minimal est 3a, comporte uniquement des formations d'adaptation.

Les sous-officiers ayant satisfait aux épreuves de sélection professionnelle (ESP) ont accès aux emplois de responsabilités de niveau de fonction supérieur (NFS).

### *3.2.3. Type de filière exécution.*

Le type de filière exécution n'est pas ouvert aux militaires au sein du DS PBF.

## **3.3. Passerelles intra-domaine et inter-domaines.**

Des réorientations peuvent intervenir en cours de carrière à l'intérieur du DS PBF ou d'un domaine de spécialités vers un autre.

Les sous-officiers souhaitant rejoindre le DS PBF, ou changer de filière à l'intérieur du DS PBF, devront déposer une demande de réorientation. L'agrément de cette demande par le gestionnaire déclenchera :

- le changement d'emploi intrinsèque principal (EIP) et d'emploi intrinsèque secondaire (EIS) ;
- le changement de domaine de gestion et de bureau de gestion ;
- le suivi éventuel d'une formation d'adaptation ;
- la mise à poste ;
- à l'issue d'une expérience de deux années, l'attribution d'une qualification d'acquis professionnels (QAP) pour les sous-officiers.



### 3.4. Titres ou diplômes.

Les actions de formation relevant de l'enseignement militaire supérieur du premier degré (EMS 1) sont sanctionnées par l'attribution d'un diplôme technique (DT).

Les formations post-collège interarmées de défense (CID) spécialisées sont sanctionnées par l'attribution du diplôme de l'établissement d'enseignement concerné si la durée de la scolarité le permet, à l'exclusion de tout diplôme de l'enseignement militaire supérieur du second degré (EMS 2).

Les titres et diplômes sont répertoriés dans le TTA 129 et prennent la forme de diplômes, d'attestations de stage et/ou de qualifications.

Les diplômes sanctionnent une formation de cursus et permettent l'accès à des fonctions identifiées par un niveau de responsabilité précis.

Les qualifications, lorsqu'elles sont créées, sanctionnent une expérience acquise dans un emploi identifié (expérience assortie ou non d'une formation d'adaptation).

La certification des titres et des diplômes.

En référence aux principes et procédures de certification des titres et diplômes décrits en annexe III. de l'instruction de 4<sup>e</sup> référence et en application des articles 133. et 134. de la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 modifiée, les titres et diplômes délivrés par l'armée de terre à l'issue des formations de spécialités peuvent être enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), par arrêté du Premier ministre, à la demande des organismes les ayant créés et après avis de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Le cas échéant, ils sont inscrits sur la liste de certification matérialisée par la parution d'un arrêté au *Journal officiel*.

## 4. FORMATION DE SPÉCIALITÉ PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL.

### 4.1. Buts généraux de la formation de spécialité.

La formation de spécialité a pour but de dispenser au personnel, à chaque niveau, les connaissances et les savoir-faire techniques pour qu'il puisse tenir de manière efficace un emploi dans son domaine de spécialités.

La formation de spécialité initiale a pour objet de préparer le personnel à tenir sa première fonction dans le domaine PBF.

Les formations de spécialité, élémentaire, de premier, et de deuxième niveau, ont pour objet de faire acquérir au personnel les connaissances approfondies spécifiques à leur nature de filière et de développer leur capacité à tenir des fonctions de responsabilité.

### 4.2. Types de formation.

#### 4.2.1. La formation du personnel militaire.

##### 4.2.1.1. La formation de spécialité finances.

La formation de spécialité FIN comprend les types de formations suivants :

- la formation de cursus qui vise à l'acquisition de connaissances de la nature de filière FIN ;
- la formation complémentaire (connaissance du métier) qui vise à l'acquisition des connaissances spécifiques du budget, du pilotage et du contrôle de gestion ;

- la formation d'adaptation qui regroupe deux notions : l'adaptation à l'environnement pour le personnel rejoignant le domaine en cours de carrière et l'adaptation à une fonction ou à un poste.

Les formations dispensées au titre de l'armée de terre sont décrites au RAF - TTA 162 et planifiées, chaque année, au CAF. D'autres formations peuvent être dispensées ou financées directement par les employeurs.

#### *4.2.1.2. La formation de spécialité marchés-achats.*

La formation de spécialité MCA comprend les types de formations suivants :

- la formation complémentaire (connaissance du métier) qui vise à l'acquisition des connaissances spécifiques nécessaires aux procédures d'achats et de passation de marchés ;
- la formation d'adaptation qui regroupe deux notions : l'adaptation à l'environnement pour le personnel rejoignant le domaine en cours de carrière et l'adaptation à une fonction ou à un poste.

