

BUS #76

BULLETIN D'INFORMATION SOCIALE DE LA DÉFENSE | SGA • DRH-MD • AS

#76 | NOVEMBRE 2009

dossier

Accompagner les restructurations

- ▶ Les acteurs de l'accompagnement
- ▶ Les mesures pour le personnel militaire
- ▶ Les mesures pour le personnel civil

INTERNET • WWW.DEFENSE.GOUV.FR/SITES/SGA • INTRANET • WWW.SGA.DEFENSE.GOUV.FR

BUS #76

76 | NOVEMBRE 2009

EDITO



■ photo de couverture
© Phovoir

**Vous êtes en activité,
vous souhaitez
recevoir le BuS ou
modifier vos
coordonnées**

Ecrivez-nous :
BuS, ministère de la défense,
SDP/P5 - 5 place de Verdun
17016 La Rochelle Cedex
bus@sga.defense.gouv.fr

Téléphonez :
05 46 50 24 94/24 87

Le ministère de la défense est engagé dans une réforme d'une ampleur sans précédent depuis la professionnalisation des armées. Cette réforme permettra de constituer la défense du XXI^e siècle.

Les personnels militaires et civils, ainsi que leurs familles, sont concernés jusqu'en 2014 par cette profonde modernisation dans l'organisation et dans le fonctionnement du ministère.

Plus d'un an après l'annonce des réorganisations dans l'implantation territoriale du ministère de la défense, ce numéro a pour ambition de faire le point sur le dispositif d'accompagnement mis en place à cette occasion

Ce BuS réserve également une place importante à des témoignages qui expliquent la manière dont ces dispositifs ont été mis en oeuvre localement au cours de la première année d'application.

Plusieurs exemples de restructurations d'unités viennent illustrer la forte implication de l'ensemble des personnels pour accompagner les agents dans leur évolution.

Christian Piotre

Secrétaire général pour l'administration

SGA - DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE - AS

Directeur de la publication : **Christian PIOTRE**, secrétaire général pour l'administration (SGA) | Président du comité de rédaction : **Colonel François CAMILLERI** | Rédaction : Direction des ressources humaines du ministère de la défense / Sous-direction de l'action sociale 19 boulevard de La Tour-Maubourg - 75007 Paris | Secrétariat : 01 44 42 40 59/50 77 | Rédacteur en chef : **François MALLÈVRE** (35 39) | Équipe de rédaction : **Laurent CHASSARD** (35 22), **S. LÉONARDON** | Secrétaire de rédaction : **Sandrine LÉONARDON** (35 67) | Conception graphique : © **Pascal ILIC** | Mise en page : **Josette ANNÉREAU** | Régie publicitaire : **Thierry LEPSCH** (ECPA-d 01 49 60 58 56) | Edition : **Laurent TEISSEIRE**, délégué à l'information et à la communication de la défense (DlCoD) BP 33 - 00445 Armées. | Dépôt légal à parution ISSN : 0998-3740 | Photogravure et impression : **ROTO-AISNE** Prix 0,59 euros.

BUS #76

76 | NOVEMBRE 2009

SOMMAIRE

LE POINT SUR**06** Réforme : premier bilan**DOSSIER > ACCOMPAGNER****08** Accompagner les restructurations**10** Accompagner le personnel militaire**12** Accompagner le personnel civil**14** Militaires : mobilité et départs**20** Civils : mobilité et départs**24** Les aides de l'action sociale de la défense**REPORTAGE****26** La délégation aux restructurations**28** Une mission primordiale**30** Défense-mobilité**32** Le CTAC de Marseille**34** La DSPRS**35** Le 57^e régiment d'artillerie de Bitché**37** Le 13^e régiment de dragons parachutistes**39** Toulouse-Francal : une fermeture annoncée**41** La base aéronavale de Nîmes-Garons**43** Le service de santé des armées**45** Le service des essences des armées de Metz**BREVES SOCIALES****46** Comités sociaux : scrutin du 10 décembre 2009

Réforme : premier bilan

M. Christian Piotre, secrétaire général pour l'administration et donc président du comité de modernisation du ministère de la défense et correspondant pour le ministère de la Direction générale de la modernisation de l'Etat, revient sur cette première année de réforme.



© DF

Le ministère de la défense s'engage dans la deuxième année de mise en œuvre d'une réforme d'une ampleur inédite. Celle-ci trouve son origine dans deux démarches complémentaires : la rédaction du Livre Blanc sur la défense et la sécurité nationale et la révision générale des politiques publiques (RGPP), qui lui confèrent une forte cohérence concrétisée dans la Loi de programmation militaire 2009-2014.

Des objectifs clairs

Les objectifs de la réforme sont clairs : être mieux à même de remplir ses nouvelles missions opérationnelles, au service de la Nation et de la sécurité des Français, avec la meilleure efficacité et au moindre coût.

L'ampleur de la réforme est telle qu'il est apparu très tôt indispensable de mettre en place un dispositif spécifique de pilotage. Organisée autour de 37 projets auxquels s'ajoutent les «chantiers d'accompagnement», la réforme est pilotée de manière pragmatique. Chaque projet est conduit par un responsable muni d'une feuille de route précise donnée par le ministre. Le «comité pour la modernisation du ministère» (C2M), que je préside, se réunit tous les mois depuis juin 2008 et examine chaque projet de manière régulière. L'animation et la coordination au quotidien sont confiées à la «mission pour la coordination de la réforme» (MCR).

Les premiers résultats

Au titre de l'amélioration de la gouvernance, un comité exécutif a été créé en décembre 2008 (il rassemble autour du ministre, de manière collégiale, le CEMA, le DGA et le SGA), un comité ministériel des investissements a vu le jour en janvier 2009, l'installation du futur siège du ministère à Balard a été décidée.

Une démarche pragmatique a été retenue pour la création des bases de défense, qui est la réforme la plus structurante. 11 bases de défense expérimentales ont été créées en 2009, 7 nouvelles bases



pilotes vont être créées en 2010, avec une généralisation complète dès 2011.

Les premières restructurations territoriales, longuement préparées, ont eu lieu cet été. Plus de 90% du personnel civil concerné a vu sa situation réglée dès le mois de juillet.

L'administration centrale n'est pas en reste. Le service unique de soutien de l'administration centrale (SPAC) est créé, par fusion des deux services antérieurement séparés de la DGA et du SGA. L'agence unique pour la reconversion des militaires est en place. La démarche «gains rapides» du projet de réforme des «achats» a dépassé les objectifs fixés (5,5M€) et identifié de manière prometteuse 10M€ d'économies supplémentaires en 2009, permettant d'acheter la même chose à des prix moindres. Ces économies seront recyclées cette année.

La direction générale de l'armement a engagé cet été les premiers rapprochements des moyens d'essai.

Une première sélection des esquisses architecturales pour le futur siège unique du ministère de Balard se fera avant la fin de l'année.

La réforme des services des anciens combattants aura également été bien avancée, puisque les

premières réalisations concrètes sont attendues début 2010 (fermeture de trois sites, reprise de certaines activités par l'ONAC ou la DRH-MD).

Ces avancées sont encourageantes mais il convient de rester vigilant sur les facteurs clés de la réussite de nos chantiers de réformes : l'accompagnement social, l'accompagnement économique et immobilier, le développement de systèmes d'information adaptés et l'explication inlassable des buts de la réforme pour permettre à chaque personnel, civil ou militaire, de bien connaître les objectifs, d'en suivre l'avancement et finalement de se l'approprier, chacun à son niveau.

S'approprier la réforme

Les états-majors, directions et services du ministère ont été très tôt associés aux travaux menés par l'équipe d'audit RGPP. Ensuite, le fonctionnement en mode projet adopté pour conduire ces réformes transverses a induit de nouvelles méthodes de travail. L'existence de nombreux groupes de travail pluridisciplinaires amène des personnels d'origine, de statuts et d'organismes différents à travailler ensemble, au service d'objectifs communs.

Un enseignement de cette première année de réforme est la place primordiale revenant aux managers, au commandement, dans cette période d'évolution importante, pour expliquer les réformes, contribuer à les préparer en faisant valoir les réalités du terrain, et les mener au quotidien. Cette réforme ne peut être réduite à une volonté centrale s'appliquant de manière mécanique du haut vers le bas. Chacun, à sa place, contribue à sa définition concrète et à sa mise en œuvre effective, avec en référence l'objectif d'assurer de manière constante le bon fonctionnement des activités.

Christian Piotre
Secrétaire général pour l'administration

Accompagner les restructurations



© Phovoir

Le plan d'accompagnement des restructurations (PAR) décrit les mesures permettant aux personnels de la défense concernés de faire face dans les meilleures conditions à la réorganisation de leur service. Ce texte définit également le périmètre, l'objet et les principes d'une opération de restructuration.

Au confluent de la révision générale des politiques publiques (RGPP) relative au fonctionnement des services de l'Etat, et du Livre blanc de la défense nationale qui pose les bases d'une nouvelle politique de défense, la période de réforme dans laquelle est entré le ministère de la défense est d'une ampleur sans précédent. Elle exige, notamment, des changements d'implantations et de format qui solliciteront nombre d'agents du ministère, ainsi que leur famille.

Document de 76 pages signé par le ministre de la défense le 28 janvier dernier, le PAR présente les mesures retenues en matière de mobilité et de départ pour la période allant du 1^{er} janvier 2009 au

31 décembre 2014. Il prolonge le dispositif mis en place à l'échelle de la fonction publique avec la loi sur la mobilité et les parcours professionnels.

Qu'est-ce qu'une opération de restructuration ?

Les établissements et services concernés par les opérations de restructuration sont tout d'abord ceux qui sont désignés comme tels par décision du ministre de la défense. Les agents affectés au sein de ces entités bénéficient alors des dispositions d'un arrêté ministériel ouvrant droit au dispositif d'accompagnement des restructurations, dès lors que leur emploi est susceptible de faire l'objet d'une suppression ou d'un transfert géographique entraînant un changement de résidence administrative.

Fondamentalement, une opération de restructuration est un changement de format. Ce dernier peut prendre la forme d'une fermeture, d'une dissolution, d'un regroupement ou d'un transfert d'établissements. Il peut également consister en un changement de statut juridique (transformation en établissement public), une réorganisation interne liée à l'évolution des missions ou une externalisation de ces dernières (qui sont alors confiées à un prestataire privé).

Qui est concerné par l'accompagnement des restructurations ?

