

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°5 du 25 janvier 2013

PARTIE PERMANENTE

Armée de l'air

Texte n°22

INSTRUCTION N° 10051/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DADM/DME
relative à la reconversion des militaires de l'armée de l'air.

Du 19 décembre 2012

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ARMÉE DE L'AIR : *sous-direction « gestion des ressources » ; bureau « gestion administration ».*

INSTRUCTION N° 10051/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DADM/DME relative à la reconversion des militaires de l'armée de l'air.

Du 19 décembre 2012

NOR D E F L 1 2 5 2 6 9 7 J

Références :

Code de la défense - Partie réglementaire, IV - Le personnel militaire.
Loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 (JO n° 72 du 26 mars 2005, texte n° 1 ; BOC, 2005, p. 2534 ; BOEM 300.1) modifiée.
Loi n° 2011-14 du 5 janvier 2011 (JO n° 4 du 6 janvier 2011, texte n° 3 ; signalé au BOC 10/2011).
Décret n° 2012-592 du 27 avril 2012 (n.i. BO ; JO n° 102 du 29 avril 2012, texte n° 2).
Arrêté du 10 juin 2009 (JO n° 139 du 18 juin 2009, texte n° 27 ; signalé au BOC 27/2009 ; BOEM 110.4.2.3, 300.4.1).
Arrêté du 27 juillet 2012 (JO n° 197 du 25 août 2012, texte n° 14 ; signalé au BOC 48/2012 ; BOEM 300.3.1) modifié.
Instruction n° 201187/DEF/SGA/DFP/FM/1 du 2 octobre 2006 (BOC/PP 5, 2007 ; BOEM 300.7, 309.1.1, 810.4.8) modifiée.
Instruction n° 436735/DEF/SGA/DRH-MD/ARD du 6 juillet 2009 (BOC N° 38 du 9 octobre 2009, texte 1 ; BOEM 300.4.1).

Pièce(s) Jointe(s) :

Une annexe.

Textes abrogés :

Note n° 5666/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DADM du 29 octobre 2009 (n.i. BO).
Note n° 8389/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DADM/DME/DAA du 20 octobre 2011 (n.i. BO).
Message n° 7490/DRH-AA/SDGR/BGA/DADM/DME/DAA du 10 septembre 2012 et son annexe (n.i. BO).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 300.4.1

Référence de publication : BOC N°5 du 25 janvier 2013, texte 22.

SOMMAIRE

Préambule.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX.

1.1. Politique générale.

1.1.1. Le chef d'état-major de l'armée de l'air.

1.1.2. La direction des ressources humaines de l'armée de l'air.

- 1.2. Objectifs.
2. RÔLE ET ATTRIBUTIONS DES ACTEURS DE LA RECONVERSION.
 - 2.1. Le militaire.
 - 2.2. L'échelon local.
 - 2.3. Défense mobilité.
 - 2.4. L'échelon central.
3. CONDITIONS APPLICABLES AUX AIDES AU DÉPART.
 - 3.1. Dispositions communes.
 - 3.2. Dispositions particulières.
4. DISPOSITIFS DE RECONVERSION.
 - 4.1. Les aides au départ.
 - 4.1.1. Le congé de reconversion.
 - 4.1.2. Le congé complémentaire de reconversion.
 - 4.1.3. Le congé pour création ou reprise d'entreprise.
 - 4.2. La mise en oeuvre des aides au départ.
5. POSITIONS STATUTAIRES.
 - 5.1. Position d'activité.
 - 5.1.1. Cas du personnel engagé.
 - 5.1.2. Mesures transitoires applicables aux officiers sous contrat du personnel navigant.
 - 5.1.3. Permissions.
 - 5.2. Position de non activité.
 - 5.3. Cas particuliers.
 - 5.4. Cessation de l'état de militaire.
 - 5.4.1. Avec le bénéfice d'un congé de reconversion.
 - 5.4.2. Avec le bénéfice d'un congé de reprise ou de création d'entreprise.
6. ABROGATIONS.

ANNEXE(S)

ANNEXE. EXEMPLE DE DÉCISION DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ARMÉE DE L'AIR.

Préambule.

Volet indissociable d'une politique dynamique des ressources humaines, la mobilité externe est liée au pilotage des parcours professionnels et à la gestion des flux. Celle-ci demeure une préoccupation constante du ministère de la défense (MINDEF) et de l'armée de l'air au travers de l'accompagnement de la réinsertion professionnelle civile, que ce soit vers le secteur privé ou public.