#### *4.2.2. La formation du personnel civil.*

Le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État a redéfini la typologie des actions de formation pouvant être suivies par le personnel civil autour de six axes de formation :

- la formation professionnelle statutaire ;
- la formation continue ;
- la formation de préparation aux examens et concours ;
- les bilans de compétences ;
- la validation des acquis de leur expérience ;
- les congés de formation professionnelle.

### **4.3. Responsabilités de la préparation et de l'organisation de la formation.**

La DRHAT/SDEP détermine la politique de la formation et élabore les directives correspondantes.

La DRHAT/SDFE participe à l'élaboration et met en œuvre la politique de formation ainsi définie en liaison avec l'EAM, qui en tant que pilote de domaine de spécialités détermine et propose les objectifs et actions de formation spécifiques au domaine de spécialités PBF.

Le CESAT met en œuvre la politique de formation de l'enseignement militaire supérieur définie par la DRHAT/SDEP.

La DRHAT/SGP, en liaison avec le pilote de domaine, décline les objectifs fixés par la DRHAT/SDEP, en déduit le flux du personnel militaire à former, prononce la mise en formation et suit l'attribution des qualifications, diplômes et brevets.

La DRHAT, notamment le BPC, sous réserve des attributions de la DRH-MD, du SPAC et des autorités délégataires, fusionne les besoins en formation PBF du référentiel des actions de formation (RAF - TTA 162) et du centre de formation au management de la défense (CFMD) pour le personnel civil et procède aux désignations dans la limite des actions de formation et des places ouvertes au personnel civil.

Le conseiller coordonnateur en formation (CCF) du centre ministériel de gestion (CMG) prononce les décisions d'admission en formation des stages du RAF.

La DRH-MD est maître d'ouvrage pour la formation initiale du personnel civil du domaine PBF de catégorie A et B et maître d'œuvre pour la formation initiale du personnel civil du domaine PBF de catégorie A.

Le CCF est maître d'œuvre pour la formation initiale du personnel civil du domaine PBF de catégorie B et C.

Le CCF donne son agrément préalable à toute action de formation dès lors qu'elle nécessite des moyens financiers qui lui sont délégués par la DRH-MD.

#### **4.4. Moyens humains, matériels et budgétaires.**

Les formations du domaine peuvent être assurées selon le cas au sein des organismes de formation relevant de la DRHAT (notamment l'EAM), au sein d'organismes de l'armée de terre, au sein d'organismes relevant des autres armées ou de la défense (notamment à l'école des fourriers de Querqueville ou au CFMD), ou au sein d'organismes extérieurs à la défense.

La validation des programmes est du ressort de la DRHAT/SDFE, en liaison avec le pilote de domaine de spécialités.

#### **5. TEXTE ABROGÉ.**

L'instruction n° 267/DEF/EMAT/PRH/DS - n° 1568/DEF/EMSAM/DEP du 14 mars 2005 relative au domaine de spécialités « pilotage, comptabilité, budget, finances » et à la formation individuelle de spécialité du personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire, ainsi que du personnel civil du domaine est abrogée.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le général,  
sous-directeur des études et de la politique,*

**Bruno HOUSSAY.**

ANNEXE I.  
**PLAN GÉNÉRAL DES TYPES ET NATURES DE FILIÈRES DU DOMAINE « PILOTAGE,  
COMPTABILITÉ, BUDGET, FINANCES ».**

Appendice I.A. : personnel militaire de la nature de filière finances.

Appendice I.B. : personnel civil de la nature de filière finances.

Appendice I.C. : personnel militaire de la nature de filière marchés-achats.

Appendice I.D. : personnel civil de la nature de filière marchés-achats.

*APPENDICE I.A.*  
*PERSONNEL MILITAIRE DE LA NATURE DE FILIÈRE FINANCES.*

<b>Exécution.</b>	<b>Mise en œuvre.</b>	<b>Conception.</b>	<b>NF.</b>
	<div data-bbox="608 775 900 981" style="border: 1px solid black; background-color: #cccccc; text-align: center; padding: 10px;"><b>FINANCES.</b></div>	<div data-bbox="963 383 1256 748" style="border: 1px solid black; background-color: black; color: white; text-align: center; padding: 20px;"><b>FINANCES.</b></div>	<div data-bbox="1310 383 1437 427" style="background-color: black; color: white; text-align: center; padding: 2px;"><b>NF6a.</b></div> <div data-bbox="1310 465 1437 510" style="background-color: black; color: white; text-align: center; padding: 2px;"><b>NF5c.</b></div> <div data-bbox="1310 548 1437 593" style="background-color: black; color: white; text-align: center; padding: 2px;"><b>NF5b.</b></div> <div data-bbox="1310 631 1437 676" style="background-color: black; color: white; text-align: center; padding: 2px;"><b>NF5a.</b></div> <div data-bbox="1310 714 1437 759" style="background-color: black; color: white; text-align: center; padding: 2px;"><b>Nf4.</b></div> <div data-bbox="1310 797 1437 842" style="background-color: #cccccc; text-align: center; padding: 2px;"><b>NF3b.</b></div> <div data-bbox="1310 880 1437 925" style="background-color: #cccccc; text-align: center; padding: 2px;"><b>NF3a.</b></div> <div data-bbox="1310 963 1437 1008" style="background-color: #cccccc; text-align: center; padding: 2px;"><b>NF2.</b></div>