Fonctionnaires, ouvriers de l'Etat, agents non titulaires de droit public de l'Etat recrutés pour une durée indéterminée ou déterminée, militaires de carrière ou sous contrat, c'est l'ensemble des

agents du ministère de la défense qui est susceptible d'être concerné par une opération de restructuration.

De même - et dans la mesure où leur établissement est déclaré restructuré - les agents dont le poste est concerné par une suppression ou un changement de résidence administrative sont bénéficiaires du dispositif d'accompagnement, ou, plus exactement, de la partie de ce dernier qui s'adresse à eux. En effet, la grande diversité de statuts et de situations personnelles a requis la mise en œuvre d'une série de mesures spécifiques au côté de mesures communes. Ainsi, à titre d'exemple, les mesures d'incitation au départ - modulées selon le temps de service et le grade - sont différentes pour les agents titulaires, les ouvriers ou les personnels militaires. A l'inverse, un texte existant pour une catégorie de personnel peut être étendu à une autre. Ainsi, l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC) était initialement prévue par les textes de la fonction publique pour les fonctionnaires et les agents non titulaires de l'Etat recrutés pour une durée indéterminée. Puis l'AAMC a été élargie au personnel militaire et aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Les personnels des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère de la défense ne sont pas des agents de la défense. Ils peuvent toutefois bénéficier des mesures d'accompagnement, mais seulement après délibération du conseil d'administration définissant les opérations de restructurations concernées et précisant la nature, ainsi que le financement de ces dernières.

Comment s'organise une opération de restructuration ?

Une opération de restructuration s'étend sur une période de un à six ans, les douze mois suivant la publication de la décision ministérielle étant systématiquement consacrés à la préparation du bon déroulement des opérations, notamment en

matière de ressources humaines (gestion prévisionnelle des reclassements, détermination des départs potentiels par limite d'âge, besoins de formation ou de reconversion...).

Ce délai est également dédié à une approche personnalisée des projets professionnels et personnels des agents. Pendant cette période, les agents qui le souhaitent peuvent - selon les besoins du service - réaliser une mobilité ou bénéficier d'une indemnité de départ volontaire.

Le PAR prévoit des principes à respecter dans la conduite de ces opérations. Aux premiers rangs figurent la recherche prioritaire d'un reclassement de proximité au sein de la défense ou dans l'une des fonctions publiques, l'accompagnement social des familles (notamment des conjoints), l'indemnisation des personnels civils concernés par une mobilité du fait d'une restructuration (sauf agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée déterminée), et l'encouragement du volontariat pour la mobilité géographique du personnel civil.

L'accent est également mis sur la formation pour le personnel civil avec un droit prioritaire pour tout agent dont l'emploi est supprimé ou transféré. Bien connues des militaires, les prestations d'accompagnement d'une éventuelle reconversion vers le secteur privé, sont désormais ouvertes au personnel civil.

Laurent Chassard



Accompagner le personnel militaire

Les acteurs du dispositif d'accompagnement des restructurations à destination du personnel militaire se répartissent en échelons centraux, régionaux et locaux. En ce qui concerne la procédure mise en œuvre, la création de cellules d'accompagnement au sein des unités restructurées témoigne d'une volonté de proximité et d'approche des différents cas rencontrés de manière individualisée.

Les acteurs centraux

■ La direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD)

En charge de la politique des ressources humaines du ministère, notamment en matière de statuts et d'effectifs, la DRH-MD est tout naturellement un acteur clé de la conduite des opérations de restructuration. Elle prépare et instruit l'ensemble des mesures relatives à la prévision, à la programmation et au suivi des effectifs. Elle suit également les questions relatives à la condition militaire. Elle intervient dès la phase d'évaluation de l'impact des restructurations prévues et élabore - par l'intermédiaire de la mission d'accompagnement des réorganisations (MAR) - les textes organisant le dispositif d'aide à la mobilité et aux départs.

En ce qui concerne le personnel militaire, ce travail est mené en partenariat avec la sous-direction de la fonction militaire (FM).

■ L'état-major des armées (EMA), les états-majors, la direction générale de l'armement (DGA), les directions et les services

Utilisateur des forces armées en situation

opérationnelle, l'état-major des armées (EMA) est un acteur essentiel en matière de ressources humaines militaires (notamment dans l'expression du besoin dans ce domaine).

La DGA est également un acteur central qui participe à la définition de la réglementation relative au personnel de la défense, ainsi qu'à la définition de la politique d'action sociale du ministère.

Sous l'égide de l'EMA, les états-majors sont notamment responsables pour leur armée du recrutement, de la formation initiale et de la condition des militaires.

Plus précisément, les directions des ressources humaines de chaque armée ont la charge de mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines militaires. Elles gèrent ainsi le parcours professionnel du militaire, du recrutement jusqu'au départ de celui-ci de l'institution.

Dans le cadre des restructurations, ces directions veilleront à anticiper la gestion de la mobilité des militaires avec la mise en place d'un calendrier des opérations adapté (recueil des souhaits, réception des commandants de formation administrative, commandants de base ou directeurs d'établissements, planification des relèves, éditions des ordres de mutation...).

Les acteurs intermédiaires

Ils varient selon l'organisation et le niveau de déconcentration de la gestion du personnel militaire de chaque armée ou direction de service. La DGA ne dispose pas d'échelon intermédiaire.

Les acteurs locaux

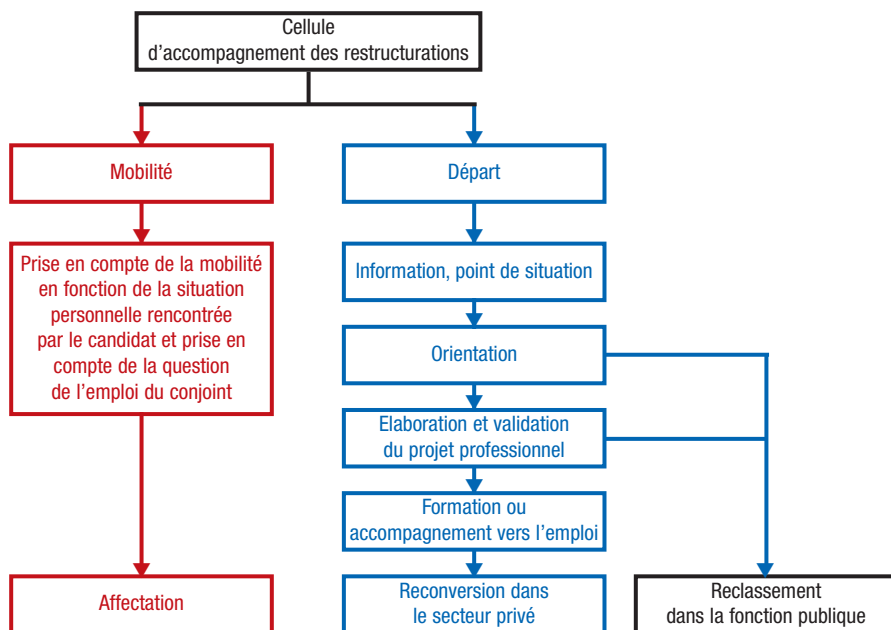
Les commandants de formation administrative, commandants de base ou directeurs d'établissement ont en charge la mise en œuvre des opérations de restructuration, d'accompagnement et d'information au sein de l'organisme dont ils ont la responsabilité. Ils disposent pour cela de la compétence de leurs services administratifs (action sociale, gestion du personnel, logement) et du concours des présidents de catégories d'une cellule d'accompagnement des restructurations.

Cette cellule prend la forme d'une instance spécialement dédiée à l'accompagnement des restructurations. Mise en place spécifiquement à l'attention du personnel militaire dans chaque site restructuré, son rôle est d'apporter une aide individualisée en vue de permettre au personnel militaire dans son ensemble, et plus

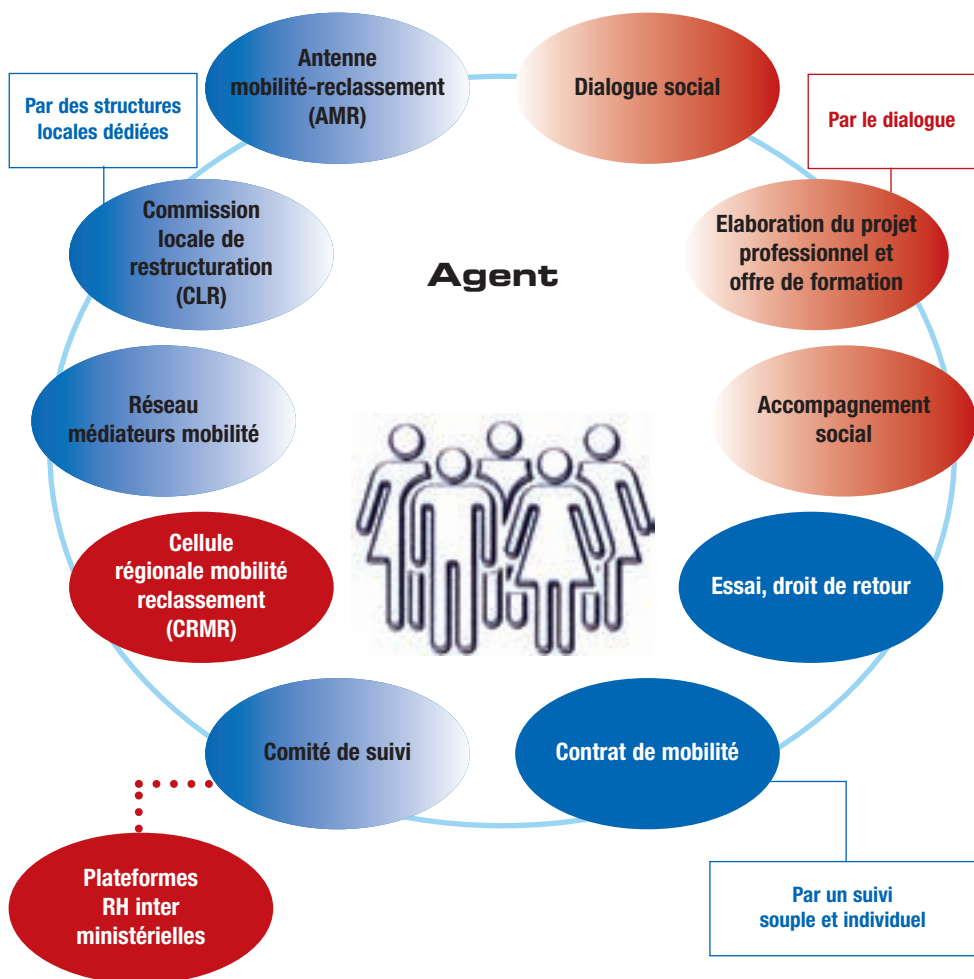
particulièrement aux militaires du rang, de faire face au mieux à toutes les questions relatives à une mobilité ou à un départ. L'action de la cellule d'accompagnement des restructurations se veut - résolument - placée sous le sceau de la proximité. A cette fin, elle reçoit individuellement les militaires et veille à repérer les situations sociales, familiales ou médicales particulières.