La présente instruction aborde les principes généraux de la reconversion dans l'armée de l'air, le rôle des différents acteurs ainsi que les conditions applicables pour pouvoir bénéficier des aides au départ. Les modalités pratiques et techniques font l'objet d'une note particulière détaillant les modalités d'application.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX.

Les dispositifs d'aide au retour à la vie civile constituent un facteur essentiel de l'attractivité des carrières militaires. En ce sens, l'institution offre aux militaires des opportunités facilitant leur retour à la vie civile dans de bonnes conditions.

Afin de limiter le nombre de militaires quittant l'institution sans perspective d'emploi, il convient de considérer la reconversion comme une aide à l'accès à l'emploi civil et non comme une récompense des services rendus.

Le succès du retour à la vie civile repose sur l'implication de quatre acteurs dans la démarche de reconversion, à savoir :

- le militaire, qui doit faire preuve d'anticipation dès qu'il a l'intention de quitter l'institution ;
- l'échelon local, qui est tenu d'appliquer les directives émises par la direction des ressources humaines de l'armée de l'air (DRH-AA) ;
- l'agence reconversion de la défense (ARD), qui doit aider le militaire à construire son projet professionnel ;
- le gestionnaire (DRH-AA), qui attribue les aides permettant la réalisation du projet validé par l'ARD.

1.1. Politique générale.

1.1.1. Le chef d'état-major de l'armée de l'air.

Le chef d'état-major de l'armée de l'air (CEMAA) est responsable de la définition de la politique des départs de son personnel. Il fait appliquer la politique générale de reconversion du MINDEF, tout en préservant le maintien de la capacité opérationnelle des forces afin d'assurer les missions confiées à l'armée de l'air.

À ce titre, l'armée de l'air tient l'ARD informée de sa politique des flux et oriente vers la reconversion les candidats dont la perspective de départ correspond à cette politique.

1.1.2. La direction des ressources humaines de l'armée de l'air.

La DRH-AA est chargée de mettre en œuvre la politique définie par le CEMAA. Elle doit donc être informée au plus tôt des intentions de départ du personnel afin d'assurer une gestion précise des ressources.

1.2. Objectifs.

Les différents dispositifs d'aide au départ s'inscrivent dans le cadre de la politique générale de reconversion et ont pour objectifs :

- de faciliter l'accès des militaires à l'emploi civil ;
- de préparer efficacement les militaires à exercer un emploi civil en fonction de leur choix et de leur parcours militaire ;
- de lutter contre les risques de chômage des anciens militaires ;
- d'intégrer les départs dans le processus de gestion des ressources humaines.

2. RÔLE ET ATTRIBUTIONS DES ACTEURS DE LA RECONVERSION.

Le parcours du militaire requiert plusieurs étapes décrites ci-dessous. Deux aspects en ressortent. Le premier est d'ordre « technique » au travers de l'orientation initiale auprès du conseiller emploi de l'antenne défense mobilité ainsi que de la construction et de la validation du projet professionnel. Le second relève du domaine administratif avec la demande d'avis préalable de gestion à une démarche de reconversion (APGDR) et la décision d'octroi du congé. La réalisation de l'un ne conditionne pas l'obtention de l'autre. En effet, même si dans la majeure partie des cas l'ARD définit le projet comme réaliste et réalisable, la DRH-AA peut, lors de l'étude de l'APGDR, émettre un avis défavorable à cette démarche de reconversion en raison d'impératifs de gestion.

2.1. Le militaire.

Le militaire est le premier responsable de son avenir professionnel. À ce titre, il doit faire connaître au plus tôt son intention de départ à l'institution par la demande d'APGDR.

2.2. L'échelon local.

Le commandement local est responsable du suivi du parcours professionnel du militaire et veille à ce que le départ soit anticipé, programmé et préparé.

En tout état de cause, dans la mesure où un congé de reconversion (qui peut être fractionné) est sollicité, il vérifie sa compatibilité avec le bon fonctionnement de l'unité où sert le militaire.

2.3. Défense mobilité.

L'ARD est chargée d'accompagner le personnel militaire vers l'emploi civil dans le cadre d'un suivi individualisé et personnalisé. Afin d'optimiser son action, le conseiller emploi (CE) de l'antenne défense mobilité doit, dans un premier temps, inciter le militaire à déposer au plus tôt sa demande d'APGDR afin de connaître la position de l'institution quant à son départ.

Cet accompagnement se concrétise par la possibilité de mettre en œuvre à tout moment, hormis durant la période probatoire, des aides d'évaluation et d'orientation professionnelle.