*APPENDICE I.B.  
PERSONNEL CIVIL DE LA NATURE DE FILIÈRE FINANCES.*

Exécution.	Mise en œuvre.	Conception.	NR.
<div data-bbox="248 842 528 994" style="border: 1px solid black; background-color: #cccccc; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 150px; text-align: center;">FINANCES.</div>	<div data-bbox="576 674 855 831" style="border: 1px solid black; background-color: #cccccc; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 150px; text-align: center;">FINANCES.</div>	<div data-bbox="922 443 1201 667" style="border: 1px solid black; background-color: black; color: white; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 150px; text-align: center;">FINANCES.</div>	<div data-bbox="1257 450 1377 488" style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">NR14.</div> <div data-bbox="1257 510 1377 548" style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">NR13.</div> <div data-bbox="1257 571 1377 609" style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">NR12.</div> <div data-bbox="1257 631 1377 669" style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">NR11.</div> <div data-bbox="1257 692 1377 730" style="background-color: #cccccc; padding: 2px;">NR23.</div> <div data-bbox="1257 752 1377 790" style="background-color: #cccccc; padding: 2px;">NR22.</div> <div data-bbox="1257 813 1377 851" style="background-color: #cccccc; padding: 2px;">NR21.</div> <div data-bbox="1257 873 1377 911" style="background-color: #cccccc; padding: 2px;">NR33.</div> <div data-bbox="1257 934 1377 972" style="background-color: #cccccc; padding: 2px;">NR32.</div> <div data-bbox="1257 994 1377 1032" style="background-color: #cccccc; padding: 2px;">NR31.</div>

*APPENDICE I.C.*  
*PERSONNEL MILITAIRE DE LA NATURE DE FILIÈRE MARCHÉS-ACHATS.*

<b>Exécution.</b>	<b>Mise en œuvre.</b>	<b>Conception.</b>	<b>NF.</b>
	<b>MARCHES-ACHATS.</b>	<b>MARCHES-ACHATS.</b>	NF5c. NF5b. NF5a. NF4. NF3b. NF3a.

*APPENDICE I.D.  
PERSONNEL CIVIL DE LA NATURE DE FILIÈRE MARCHÉS-ACHATS.*

Exécution.	Mise en œuvre.	Conception.	NR.
<div data-bbox="269 840 552 996" style="border: 1px solid black; background-color: #cccccc; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 150px;">MARCHÉS-ACHATS.</div>	<div data-bbox="600 672 882 806" style="border: 1px solid black; background-color: #cccccc; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 150px;">MARCHÉS-ACHATS.</div>	<div data-bbox="959 383 1241 663" style="border: 1px solid black; background-color: black; color: white; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 150px; text-align: center;">MARCHÉS-ACHATS.</div>	<div data-bbox="1286 387 1410 434" style="border: 1px solid black; background-color: black; color: white; padding: 2px;">NR15.</div> <div data-bbox="1286 450 1410 497" style="border: 1px solid black; background-color: black; color: white; padding: 2px;">NR14.</div> <div data-bbox="1286 512 1410 560" style="border: 1px solid black; background-color: black; color: white; padding: 2px;">NR13.</div> <div data-bbox="1286 575 1410 622" style="border: 1px solid black; background-color: black; color: white; padding: 2px;">NR12.</div> <div data-bbox="1286 638 1410 685" style="border: 1px solid black; background-color: black; color: white; padding: 2px;">NR11.</div> <div data-bbox="1286 701 1410 748" style="border: 1px solid black; background-color: #cccccc; padding: 2px;">NR23.</div> <div data-bbox="1286 763 1410 810" style="border: 1px solid black; background-color: #cccccc; padding: 2px;">NR22.</div> <div data-bbox="1286 826 1410 873" style="border: 1px solid black; background-color: #cccccc; padding: 2px;">NR21.</div> <div data-bbox="1286 889 1410 936" style="border: 1px solid black; background-color: #cccccc; padding: 2px;">NR33.</div> <div data-bbox="1286 952 1410 999" style="border: 1px solid black; background-color: #cccccc; padding: 2px;">NR32.</div> <div data-bbox="1286 1014 1410 1061" style="border: 1px solid black; background-color: #cccccc; padding: 2px;">NR31.</div>



ANNEXE II.  
**ATTRIBUTION DES ACTEURS.**