Si la cellule d'accompagnement des restructurations est mise en place sous la responsabilité des commandants de formation administrative, ces derniers n'y participent pas. Ils y désignent un représentant. Les autres membres sont des représentants de la direction des ressources humaines, l'accompagnateur reconversion de l'organisme et l'assistant de service social.

Laurent Chassard

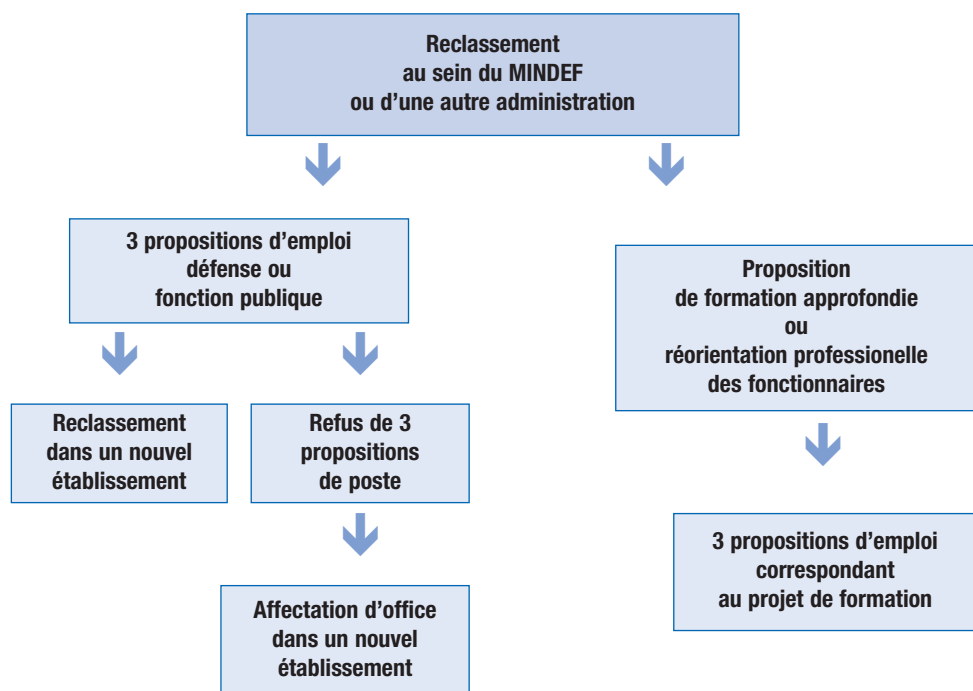


Accompagner, aider, entourer le personnel civil



Tout un dispositif de proximité a été mis en place pour soutenir au mieux l'agent dont l'organisme est restructuré (réseau des médiateurs mobilité, CRMR, CLR, AMR...). Le rôle de ces différents acteurs fait l'objet des nombreux reportages effectués sur le terrain.

Les étapes de l'accompagnement



Le double rôle du médiateur mobilité

Sept médiateurs (Paris, Rennes, Bordeaux, Nîmes, Lyon, Metz, Lille)

- Il est le garant des conditions d'application du dispositif de reclassement. Il a pour vocation de faciliter la mobilité et accompagne plus particulièrement les agents en difficulté. Il peut être sollicité pour participer aux entretiens individuels des agents et, au besoin, recevoir personnellement l'agent et jouer un rôle de médiation en cas de litige individuel
- Il est l'interlocuteur privilégié des services du Préfet de région pour faciliter le reclassement au sein des autres administrations

Militaires : mobilité et départs



© Olivier Dubois (Sipma Terre)

Le dispositif d'aide à la mobilité mis en place à l'attention du personnel militaire porte - comme pour le personnel civil - sur la question du logement, du déménagement et de l'accompagnement du conjoint. Le dispositif d'aide au départ, par contre, présente la spécificité de concerner la reconversion au sein du secteur public, en plus de celle dans le privé.

Le dispositif d'aide à la mobilité

- **L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC)** : elle vise à indemniser la perte d'activité professionnelle du conjoint d'un militaire qui a été muté ou déplacé dans le cadre de la restructuration de l'organisme ou du service dans lequel il est affecté. Cette allocation s'applique également au militaire partenaire d'un pacte civil de solidarité (PACS). L'arrêt de l'activité du conjoint ou du partenaire de PACS doit intervenir - quelle que soit la modalité juridique de cette

dernière - au plus tôt trois mois avant la mobilité et, au plus tard, un an après cette dernière. L'allocation - dont le montant a été fixé forfaitairement à 6 100€ - est versée en une seule fois. Instituée pour la période de restructuration qui va du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2014, elle relève des décrets n°2008-366 du 17 avril 2008 et n°2008-647 du 30 juin 2008.

- **Les complément et supplément forfaitaires de l'indemnité pour charges militaires** : le militaire chargé de famille, faisant l'objet d'une affectation prononcée d'office pour les besoins du service et entraînant un changement de résidence, bénéficiant d'un complément aussi appelé « prime de rideaux » (qui évolue de manière dégressive selon le temps passé sur la précédente affectation) et/ou, le cas échéant, d'un supplément forfaitaire de l'indemnité pour charges militaires (qui évolue en fonction du nombre de mutations). Nouveauté de ce dispositif, les dispositions du complément et du supplément forfaitaires de l'indemnité pour charges militaires (ICM) sont désormais étendues aux militaires non chargés de famille appartenant à une unité ou une formation dissoute ou délocalisée entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2014. La liste des organismes concernés est fixée par arrêté du ministre de la défense.

A noter que le militaire chargé de famille peut également percevoir, sous certaines conditions, une majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM) à l'occasion de la location d'un logement dans sa nouvelle affectation (décret n°59-1193 du 13 octobre 1959 modifié).

■ **Le dispositif de remboursement des frais de déménagement** : le militaire et les membres de sa famille (époux, partenaire d'un PACS depuis plus de trois ans, enfants ou parents à charge au sens de la législation fiscale) sont pris en compte pour le remboursement des frais de déménagement, à condition qu'ils vivent habituellement sous son toit. Le transport du mobilier doit être effectué par un professionnel et est remboursé dans la limite de deux plafonds :

- un plafond en volume calculé en fonction de l'ancienneté du militaire et de la composition de sa famille (voir tableau) ;
- un plafond financier calculé en fonction du volume réellement transporté et de la distance du déménagement.

A noter que si les frais du déménagement dépassent le montant du plafond prévu par le ministère de la défense, la différence est à la charge du militaire. A l'inverse, dans l'éventualité d'un coût inférieur, la moitié de la somme économisée par le ministère lui sera rétrocédée. Ce dispositif est dénommé allocation d'accompagnement à la mobilité géographique (AcMobGéo).

■ **La prise en charge des frais de transport du militaire et de sa famille entre l'ancienne et la nouvelle garnison** : cette dernière s'effectue sur la base du coût du voyage par voie ferrée en utilisant le chemin le plus direct.

■ **Le défraiement ou indemnité forfaitaire pour frais d'hôtel et de restaurant (IFHR)** : cette participation financière correspond à trois jours de frais de mission assortis, s'il y a lieu, d'un supplément dont le montant est équivalent aux deux

tiers du montant de l'indemnité au titre du conjoint, et à la moitié du montant de l'indemnité pour chaque enfant ou ascendant à charge.

■ **La priorité d'accès aux logements conventionnés défense** : les personnels mutés suite à une restructuration et contraints de changer de résidence principale pour rejoindre le nouvel emploi ont accès en priorité au parc de logements conventionnés dont dispose le ministère de la défense.

■ **Le dispositif SEVELOR, aide à la vente de l'ancien logement** : il s'agit d'une convention signée entre la société nationale immobilière (SNI) et le ministère de la défense. La SNI s'engage à faire une offre d'achat à tout agent du ministère muté à l'occasion d'une restructuration, contraint de se séparer de sa résidence principale et rencontrant des difficultés pour la vendre. Cette résidence doit être en vente sur le marché immobilier et ne pas avoir trouvé d'acquéreur depuis au moins deux mois.

Le dossier doit être déposé auprès de la cellule d'accompagnement des restructurations ou, le cas échéant, auprès de la DRH de son unité ou établissement.

■ **L'accompagnement des conjoints dans la recherche d'un nouvel emploi** : les conjoints de ressortissants mutés, relevant de la fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière, d'un organisme ou d'une entreprise publique, de la Sécurité sociale, de l'ANPE, doivent se rapprocher du bureau de l'accès aux fonctions publiques qui dépend de Défense-Mobilité (voir page 30).

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

En m ³	Militaire	Conjoint ou partenaire d'un PACS de plus de 3 ans	Autre membre de la famille
Plus de 15 ans d'ancienneté	25	20	5
Moins de 15 ans d'ancienneté	20	15	5

Les conjoints fonctionnaires en poste au ministère de la défense doivent eux se rapprocher de leur gestionnaire habituel, la sous-direction du bureau gestion collective du personnel civil.

Lorsque le conjoint travaille dans le secteur privé, il doit prendre contact avec la cellule d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC) la plus proche de son domicile (www.famille.defense.gouv.fr).

Le dispositif d'aide au départ

■ Les mesures de droit commun

■ **La disponibilité** : un officier de carrière (à l'exception des généraux selon les termes de l'art. L.4139-9 du code de la défense) ayant accompli plus de quinze ans de services - dont au moins six ans en qualité d'officier - peut demander à cesser temporairement de servir dans les armées. La disponibilité est alors prononcée pour une durée de cinq ans, renouvelable une fois, pendant laquelle est versée une solde réduite de deux tiers. A noter que le personnel officier placé en disponibilité peut être rappelé si les circonstances l'exigent.