Après avoir déterminé avec le militaire, l'aide la plus appropriée à son projet, le CE soumet l'étude du projet professionnel du militaire à validation en comité d'évaluation du projet professionnel (CEP2).

2.4. L'échelon central.

La DRH-AA fixe la politique de reconversion.

Après avoir appréhendé les éléments de gestion par le biais de la demande d'APGDR, elle prend la décision d'octroi du congé pour l'ensemble du personnel.

3. CONDITIONS APPLICABLES AUX AIDES AU DÉPART.

3.1. Dispositions communes.

Les aides au départ peuvent être accordées aux militaires de carrière ou engagés qui répondent aux conditions suivantes :

- être en activité de service ;
- détenir une durée de service minimum en fonction de l'aide sollicitée ;
- ne pas être lié par une obligation de rester en activité exigée pour l'entrée dans les écoles militaires ou à l'issue d'une formation spécialisée définie par arrêté annuel ;
- présenter un projet professionnel réaliste et réalisable.

3.2. Dispositions particulières.

Les militaires volontaires de l'armée de l'air ne totalisant pas quatre ans de service peuvent également prétendre à un congé de reconversion (congé accordé sur demande agréée). En gestion, et sauf cas particulier, un minimum d'une année de service sera imposé pour prétendre à une aide à la reconversion, temps nécessaire à l'institution afin qu'elle détermine si l'intéressé peut être recruté au titre d'un autre statut.

4. DISPOSITIFS DE RECONVERSION.

Le dispositif de reconversion regroupe différentes aides au départ définies aux points ci-dessous.

4.1. Les aides au départ.

Le cadre règlementaire permet au militaire de pouvoir bénéficier, sur demande agréée, des dispositifs suivants :

- congé de reconversion (CR) ;
- congé complémentaire de reconversion (CCR) ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise (CCRE).

La décision d'agrément (cf. annexe.) ou de non agrément pour ces congés demeure une prérogative de la DRH-AA qui se prononce après une étude exhaustive du dossier.

Il est rappelé que le CR et le CCRE nécessitent obligatoirement le dépôt d'une demande d'APGDR.

Lorsque le militaire bénéficie d'un CR, d'un CCR ou d'un CCRE, il doit se consacrer obligatoirement à la préparation d'une nouvelle activité professionnelle ou à la création et à l'exploitation de l'entreprise qu'il crée ou reprend. Le ministre de la défense peut faire procéder aux enquêtes nécessaires afin de vérifier l'activité du bénéficiaire du CR ou CCRE.

4.1.1. Le congé de reconversion.

Le militaire ayant accompli au moins quatre années de services militaires effectifs à la date de prise d'effet du congé peut prétendre au CR.

Le CR est d'une durée maximale de cent vingt jours ouvrés (la notion de « jour ouvré » comprend les jours de semaine exceptés les samedis, dimanches et jours fériés) et peut être fractionné. Cette nouvelle disposition a été mise en place afin de répondre aux contraintes des formations suivies, notamment celles qui nécessitent

une période d'admissibilité.

Le militaire volontaire de l'armée de l'air peut bénéficier d'un congé de reconversion d'une durée maximale de vingt jours ouvrés qui peut également être fractionné si la formation suivie ou l'accompagnement vers l'emploi l'exige.

4.1.2. Le congé complémentaire de reconversion.

Dès lors que le CR de cent vingt jours ouvrés n'est pas suffisant pour couvrir la formation demandée, le militaire peut bénéficier d'un CCR d'une durée maximale de six mois consécutifs et non fractionnables sous réserve qu'il ne soit pas contraire à l'APGDR émis précédemment.

Le CCR est demandé en même temps que le CR.

4.1.3. Le congé pour création ou reprise d'entreprise.

Le CCRE d'une durée d'un an maximum renouvelable une fois, est exclusif d'un CR ou d'un CCR.

Ce congé permet au militaire ayant accompli au moins huit ans de services militaires effectifs, à la date de prise d'effet du congé, de créer ou de reprendre une entreprise à but lucratif, tout en percevant la rémunération de son grade la première année et cinquante pour cent en cas de renouvellement.

L'autorisation de renouvellement du CCRE doit être demandée au moins deux mois avant la fin du congé en cours.

Le candidat doit déposer les statuts de son entreprise durant la période du CCRE et exerce son activité privée lucrative impérativement au sein de cette unique et seule entreprise. Dans le cadre du suivi du projet professionnel de l'intéressé, une copie de la déclaration des statuts doit être transmise au CE et au gestionnaire central.