■ **La prime des officiers sous contrat** : un officier sous contrat comptant au moins quatre ans de services, que ce soit en activité ou en détachement, peut bénéficier d'une prime à la fin du contrat. Cette dernière est calculée sur la base de la solde obtenue en fin de services et de la durée

des services accomplis. Elle représente au minimum trois mois de solde budgétaire mensuelle si l'intéressé a accompli quatre ans de services et dix-huit mois au maximum pour une durée de services en qualité d'officier sous contrat de plus de douze ans. En outre, elle est majorée selon le nombre d'enfants. Il convient de noter que cette prime n'est attribuée que dans la mesure où la cessation du contrat n'est pas liée à un motif disciplinaire.

■ **Le pécule des officiers de carrière** : un officier des armées et corps combattants mis à la retraite avec le bénéfice d'une pension à jouissance différée et quittant l'institution militaire entre quinze et dix-huit ans de services, peut recevoir un pécule correspondant à quarante-deux mois de la solde budgétaire abondée de l'indemnité de résidence telle que perçue en fin de services. L'attribution de ce pécule n'est pas systématique et doit faire l'objet d'une demande spécifique qui reçoit agrément. En effet, ce pécule n'est versé que dans la limite d'un contingent annuel fixé par arrêté interministériel.

■ **L'indemnité de départ du personnel non officier (IDPNO)** : correspondant à quatorze mois de solde brute, elle est attribuée à tout sous-officier, officier marinier, caporal-chef et quartier-maître de 1^{ère} classe engagé, quittant l'institution militaire entre neuf et onze ans de services, dans la mesure où l'autorité militaire ne lui a pas proposé de nouveau contrat. Elle peut également être versée à un sous-officier ou officier marinier de carrière dont la démission intervient entre neuf et onze ans de services et a été agréée par le ministre de la défense.

■ **Le congé du personnel navigant** : un militaire de carrière ou servant en vertu d'un contrat du personnel navigant peut être placé sur demande agréée, en congé du personnel navigant selon les conditions fixées respectivement par les articles L.4139-6 (congé d'une durée maximale de trois



ans lié à une invalidité d'au moins 40% résultant d'une activité aérienne), L.4139-7 (suite à service aérien exceptionnel ou à la limite d'âge) et L.4139-10 du code de la défense (suite à un contrat de dix-sept ans de services dont au moins dix en tant que personnel navigant).

■ **Le dispositif de reconversion dans le secteur privé :**

un militaire peut bénéficier sur demande agréée et dans les conditions fixées par l'article L.4139-5 du code de la défense (quatre ans de services militaires effectifs) de dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelles destinés à préparer son retour à la vie civile. Il peut également bénéficier d'une formation professionnelle, d'un accompagnement vers l'emploi, d'un congé de reconversion et éventuellement d'un congé complémentaire de reconversion d'une durée maximale de six mois chacun (voir page 30 et présentation du parcours de reconversion au sein du BuS n°73 d'avril 2008).

■ **Les dispositifs d'accès aux emplois de la fonction publique :**

- **les concours de la fonction publique.** Les conditions de détachement du militaire lauréat d'un concours de la fonction publique sont fixées par les articles L.4139-1 et L.4139-4 du code de la défense.

Le premier article requiert que l'intéressé compte au moins quatre ans de services militaires, qu'il ait informé préalablement son autorité d'emploi quant à son inscription au concours et qu'il ait atteint le délai au cours duquel il s'était engagé à rester en position d'activité (par exemple après une formation spécialisée ou le bénéfice d'une prime de recrutement ou de fidélisation).

Le second article prévoit, pour sa part, la perception jusqu'à l'intégration de la solde qui aurait été perçue en activité, ainsi que la possibilité de réintégrer en cas de non intégration ou de non titularisation dans sa formation de rattachement.



© Olivier Dubois (Sipa-Terre)

- **l'intégration après stage probatoire.** Les militaires peuvent être recrutés directement, après une période de détachement, dans des emplois vacants au sein des administrations de l'Etat, de la fonction publique hospitalière, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif, nonobstant les règles de recrutement pour ces emplois.

Les conditions de ce détachement spécifique sont définies par les articles L.4139-2 (contingents annuels fixés par voie réglementaire, conditions de reclassement) et L.4139-4 (rémunération correspondant au moins à celle perçue en activité durant le détachement) du code de la défense.

Une ancienneté d'au moins dix ans en qualité d'officier (quinze ans dont cinq en tant qu'officier si le bénéficiaire est issu du corps des sous-officiers) est requise. Pour les sous-officiers et militaires du rang, cette durée est de dix ans. En outre, le bénéficiaire doit être à plus de trois ans de la limite d'âge de son grade ou de la limite de durée de services.

Le militaire adresse sa demande par la voie hiérarchique à l'autorité gestionnaire dont il relève. La demande est accompagnée d'un dossier dont la composition est fixée par arrêté du ministre de la défense. Le militaire peut postuler à plusieurs emplois en les classant par ordre de préférence. Après avoir reçu l'agrément du ministre de la défense, la demande est soumise pour avis à une Commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI) placée auprès du Premier ministre.

La sélection s'effectue à partir de l'examen du dossier et d'un entretien. Elle peut viser à pourvoir, selon le grade militaire, des emplois de catégorie A, B ou C. Après un stage probatoire d'une année renouvelable (deux ans pour un emploi des corps enseignants), au cours duquel le bénéficiaire conserve sa rémunération globale hors primes de sujétion, le bénéficiaire est intégré, sauf avis contraire de l'administration d'accueil ou demande de retour au sein du ministère de la défense par l'intéressé.

Le détail de la procédure diffère selon la fonction publique concernée. Dans la fonction publique de l'Etat, deux sessions sont organisées chaque année. Elles commencent au mois de septembre et au milieu du mois d'avril. La tenue des commissions nationales d'orientation et d'intégration (CNOI) qui décident des détachements a alors lieu en février (pour une session commencée en septembre) ou mars suivant (pour une session commencée mi-avril).

Dans la fonction publique territoriale et hospitalière, les candidats doivent rechercher les postes vacants par leurs propres moyens (site Internet des centres de gestion territoriaux, des collectivités, gazette des communes...). Pour autant, pendant ce temps de recherche, le candidat ne doit en aucun cas s'engager auprès d'un recruteur, sans avoir préalablement reçu l'agrément du ministre de la défense. Ce n'est que dans cette éventualité que le candidat peut envoyer un curriculum vitae et une lettre de motivation à la collectivité locale ou à l'établissement hospitalier de son choix. Il est alors reçu en entretien et ce n'est que si l'administration d'accueil décide de le recruter que son dossier est examiné en séance par la CNOI. Les conditions de détachement et d'intégration sont alors identiques à celles de la fonction publique d'Etat.

- **Les emplois réservés** (art. L.4139-3 du code de la défense). Les militaires (à l'exception des officiers de carrière et des militaires commissionnés) ayant au moins quatre ans de services (et ce



© Phovoir

jusqu'à trois ans après avoir été rayés des cadres et des contrôles), y compris ceux qui servent à titre étranger, peuvent être recrutés de manière dérogatoire sans concours sur des emplois de catégories B et C de la fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière.

Lors de leur demande d'inscription, les candidats doivent indiquer s'ils souhaitent être recrutés uniquement dans certaines régions ou sur l'ensemble du territoire. La sélection s'effectue non plus sur examen, mais à partir du « passeport professionnel » du candidat retraçant ses qualifications et acquis liés à son expérience professionnelle. Les candidats sont inscrits pour une durée limitée, et par ordre alphabétique, sur des listes d'aptitude régionales ou nationales. Le candidat inscrit sur une liste d'aptitude est nommé stagiaire. Il suit ce stage en position de détachement. Dans le cas d'un militaire sous contrat, il bénéficiera alors d'une prorogation de droit de son contrat qui durera jusqu'à la fin du stage ou de la scolarité, voire de leur renouvellement éventuel.

- **Le détachement-intégration.** Le militaire détaché sur un emploi de l'une des trois fonctions publiques peut être intégré, sur demande agréée,

dans le corps ou le cadre d'emploi de détachement dans les mêmes conditions que celles prévues pour un fonctionnaire par le statut particulier de ce corps ou cadre d'emploi. Les conditions du détachement-intégration sont fixées par les articles L. 4138-8 (conservation des droits à pension et à avancement, prise en compte du temps passé en détachement dans la durée globale du contrat) et L.4138-9 du code de la défense (modalités de réintégration à l'expiration du détachement).

Les mesures d'aide au départ instituées pour la période allant du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2014

Ces mesures, bien qu'instituées pour la période allant du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2014, ne sont pas spécifiquement liées aux restructurations.

■ **Le pécule modulable d'incitation des militaires à une seconde carrière** (Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 et décret n°2009-82 du 21 janvier 2009). Ce pécule vise à inciter certains militaires à poursuivre leur activité professionnelle dans le secteur civil. Il s'adresse :

- aux officiers de carrière en position d'activité, cumulant au moins quinze ans de services et se trouvant à plus de trois ans de la limite d'âge de leur grade ;
- aux sous-officiers et officiers mariniers de carrière en position d'activité cumulant au moins vingt ans de services et se trouvant à plus de trois ans de la limite d'âge de leur grade ;
- aux sous-officiers, officiers mariniers, militaires du rang engagés en position d'activité, qui ayant plus de onze ans et moins de quinze ans de services, sont rayés des contrôles au terme de leur contrat.

Le montant de ce pécule varie de seize à quarante-huit mois de solde brute, selon l'ancienneté de service du militaire et sa situation par rapport à la limite d'âge de son grade. Exonéré de l'impôt sur

le revenu (mais soumis à la CSG et à la CRDS), ce pécule est versé en deux fois : d'abord au moment de la radiation des cadres ou des contrôles, puis dès que l'intéressé peut justifier de la reprise d'une activité professionnelle (au moins un an d'activité en cumulé au cours des deux ans qui suivent la date de cessation des services). Les activités professionnelles pourront prendre des formes diverses allant d'un emploi salarié en vertu d'un contrat de travail (y compris les contrats en forme simplifiée et les contrats des fonctions publiques), à l'exercice d'une activité en qualité de chef d'entreprise (quelle que soit la forme de l'entreprise), de travailleur indépendant, ou de membre d'une profession libérale. En revanche, le bénéficiaire du pécule nommé dans un emploi public (c'est-à-dire acquérant le statut de fonctionnaire) dans les cinq ans suivant sa radiation des cadres ou des contrôles devra rembourser le pécule dans l'année suivant sa titularisation.

Le pécule est versé sur demande agréée, dans la limite d'un contingent annuel fixé par arrêté du ministre de la défense.

- **L'indemnité spéciale de préparation de la reconversion (ISPR)**. Elle est destinée à compenser la perte de revenu des militaires liée au non versement des primes de qualification pendant le congé de reconversion. Elle est allouée aux officiers, sous-officiers et officiers mariniers ainsi qu'aux gendarmes adjoints volontaires. Les demandeurs doivent réunir quatre ans de services effectifs et être admis, sur demande agréée, au bénéfice d'un congé de reconversion. Pour un mois de congés de reconversion, le montant de l'ISPR peut correspondre - selon la situation de l'intéressé - à quatre, cinq, ou sept jours de solde indiciaire brute. Les militaires du rang, qui ne perçoivent aucune prime de qualification, ne bénéficient pas de cette mesure.

Civils : Mobilité et départs



© Phovoir

La réorganisation du ministère de la défense s'accompagne d'un dispositif social particulier, complémentaire des mesures mises en place pour l'ensemble de la fonction publique, afin de prendre en compte la situation personnelle et familiale des agents. Le soutien aux familles et la gestion des incidences de la mobilité professionnelle sont des priorités.

Le dispositif d'aide à la mobilité

- **Mesures indemnitaires liées aux restructurations (fonction publique et défense)**
- **Mesures spécifiques aux fonctionnaires et aux agents sous contrat à durée indéterminée**
- **Prime de restructuration de service (PRS) :** lorsqu'ils effectuent une mobilité géographique à la suite d'une opération de restructuration, les agents, s'ils sont affectés depuis au moins un an dans un service restructuré, peuvent bénéficier d'une indemnisation. Attention, dans le cas où le conjoint ou le partenaire d'un pacte civil de solidarité perçoit déjà l'indemnité au titre de la même opération, la prime n'est versée que pour une seule personne.

De plus, en cas de départ dans l'année de l'affectation au titre de laquelle cette prime de restructuration a été versée, elle devra être remboursée. Le montant de cette prime dans la fonction publique est au maximum de 15 000€. Cependant le ministère de la défense a instauré une indemnisation supérieure du fait de la grande dispersion géographique de ses implantations (*voir tableau*).

- **Complément spécifique de restructuration (CSR) :** il est accordé aux fonctionnaires et agents non titulaires de droit public de l'Etat recrutés en CDI et bénéficiant de la prime de restructuration de service (PRS).
Il s'ajoute à la PRS à la condition de rester trois ans sur le nouveau poste (*voir tableau*).
Son montant varie en fonction du nombre d'enfants à charge, du changement ou non de résidence familiale et de la distance entre l'ancienne et la nouvelle affectation.
- **Mesures spécifiques aux ouvriers de l'Etat**
- **Indemnités de conversion (IDC) :** l'IDC peut être accordée aux ouvriers de l'Etat mutés dans le cadre d'une restructuration (décret n°97-599 du 30 mai 1997 modifié).
Son montant est fixé par un arrêté interministériel du 5 janvier 2009 (*voir tableau*).
- **Complément exceptionnel de restructuration (CER) :** il est accordé aux ouvriers de l'Etat bénéficiant de l'indemnité de conversion mentionnée ci-dessus.
Son montant est fixé par rapport à la situation familiale, au changement de résidence familiale et à l'éloignement de la nouvelle résidence administrative (*voir tableau*).

PROGRAMME 2009-2014 - MONTANT DES INDEMNITES DE MOBILITE

MUTATION (changement de résidence)	SITUATION FAMILIALE	FONCTIONNAIRES			OUVRIERS DE L'ETAT		
		PRS	CSR (a)	TOTAL	IDC	CER	TOTAL
avec changement de résidence familiale	1 - Agents sans enfants à charge	15 000,00€	11 573,50€	26 573,50€	15 000,00€	11 573,50€	26 573,50€
	2 - Agents avec enfants à charge	15 000,00€	17 836,00€	32 836,00€	15 000,00€	17 836,00€	32 836,00€
sans changement de résidence familiale	entre 20 et 39 kms						
		8 300,00€	0,00€	8 300,00€	8 300,00€	0,00€	8 300,00€
	entre 40 et 79 kms						
	célibataires sans enfants	10 000,00€	0,00€	10 000,00€	10 000,00€	0,00€	10 000,00€
	autres agents	11 500,00€	0,00€	11 500,00€	11 500,00€	0,00€	11 500,00€
	entre 80 et 199 kms						
	célibataires sans enfants	14 049,00€	0,00€	14 049,00€	14 049,00€	0,00€	14 049,00€
	autres agents	15 000,00€	0,00€	15 000,00€	15 000,00€	0,00€	15 000,00€
à partir de 200 km							
célibataires sans enfant	15 000,00€	4 549,00€	19 549,00€	15 000,00€	4 549,00€	19 549,00€	
autres agents	15 000,00€	6 073,50€	21 073,50€	15 000,00€	6 073,50€	21 073,50€	

(a) s'ajoute à la PRS sous réserve de rester trois ans sur le nouveau poste

- **Autres mesures d'aides à la mobilité**
- **Maintien de la rémunération en cas de mobilité** : l'arrêté du 8 février 2007 organise les modalités du maintien de la rémunération du personnel à statut ouvrier du ministère de la défense muté dans le cadre de restructurations.

Conformément à l'instruction du 28 janvier 2009 portant plan d'accompagnement des réorganisations, les fonctionnaires et les agents de l'Etat non titulaires de droit public conservent leur rémunération de base et, pendant un an, leurs avantages indemnitaires (indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires, indemnités d'administration et de technicité et notamment la majoration de celle-ci, prime de rendement ou indemnités de sujétions particulières). Le montant de ces régimes indemnitaires ne pourra pas diminuer de plus de 2% chaque année.

Les avantages en nature et la nouvelle bonification indiciaire ne sont pas concernés.

- **Indemnité temporaire de mobilité (ITM)** : plafonnée à 10 000€, l'ITM peut être versée aux fonctionnaires, ouvriers de l'Etat et agents non titulaires en contrat à durée indéterminée qui acceptent une mobilité sur un poste pour lequel existe une difficulté particulière de recrutement (la liste de ces postes est fixée par arrêté ministériel). Elle est payée en trois fois au cours d'une période de référence (fixée par arrêté) de trois à six ans (40% à l'installation, 20% au milieu de la période et 40% à son terme) et peut être cumulée, éventuellement, avec la prime de restructuration de service ou l'indemnité de conversion.
- **Complément indemnitaire versé aux fonctionnaires pour les emplois supérieurs ou à responsabilités particulières si la rémunération moyenne du nouveau poste s'avère inférieure à celle perçue avant la restructuration** : il concerne les fonctionnaires (non ouvert aux

agents non titulaires) qui, lors d'une opération de restructuration, réintègrent leur corps d'origine après avoir occupé pendant au moins quatre ans un emploi supérieur ou à responsabilités particulières (secrétaire général, chef de service, directeur adjoint, sous-directeur en administration centrale...). Une indemnité compensant la différence de rémunération leur est alors versée mensuellement pendant deux ans à compter de la réintégration. Elle est dégressive (80% au plus les six premiers mois, 70% les six mois suivants, puis 50%).

Toute augmentation de la rémunération vient diminuer le montant du complément indemnitaire.

■ **Allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC)** : cette allocation est attribuée de droit lorsque le conjoint ou le partenaire d'un pacte civil de solidarité d'un agent muté ou déplacé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'une formation se trouve contraint de cesser son activité professionnelle au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après cette mobilité. Elle est versée en une seule fois à l'agent muté et son montant a été fixé forfaitairement à 6 100€. L'AAMC relève des décrets n°2008-366 du 17 avril 2008 et n°2008-647 du 30 juin 2008.

■ **Les indemnités forfaitaires de changement de résidence (ICR) servies au titre du transport de bagages et de mobilier** : il s'agit de la prise en charge des frais de déménagement accordée aux agents à l'occasion d'une mobilité pour changement de poste sous réserve du transfert de la résidence familiale (décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 pour les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public de l'Etat en métropole, décret n°91-430 du 7 mai 1991 modifié pour les ouvriers de l'Etat en métropole, décret n°89-271 du 12 avril 1989 modifié pour l'ensemble des agents dans les DOM, décret n°98-844 du 22 septembre 1998 modifié pour l'ensemble des agents dans les COM, décret n°86-416 du 12 mars 1986 modifié pour l'ensemble des agents à

l'étranger). Son montant varie en fonction de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative et de la situation familiale de l'agent (marié ou non, nombre d'enfants à charge...). Vous pouvez contacter votre service de paie pour de plus amples renseignements.

■ **Accès prioritaire à la formation professionnelle** :

il est accordé dès lors que le projet personnel de reclassement nécessite l'acquisition de nouvelles compétences. Le dispositif repose sur des actions de formation, ainsi que sur la mise en place de congés spécifiques rémunérés selon conditions fixées par décrets.

■ **Le prêt mobilité interministériel** : il peut être attribué (conditions de ressources) aux personnels nouvellement affectés ou ayant dû changer de résidence. Il peut atteindre 2 000€ pour une affectation en Ile-de-France, en Provence-Alpes-Côte d'Azur ou en cas d'exercice de la majeure partie de leurs fonctions dans les zones urbaines sensibles (ZUS). Pour les agents affectés dans les autres régions, ce prêt à 0% est au maximum de 1 000€ remboursables en trois ans au plus. Pour plus d'informations, site Internet : www.premobilite.fr.

■ **Le dispositif SEVELOR, aide à la vente de l'ancien logement** : voir page 15.

Le dossier doit être déposé auprès de l'antenne mobilité (AMR) de son établissement ou unité.

■ **La priorité d'accès aux logements conventionnés défense** : voir page 15.

■ **Accompagnement des conjoints dans la recherche d'emploi** : voir page 15.

Le dispositif d'aide au départ

■ **L'indemnité de départ volontaire (IDV) pour les fonctionnaires ou agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée (décret n°2008-368 du 17 avril 2008)** : elle peut être attribuée aux agents à plus de cinq

ans de l'âge d'ouverture de leurs droits à pension qui quittent définitivement l'administration. L'agent doit faire l'objet d'une restructuration ou bien vouloir quitter l'administration pour créer ou reprendre une entreprise ou mener à bien un projet personnel. Elle est d'un montant maximum de vingt-quatre fois le douzième de la rémunération brute annuelle (traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément de résidence, primes et indemnités). Elle est imposable, soumise aux contributions et cotisations sociales et ne donne pas droit à l'indemnisation chômage.