Les volontaires de l'armée de l'air ne peuvent prétendre au CCRE.

4.2. La mise en oeuvre des aides au départ.

Dès que le militaire envisage son départ de l'institution, il dépose une demande d'APGDR auprès du service administratif du personnel (SAP) ou de l'antenne SAP. Cet avis répond à un double objectif : d'une part, permettre à la DRH-AA d'étudier la faisabilité d'un départ en tenant compte des contraintes de gestion (spécialités déficitaires, compétences particulières,...) et, d'autre part, permettre à l'administré de préparer sa reconversion dans de bonnes conditions.

En parallèle, tout militaire, qu'il ait suivi ou non un processus d'orientation, doit s'adresser à un CE pour préparer sa démarche de reconversion en vue d'élaborer son projet professionnel.

Une fois le projet professionnel validé par l'ARD à la suite d'un APGDR favorable, le militaire dépose sa demande de congé auprès du SAP ou de son antenne, par le biais de « la demande d'aide au départ » accompagnée de l'ensemble des documents nécessaires à l'attribution de l'aide sollicitée.

L'agrément total ou partiel, ou le non agrément du congé ou des congés sollicités, se traduit par une décision de la DRH-AA.

Les demandes de congé déposées avec un APGDR défavorable ne seront pas agréées.

5. POSITIONS STATUTAIRES.

Tout militaire de carrière ou sous contrat bénéficiant d'une aide au départ dans le cadre d'une procédure de reconversion, que cette aide soit à dominante accompagnement vers l'emploi ou à dominante formation

professionnelle en milieu civil ou en milieu militaire, est placé dans l'une des positions décrites ci-après :

5.1. Position d'activité.

Lorsque le militaire bénéficie d'un CR ou d'un CCRE, il demeure en position d'activité.

Il reste alors affecté et administré par la formation administrative dont il relève.

5.1.1. Cas du personnel engagé.

Afin de pouvoir bénéficier d'un CR, le candidat au départ sous statut d'engagé doit impérativement être sous contrat à la date de début de son congé. Ce contrat peut éventuellement être prorogé.

5.1.2. Mesures transitoires applicables aux officiers sous contrat du personnel navigant.

La DRH-AA applique les dispositions transitoires de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 modifiée, portant statut général des militaires, reprises par le code de la défense dans son article L. 4139-5., qui permet au personnel officier sous contrat (OSC) totalisant dix-sept ans de services dont dix dans le personnel navigant (PN) et recrutés avant le 1^{er} juillet 2005, de demander à bénéficier d'un congé du personnel navigant (CPN) à l'expiration d'un CR.

5.1.3. Permissions.

Le militaire en CR ou CCRE peut bénéficier de droits à permission à raison de quatre jours par mois, tout mois commencé comptant pour mois entier.

Le militaire devant se consacrer obligatoirement à la préparation d'une nouvelle activité professionnelle durant ces congés, il peut prendre ses droits à permission par anticipation, pour l'année en cours. En cas de reprise d'activité en unité, le militaire peut bénéficier des droits à permission non pris ou ouverts au titre d'une nouvelle année.

Dans le cas d'un congé fractionné, le militaire, lors de l'élaboration de son échéancier avec le CE, doit planifier ses permissions avec son commandant d'unité. Aucune demande de report n'est prise en considération.

En cas de fermeture exceptionnelle non programmée de l'établissement d'accueil lors d'un accompagnement ou d'une formation suivie, la durée de fermeture compte pour nombre de jours ouvrés sous CR.

Le CCR n'ouvre pas droit à permissions.

5.2. Position de non activité.

Lorsque le militaire bénéficie d'un CCR ou d'un CPN, il est dans une position de non-activité.

Le militaire, placé sous CPN, peut prétendre au bénéfice d'une aide financière à dominante formation, sous réserve de validation du projet professionnel par l'ARD.

5.3. Cas particuliers.

En cas d'échec durant son congé de reconversion, le militaire peut demander :

- à réintégrer son unité d'origine. Les jours comptabilisés dans le CR initial sont déduits des cent vingt jours ouvrés dans le cas d'une nouvelle demande d'aide au départ ;
- à réintégrer son unité d'origine tout en maintenant la date de radiation des cadres ou des contrôles initialement prévue ;

- une nouvelle date de radiation des cadres ou des contrôles.

Le cas échéant, les dispositions du point 5.4. de la présente instruction sont applicables.