Dans un premier temps, une demande doit être envoyée à l'administration qui informe l'agent de sa décision et du montant de l'indemnité et ce n'est que dans un second temps que l'agent procède de manière effective à sa démission. Il pourra néanmoins, et s'il y a lieu, bénéficier des prestations de reconversion de Défense-Mobilité. Si l'agent décide de tenir un emploi de titulaire ou de non titulaire dans une des trois fonctions publiques dans les cinq ans suivant sa démission, il devra rembourser le montant de l'indemnité sous trois ans.

- **L'indemnité de départ volontaire pour les ouvriers de l'Etat (IDV) :** l'agent doit justifier de

six ans d'ancienneté au minimum et être à au moins deux ans de l'âge d'ouverture des droits à la retraite (article 150 de la loi n°2008-83 du 21 janvier 2009). Il doit être concerné par une opération de restructuration ou bien son poste doit être repris par un agent lui-même restructuré (IDV induite).

Elle n'est pas imposable mais elle est soumise aux contributions et cotisations sociales et ouvre droit aux indemnités au titre du chômage.

- **L'indemnité de départ volontaire pour la création ou reprise d'entreprise (IDVCRE) pour les ouvriers de l'Etat :** l'agent voulant quitter l'administration pour créer ou reprendre une entreprise doit comptabiliser au moins trois ans de travail effectif en tant qu'ouvrier de l'Etat et être à plus de deux ans de la retraite.

Le montant de cette indemnité est de 15 245€ et est non imposable. Il est versé pour moitié lors de la communication du K-bis attestant l'existence de l'entreprise ou de la déclaration d'activité prévue au dernier alinéa de l'article R 231-3 du code du commerce et, pour l'autre moitié, après la vérification de la réalité de l'activité de l'entreprise. Elle peut être cumulée avec l'IDV.

Sandrine Léonardon

MONTANTS DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE (IDV) POUR LES OUVRIERS DE L'ÉTAT

Ancienneté	Montant de l'IDV	Ancienneté	Montant de l'IDV	Ancienneté	Montant de l'IDV
		17 ans	82 470€	29 ans	79 470€
6 ans	49 470€	18 ans	58 470€	30 ans	76 470€
7 ans	52 470€	19 ans	88 470€	31 ans	73 470€
8 ans	55 470€	20 ans	91 470€	32 ans	70 470€
9 ans	58 470€	21 ans	91 470€	33 ans	67 470€
10 ans	61 470€	22 ans	91 470€	34 ans	64 470€
11 ans	64 470€	23 ans	91 470€	35 ans	61 470€
12 ans	67 470€	24 ans	91 470€	36 ans	58 470€
13 ans	70 470€	25 ans	91 470€	37 ans	55 470€
14 ans	73 470€	26 ans	88 470€	38 ans	52 470€
15 ans	76 470€	27 ans	85 470€	39 ans	49 470€
16 ans	79 470€	28 ans	82 470€	40 ans	46 470€

Les aides de l'action sociale de la défense

L'action sociale de la défense participe activement à l'accompagnement des restructurations. Voici la liste des aides de l'action sociale spécifiques au ministère et communes aux militaires et aux civils (les formulaires sont téléchargeables sur le site Intranet du SGA :

www.sga.defense.gouv.fr à la rubrique «action sociale»).



© Phovoir

■ L'aide liée à la reconnaissance d'une première ou d'une nouvelle affectation

Les conjoints des ressortissants militaires ou civils affectés suite à un recrutement au ministère de la défense ou mutés avec droits à changement de résidence ou dont la mutation entraîne un déménagement peuvent prétendre à cette aide. Versée sur justificatifs (frais d'hébergement, de transport...), cette prestation vise à compenser une partie des frais générés par le déplacement sur le lieu de la nouvelle affectation afin d'y trouver un logement, une nouvelle école...

Cette aide, d'un montant maximum de 230€, peut aussi être versée, en l'absence de déplacement, en cas de recours à une société de relocation.

■ Le prêt à la mobilité

Il vise à aider le ressortissant à faire face au coût du déménagement. Il est octroyé aux personnels militaires et civils en activité affectés suite à recrutement par la défense ou suite à une mutation. Il est d'un montant de 2 400€ maximum en région Ile-de-France (remboursables en 24 mensualités) et de 1 800€ maximum (remboursables en 18 mensualités) en province.

■ L'aide à l'acquisition d'un nouveau logement

Les personnels militaires ou civils mutés à la suite d'une restructuration peuvent y prétendre s'ils sont affectés ou exercent des fonctions dans un organisme figurant sur l'arrêté fixant la liste des opérations de restructuration et s'ils changent de résidence principale pour rejoindre leur nouvel emploi.

Cette aide vise à compenser les frais liés à la vente de l'ancien logement et à l'acquisition ou à la construction d'un nouveau logement. Son montant maximal est de 8 000€ (montant réduit aux frais effectivement engagés lorsque la différence entre la vente et l'achat est inférieure à 8 000€) et elle est accordée lorsque la valeur du logement acquis est supérieure à celle de l'ancien logement.

Elle ne peut être attribuée qu'aux personnels ayant vendu leur ancien logement dans les deux ans suivant leur mutation effective.

Si la vente est différée pour des raisons indépendantes de la volonté du demandeur, le dossier peut faire l'objet d'une mise en réserve pour une durée

complémentaire d'un an, sur production de justificatifs attestant des raisons de cette situation (certificat de mise en vente, promesse d'achat...).

Les demandes doivent être déposées auprès de l'échelon social du nouvel établissement d'emploi dans les deux ans au plus tard après la mutation.

■ L'aide financière à la location

Les personnels militaires ou civils mutés à la suite d'une restructuration peuvent y prétendre s'ils sont affectés ou exercent des fonctions dans un organisme figurant sur l'arrêté fixant la liste de opérations de restructuration et s'ils changent de résidence principale pour rejoindre leur nouvel emploi.

Quand le loyer supporté par l'agent muté à la suite d'une restructuration dans sa nouvelle résidence est supérieur à l'ancien, une aide peut lui être attribuée pour une période de six mois maximum.

Les personnels habitant dans un logement concédé par nécessité de service ou logés dans des conditions de gratuité ou de quasi-gratuité (logement domanial ou familial) ne peuvent bénéficier de ce dispositif.

Les demandes doivent être déposées auprès de l'échelon social du nouvel établissement d'emploi six mois au plus tard après la mutation de l'agent.



© Phovoir

■ Le prêt d'accession à la propriété

Les personnels en activité depuis au moins cinq ans à la défense peuvent, sous certaines conditions, contracter un prêt d'accession à la propriété auprès

de l'IGeSA. D'un montant plafond de 11 000€ remboursable en huit ans maximum, ce prêt est dédié à l'acquisition de l'unique propriété immobilière du ménage du demandeur dont le coût est inférieur à 360 000€ en Ile-de-France et à 264 000€ en province. Si l'opération immobilière dépasse les seuils précédemment cités, il est néanmoins possible de déposer un dossier, ces montants revêtant un caractère indicatif.

■ Le prêt complémentaire d'accession à la propriété

Ce prêt complémentaire est de 5 000€ remboursable sur une durée de huit ans maximum. Il est indissociable du prêt d'accession à la propriété cité ci-dessus.

Il est accessible aux personnels affiliés aux fonds de prévoyance militaire ou de l'aéronautique.

■ Le prêt de financement de travaux

D'un montant maximal de 11 000€ remboursable en huit ans au plus, ce prêt est destiné à financer des travaux réalisés par un professionnel aussi bien dans la résidence principale de l'agent en activité (pouvant attester d'au moins cinq ans d'activité au ministère de la défense) que dans sa résidence secondaire.

Si il est possible au cours de la carrière professionnelle de bénéficier d'un prêt de financement de travaux et d'un prêt d'accession à la propriété, ces deux prêts ne peuvent être utilisés simultanément.

■ Le prêt caution

Il vise à aider le ressortissant qui, à l'occasion d'une affectation suite à recrutement par le ministère de la défense ou d'une mutation, verse un dépôt de garantie au titre de la location de son nouveau logement. Le montant du prêt caution est égal au montant des dépenses réellement engagées par le ressortissant dans la limite d'un plafond fixé à 1 000€. Il n'est pas cumulable avec le prêt à la mobilité.

La délégation aux restructurations



© DR

La rédaction du BuS a rencontré Laurent Pellegrin, délégué aux restructurations, qui présente le rôle déterminant détenu par ses services dans la conduite des opérations de restructurations.

Créée en 1991, la délégation aux restructurations (DAR) est chargée de la préparation et du suivi - notamment en matière d'accompagnement économique et social - des mesures de restructurations conduites au sein du ministère de la défense. Elle analyse l'impact des réorganisations prévues, élabore la liste des établissements restructurés et accompagne les communes concernées par le départ - ou l'arrivée - d'organismes de la défense.

Après la préparation du projet de réorganisations de la défense dans un cadre interministériel, puis la prise en compte des suites suscitées par leur annonce, la DAR veille désormais à ce que la mise en œuvre de la nouvelle carte militaire soit réalisée au mieux des intérêts du ministère, des personnels et des collectivités territoriales.

Elle œuvre en administration centrale avec le directeur des ressources humaines (DRH-MD) dont les services comprennent, notamment, la mission d'accompagnement des réorganisations (MAR). Elle travaille également de concert avec la direction de la mémoire, du patrimoine et des archives (DMPA), dont la mission pour la réalisation des actifs immobiliers (MRAI) gère le devenir des immeubles libérés par la défense. Toujours à l'échelle du ministère dans son ensemble, la DAR associe les organisations syndicales à la démarche d'accompagnement des restructurations au travers de réunions régulières, à l'occasion desquelles, signe tangible d'un dispositif qui fonctionne, les cas traités sont essentiellement individuels.

La DAR est également présente au niveau régional et local. Douze délégués régionaux aux restructurations lui assurent - avec le concours des préfets - la remontée de l'information relative au déroulement des opérations sur le terrain, site par site.

La DAR est donc susceptible d'intervenir partout où la bonne marche du dispositif le réclame : «Elle est un peu l'aiguillon de l'accompagnement des restructurations», résume Laurent Pellegrin.

Cette réactivité répond, pour l'essentiel, à quatre thèmes principaux :

- **l'accompagnement économique.** Le départ d'organismes de la défense marque parfois une transformation particulièrement lourde du contexte économique. La DAR propose, aux communes qui le souhaitent, le financement d'un diagnostic de valorisation des territoires réalisé par un cabinet spécialisé. Il s'agit de recenser les atouts

dont disposent les sites concernés (patrimoine, savoir-faire, voies de communication...) et d'identifier une stratégie de redynamisation économique. C'est une aide précieuse qui peut faire d'une restructuration vécue comme subie, une opportunité véritable pour une collectivité. Ainsi, pour 86 sites concernés, 40 font l'objet d'une étude. Un a décliné l'offre. Cet accompagnement économique bénéficie de l'appui des subventions du fonds de restructuration de la défense (FRED) désormais prolongées par la création d'une structure publique baptisée SOFIREN qui a également vocation à participer au financement des entreprises, mais cette fois, au moyen de prêts à taux bonifiés ;

- **L'accompagnement foncier** consiste à maintenir en état les bâtiments quittés par les services de la défense (gardiennage) et à en faciliter la reprise. C'est dans cette optique qu'a été conduite - à titre d'exemple - l'adaptation des modalités de financement des études dites «historiques de pollution» dont la réalisation est un préalable obligatoire à toute cession ;
- **L'accompagnement social.** La délégation veille à ce que le dispositif décrit par le plan d'accompagnement social des restructurations (PAR) bénéficie pleinement du contexte prévu à sa mise

en œuvre, comme par exemple, la transparence effective en matière de vacances de postes de la part des employeurs publics ;

- **L'accompagnement des densifications.** La délégation porte une attention particulière aux communes dont les emprises de la défense font l'objet d'une densification et veille à offrir les conditions d'installation les plus satisfaisantes aux nouveaux arrivants. Son action se concentre alors essentiellement sur la question de l'éducation, du logement et du travail du conjoint.

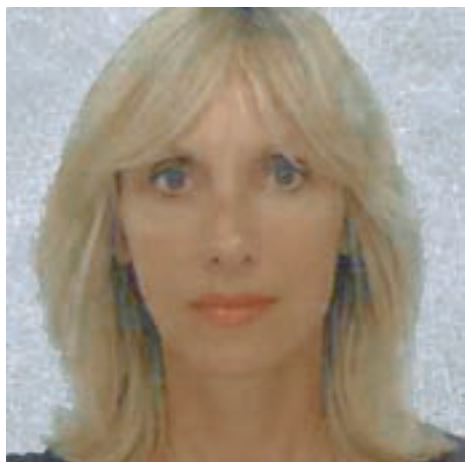
La communication fait l'objet d'un effort spécifique : Plaquettes d'information à destination des élus, sessions de formation des chefs de corps, sensibilisation de plus de 250 entreprises - dont certaines appartenant au CAC 40 - au potentiel que constitue la reprise d'emprises militaires, ou site Internet dédié (www.restructurations.defense.gouv.fr), la DAR est très attentive à donner à chaque acteur les moyens de jouer pleinement son rôle.

Quid de l'impact de la crise économique dans l'accompagnement des restructurations ? : «Bien sûr, elle réduit les opportunités en matière d'emploi et d'investissements, mais elle contribue aussi à rendre l'aide économique proposée aux territoires par le ministère de la défense d'autant plus attractive aux yeux des investisseurs et des entreprises». Elle ne joue donc pas le rôle de facteur limitant que l'on pouvait craindre dans la construction du ministère de la défense de demain : «Je crois qu'à terme, les personnels seront plutôt satisfaits de la carte militaire telle qu'elle sera, précise Laurent Pellegri, mais d'ici là, il nous faut piloter au mieux une période de transition, qui est toujours délicate, même si les mesures proposées au titre de la défense sont parmi les plus favorables». Et de fait, peu d'entreprises se restructurant intègrent la question de l'emploi du conjoint, par exemple.



© Quartier de Latre (Sourdun)

Une mission primordiale



© DR

C'est au sein de la mission d'accompagnement des réorganisations (MAR) qu'a été élaboré le plan d'accompagnement des restructurations (PAR). Veillant à l'actualisation permanente de ce dernier, elle s'assure de sa bonne mise en œuvre au bénéfice des personnels. En matière d'accompagnement social des restructurations, son rôle est donc primordial. Marie Battestini, qui en a la direction, revient pour le BuS sur le rôle de la MAR.

Rattachée à la direction des ressources humaines du ministère de la défense (SGA/DRH-MD), la MAR est à l'origine du plan d'accompagnement des restructurations (PAR). Ses attributions, toutefois, vont bien au-delà et prennent une dimension - plus globale - de pilotage : «En somme, une mission traditionnelle d'administration centrale d'élaboration et d'interprétation de la réglementation, précise

Marie Battestini. Nous élaborons les notes et instructions requises à la bonne application du plan d'accompagnement et accompagnons les gestionnaires dans sa mise en œuvre. Nous procédons même à des reclassements pour des cas particuliers».

C'est donc avec une grande attention que la MAR veille au bon déroulement de la «manœuvre RH», terme consacré désignant l'ensemble des opérations de gestion dictées par les restructurations. La manœuvre RH regroupe ainsi la prévision des départs, le suivi des reclassements et des mobilités, mais aussi la détermination des crédits requis, le suivi budgétaire (48 millions d'euros au titre de 2009) ou l'ajustement permanent des dispositions réglementaires.

Communication et information sont des auxiliaires précieux pour cette mission.

La communication permet la bonne synchronisation des acteurs concernés. Elle se rapporte aussi bien aux questions parlementaires et syndicales qu'aux visites des organismes restructurés effectuées par les équipes de la MAR. «En outre, nous souhaitons mettre en ligne un site intradef qui mettra à la disposition des agents, des gestionnaires et des organisations syndicales, les informations correspondant à leurs attentes».

L'information se rapporte plutôt au contrôle de gestion, aux enquêtes, statistiques et autres outils de remontée de données en matière de ressources humaines et de finances.

«Les premiers chiffres sont plutôt encourageants. Ainsi - et à l'exception des organismes partiellement restructurés dont les données sont d'une extraction plus complexe - 90% des agents concernés par une



© Phanoir

délocalisation ou une fermeture globale de leur organisme au titre de l'année 2009 ont été reclassés (733 sur 815 personnes). J'espère qu'il en sera de même en 2010, d'autant que les reclassements ont été essentiellement effectués au sein du ministère de la défense. Le nombre de départs de la fonction publique s'élève à une centaine».

«La MAR fonctionne en vraie complémentarité avec la délégation aux restructurations (DAR), plus axée sur le volet économique et foncier». Une complémentarité qui s'exprime au niveau régional dans le travail en partenariat réalisé par les délégués régionaux aux restructurations de la DAR et les sept (bientôt huit) médiateurs mobilité de la MAR. «Les médiateurs mobilité, généraux sous contrat de différence, viennent en aide aux AMR et CRMR pour reclasser les agents. Ils sont en lien avec les préfets de département ou de région, notamment lors des comités de suivi, sur les questions RH».

Le dispositif territorial est un grand sujet de préoccupation pour la MAR. Elle veille à sa cohérence et coordonne les structures territoriales liées au PAR comme les antennes mobilité reclassement (AMR) ou les cellules régionales mobilité reclassement

(CRMR). Ainsi, et bien que mises en place par les différentes armées, la MAR s'attache à donner compétence aux CRMR pour agir au bénéfice de l'ensemble des personnels, toutes armées confondues. «Plus on mutualise, plus on a d'opportunités de postes, précise Marie Battestini, c'est un mode de fonctionnement qui est une forme de préfiguration des sept centres ministériels de gestion qui vont être mis en place en 2010».

La MAR va même plus loin avec une action à l'échelle interministérielle cette fois, en partenariat avec le ministère de la fonction publique, la mission de modernisation de l'Etat du ministère des finances et diverses administrations de l'Etat. «L'idée est de faire une gestion prévisionnelle locale des emplois et des compétences afin de reclasser les agents au maximum dans leur bassin d'emploi». Le ministère de la défense expérimente d'ailleurs dans le Nord-Pas-de-Calais ce principe de plates-formes RH traitant de la mobilité à l'échelle interministérielle, avant mise en oeuvre sur l'ensemble du territoire.

«Les mesures propres à la défense aboutissent, ajoutées à celles de droit commun, à un dispositif d'indemnisation très favorable». Il faut dire que le ministère de la défense - premier concerné en terme d'effectifs avec une réduction de 54 000 emplois sur six ans hors externalisations - est particulièrement touché par ces restructurations. «Associées au profond remodelage de la carte militaire, c'est même un chantier sans précédent», note Marie Battestini, qui ajoute toutefois une nuance positive à ce constat : «Nous bénéficierons d'un contexte démographique favorable, car d'ici 2012, le ministère de la défense verra partir près de la moitié de ses effectifs à la retraite. Ainsi, et malgré le non remplacement d'un départ à la retraite sur deux, la défense et la fonction publique, devraient rester des employeurs qui recrutent».

Défense-Mobilité

La création de Défense-Mobilité par arrêté du 10 juin 2009 constitue une première avec la mise en place d'une organisation unique en matière de reconversion. Le Général Martial - qui en assure le commandement - présente cette agence de reconversion de la défense à la rédaction du BuS.



© DR

Une direction centrale, dix pôles intermédiaires et des antennes locales constituent la structure de l'agence de reconversion de la défense. Aujourd'hui - à Paris, mais aussi à Vincennes, Lille, Bordeaux, Rennes, Brest, Toulouse, Marseille, Toulon, Lyon et Metz - l'ensemble du dispositif de Défense-Mobilité est à pied d'oeuvre.

Pourquoi Défense-Mobilité ?

«La création de Défense-Mobilité répond à la demande de n'avoir qu'un interlocuteur unique en matière de reconversion, nous répond le général Martial. Il s'agit là d'une attente des candidats à la reconversion, mais aussi des recruteurs du monde de l'entreprise comme de la fonction publique». Jusqu'alors, chaque armée disposait d'une

structure propre (Marine Mobilité, Air Mobilité, Terre reconversion...) à laquelle s'ajoutait la sous-direction de l'accompagnement et du reclassement professionnel de la direction des ressources humaines du ministère de la défense et le réseau des centres interarmées de reconversion (voir BuS n°73). Cette organisation manquait de lisibilité pour les recruteurs. «Or, si nous faisons de l'orientation, de la formation et de l'accompagnement, il ne s'agit là que de moyens : le cœur de notre métier c'est le placement des personnels quittant le ministère».