Le militaire souhaitant interrompre une des périodes du CCRE (renouvellement compris) doit en faire la demande au moins deux mois avant l'expiration du congé. Il est alors affecté dans un emploi de son grade.

La décision est alors prise par la DRH-AA.

5.4. Cessation de l'état de militaire.

Lorsque l'un des congés n'est pas mis à profit par le militaire pour préparer une nouvelle activité professionnelle, la DRH-AA met fin par anticipation au congé. Le militaire est alors radié des cadres ou rayé des contrôles.

5.4.1. Avec le bénéfice d'un congé de reconversion.

Sous réserve des dispositions prévues au point VI. de l'article 89. de la loi citée en deuxième référence, le militaire qui bénéficie d'un CR est radié des cadres ou rayé des contrôles à titre définitif, selon le cas :

- soit à l'issue d'un CR d'une durée cumulée de cent vingt jours ouvrés ;
- soit, s'il n'a pas bénéficié de la totalité de ce congé, au plus tard deux ans après l'utilisation du quarantième jour du congé ;
- soit, sur demande, sans avoir eu besoin de consommer les cent vingt jours ouvrés ou dans la période de deux ans suivant le quarantième jour, au terme de sa procédure d'aide au départ ;
- soit au terme du CCR.

Les militaires dont le contrat a été résilié par le ministre de la défense à l'issue d'un CR ou d'un CCR, sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi (article R. 4123-33.).

5.4.2. Avec le bénéfice d'un congé de reprise ou de création d'entreprise.

Le militaire qui bénéficie d'un CCRE est radié des cadres ou rayé des contrôles à titre définitif à l'expiration de ce congé.

6. ABROGATIONS.

Sont abrogés :

- la note n° 5666/DEF/DRH-AA/SDGR du 29 octobre 2009 ⁽¹⁾ relative à la réorganisation de la fonction reconversion au sein des bases aériennes ;
- la note n° 8389/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DADM/DME/DAA du 20 octobre 2011 ⁽¹⁾ relative à l'avis préalable de gestion à une démarche de reconversion vers la fonction publique ou le secteur privé ;
- le message n° 7490/DRH-AA/SDGR/BGA/DADM/DME/DAA du 10 septembre 2012 ⁽¹⁾ et son annexe relatifs au traitement des demandes d'avis préalable de gestion à une démarche de reconversion (APGDR).

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le général de corps aérien,
directeur des ressources humaines de l'armée de l'air,*

Claude TAFANI.

(1) n.i. BO.

ANNEXE.
**EXEMPLE DE DÉCISION DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ARMÉE DE
L'AIR.**



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE



ARMÉE DE L'AIR

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'ARMÉE DE L'AIR

Tours, le

SOUS-DIRECTION GESTION DES RESSOURCES

N°

DEF/DRH-AA/...

Bureau gestion administration

Département administration

Division mobilité externe

LE MINISTRE DE LA DÉFENSE

VU - le code de la défense, parties législative et réglementaire modifiées ;

VU - le décret n° 2012-592 du 27 avril 2012 relatif à la reconversion des militaires ;

VU - le décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008 modifié, relatif aux militaires engagés ;

VU - la décision du 12 septembre 2012 portant délégation de signature (direction des ressources humaines de l'armée de l'air) ;

VU - l'entier dossier,

D É C I D E

Article 1 : un congé de reconversion **sécable** du [date début CR] au [date dernière fraction] inclus est accordé au XXX de la base de défense XXX. Il fera connaître tout changement d'adresse.

Article 2 : l'intéressé est autorisé à effectuer un stage de XXX organisé par XXX du [dates fractions détaillées]. **Entre ces fractions, l'intéressé rejoindra son unité d'affectation.**

Article 3 : ...

Article 4 : l'intéressé sera rayé des contrôles **au plus tard deux ans après l'utilisation du quarantième jour du congé, et sous réserve de ne pas faire l'objet d'une autre disposition statutaire le conduisant à une radiation des contrôles intervenant à une date antérieure.**

Article 5 : pendant ce congé, il demeure administré par les services de la XXX et devra leur rendre compte ainsi qu'au Bureau gestion administration de la DRH-AA, en cas de non-participation ou d'interruption de sa participation pour quelque motif que ce soit.

Article 6 : XXX

Article 7 : un exemplaire de cette décision sera remis à l'intéressé qui en délivrera un récépissé à archiver ensuite dans ses pièces individuelles.

Pour le ministre de la défense
et par délégation,

DESTINATAIRES :

COPIES A :

SPECIMEN
Réservé à l'administration centrale