Défense-Mobilité regroupe donc les dispositifs de reconversion antérieurs, bénéficiant ainsi de leur savoir-faire auquel elle apporte, outre l'atout d'une structure unique, l'assurance de procédures d'accompagnement et de placement harmonisées. «D'autant, nous fait remarquer le général Martial, que l'ingénierie d'accompagnement à l'emploi que nous mettons en œuvre correspond en tout point à celle du monde de l'entreprise et des cabinets privés». A noter que le bureau de reconversion de la gendarmerie - qui n'a pas intégré l'agence - travaille en partenariat avec Défense-Mobilité, et bénéficie de son offre de services pour les gendarmes et leur conjoint dans le cadre d'un protocole.

Les dix pôles Défense-Mobilité sont les acteurs au niveau régional. Ils mettent à disposition des candidats l'ensemble des compétences requises à l'accompagnement de leur reconversion tandis qu'au plus près des personnels sont conservées les cellules de reconversion d'unités. A terme, une antenne sera présente dans chaque groupement de soutien des bases de défense (GSBDD). Elle se

composera d'un ou plusieurs conseillers en emploi (pour l'élaboration du projet professionnel) et de chargés de relations entreprises (pour la prospection des offres d'emploi et l'information des recruteurs).

Quels sont les publics concernés ?

Défense - Mobilité s'adresse à trois publics. **Les militaires en reconversion**. Il leur est proposé un accompagnement vers l'entreprise mais aussi vers la fonction publique.

Les **conjointes**, dont le parcours professionnel est souvent touché par le régime de mobilité propre au ministère de la défense. «Nous accompagnons les conjoints dans leur recherche d'un nouvel emploi, que ces derniers exercent dans le public hors ministère de la défense (cellule d'aide à la mobilité des conjoints fonctionnaires) ou dans le privé (cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints ou CAEC)». Pour ces derniers, les CAEC travaillent en partenariat avec Pôle emploi. «C'est pour cette raison qu'il importe de s'inscrire préalablement comme demandeur d'emploi dans la zone géographique d'affectation lorsqu'on sollicite une CAEC».

Enfin, et il s'agit là d'une première, Défense - Mobilité accompagne le **personnel civil en réorientation professionnelle** (hors fonctions publiques) à l'occasion d'une opération de restructuration.

Quand envisager une reconversion ?

«Il est recommandé d'entrer en contact avec les agents acteurs locaux de la reconversion dès que l'éventualité d'un départ est envisagée. Les échanges - confidentiels - permettent de «tester» son projet et de disposer des informations requises (bilan de compétences, entretiens, diagnostics) pour une décision en toute connaissance de cause. Il faut bien insister sur l'idée que ce n'est pas parce que l'on franchit la porte du bureau de son conseiller en emploi que l'on est tenu de partir».

Civils comme militaires, certains personnels ont des compétences directement transposables dans le privé. D'autres non : «Mais il ne faut pas s'arrêter à cela. La réalité est plus nuancée, et notre rôle est justement d'aider le candidat à identifier l'ensemble des compétences qu'il peut mettre en avant, y compris - et surtout - celles dont il n'a pas forcément conscience».



© Photoair

«Pour prendre la question de la reconversion par le bon bout, précise le général Martial, il faut d'abord se poser la question : «Qu'est ce que je veux faire?». Cette étape franchie, il faut se demander «Qu'est ce que je peux faire?». On dispose alors d'un projet professionnel qu'il reste à confronter au marché, selon le secteur d'activité et la région concernés».

Ce n'est qu'après, que s'engage la démarche de reconversion proprement dite. Elle donnera les outils visant à réaliser son projet professionnel (préparation à l'entretien d'embauche, formations, entraînement à la rédaction de lettres de motivation, de curriculum, prospection d'emploi...). «Le plus important est d'identifier le projet qui nous correspond le mieux, car si nos équipes accompagnent le candidat, elles ne le feront jamais que jusqu'au seuil de la porte du recruteur. Au-delà, le candidat est seul et son meilleur atout, avec la préparation que nous lui aurons donnée, est alors sa motivation, sa sincère envie de réussir.»

Sandrine Léonardon

Le CTAC de Marseille



Le centre territorial d'administration et de comptabilité (CTAC) de Marseille fermera ses portes en 2011, ce qui nécessite le reclassement de 220 personnels civils (48 ans de moyenne d'âge et 74% de personnels féminins). Nous avons interrogé le lieutenant-colonel Lelong, commandant en second nommé responsable de l'antenne mobilité reclassement (AMR), sur la gestion de cette fermeture.

«Dès le lendemain des annonces, à l'initiative du commissaire-colonel Diacono (ancien commandant de centre), il nous est apparu indispensable de débiter nos actions sans attendre la parution des textes réglementaires.

Nous avons envoyé plus de 250 lettres aux différentes administrations dans les cinq départements de la zone sud. A notre plus grande surprise, nous avons reçu plus de 70 réponses dont une quinzaine positives ce qui, excepté le fait de reclasser quelques personnels, a permis de nous faire connaître.

Ensuite, chaque agent a rempli une fiche d'intention. Sur les 211 fiches remplies, 178 agents voulaient rester sur la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, dont 162 dans les Bouches-du-Rhône (125 sur Marseille) et 16 dans le Var.

Afin d'aider au mieux nos personnels, nous avons mis en place sur le budget du CTAC, une formation à la rédaction de CV, lettre de motivation et entretien d'embauche pour 130 volontaires.

Toutes ces actions ont eu un effet positif sur nos agents : prendre en compte leur situation alors qu'aucun texte d'accompagnement n'était encore publié les a aidés à réagir et ils se sont, pour la plupart, sentis soutenus. Après une phase d'incompréhension, ils ont aujourd'hui bien assimilé que la concurrence existait même dans la fonction publique et que savoir se vendre était indispensable.

Mais, compte tenu du fait que la mission de paiement de la solde demeurait jusqu'en 2010 et que les déplacements temporaires étaient transférés fin 2009, il était nécessaire de trouver une solution palliative pour permettre un reclassement des fonctionnaires. La direction des ressources humaines du ministère a donc accepté que nous recrutions trente personnels contractuels et quinze engagés volontaires de l'armée de terre.

Lorsque le PAR a été publié au mois de janvier 2009, j'ai été nommé responsable de l'AMR par mon chef de corps. Réglementairement, l'AMR se compose d'un responsable désigné par le chef de corps, d'un représentant du bureau RH, d'un représentant du bureau formation et d'un représentant de l'action

sociale de la défense. Cette structure est chargée de recevoir les personnels individuellement et les aider dans leurs souhaits en matière de restructuration. Grâce à cette fiche d'entretien envoyée à l'état-major à Lyon, ce dernier pourra proposer aux administrés des postes correspondants à leurs souhaits.

Parallèlement à ma nomination comme responsable de l'AMR, nous avons créé une cellule permanente d'accompagnement de la restructuration (trois personnes) qui gère les dossiers des personnels. Elle est renforcée par le secrétariat de direction qui s'occupe en particulier des ordres de missions pour les reconnaissances et les pré-mutations.

En effet, le bureau ressources humaines qui gérait initialement les dossiers de mutations ne pouvait plus s'en occuper en plus de ses charges habituelles. Sans cette structure qui fait un travail très important (aide et conseils aux administrés, prospection dans les administrations locales, diffusion quotidienne des postes BNE, BIEP, montage et suivi des dossiers depuis l'acte de candidature jusqu'au dossier initiant le paiement des primes, etc), on ne pourrait pas fonctionner.

Actuellement cette cellule élabore les dossiers des personnels qui souhaitent partir de leur propre initiative en postulant sur des fiches de postes publiées à la BNE. Nous n'avons pas encore véritablement mis en place la structure de l'AMR. Dès lors, nous serons dans la configuration où l'administration devra trouver un poste à l'agent. La démarche sera alors différente.

A ce jour, plus de 600 dossiers de mutations ou de détachements ont été envoyés (certains agents postulant sur vingt ou trente établissements différents).

Au 1^{er} septembre, nous avons réussi à reclasser soixante personnes, soit l'équivalent de la division effectuant le traitement des salaires du personnel civil de la défense qui a été transférée sur le CTAC de Bordeaux au premier semestre. Le départ de vingt-deux personnels est prévu d'ici la fin de l'année, soit un total de 37% pour l'année 2009.

Dès qu'un agent a trouvé un poste, nous réorganisons les divisions restantes pour continuer notre mission. Cela demande à chacun une remise en cause et une bonne capacité d'adaptation mais nous devons tout faire pour que le reclassement de nos personnels soit en adéquation avec leurs souhaits.

J'ai également élaboré un outil informatique de suivi des restructurations qui permet de visualiser au jour le jour l'état d'avancement des dossiers des administrés déjà reclassés ou en procédure de reclassement, ainsi que toute la réglementation afférente aux restructurations.

Chaque semestre, la commission locale de restructuration (CLR) se réunit (chef de corps, médiateur mobilité, responsables de la section ressources mobilités restructuration de l'état-major de la région terre, assistante sociale, notre DRH, ainsi que les représentants du personnel). La première CLR a eu lieu en avril 2009 et a surtout permis de présenter la situation du CTAC, la deuxième va nous permettre de faire un point sur les évolutions et les besoins à venir.

La deuxième CLR permettra principalement de nous attarder sur le personnel ayant des difficultés sur le choix de son orientation professionnelle.

Nous entamerons alors les entretiens individuels pour chercher au plus vite les postes pouvant leur convenir en liaison étroite avec le médiateur mobilité, le contre-amiral Fabre.

S'investir, prendre contact, se faire connaître, organiser des réunions d'informations inter-administrations et surtout communiquer avec le personnel sont des actions indispensables si l'on veut mener à bien cette restructuration et reclasser au mieux notre personnel. Sans une implication forte du commandement rien n'est possible et en ce qui concerne le CTAC de Marseille, les résultats sont là ».

Sandrine Léonardon

La DSPRS



© DR

Avec une réforme engagée dès la fin 2007, la direction des statuts, des pensions et de la réinsertion sociale (DSPRS) fait figure de pionnière. Madame Liliane Block, sa directrice, revient pour le BuS sur cette expérience.

«En pratique, c'est une direction du secrétariat général pour l'administration qui disparaît». Une direction de 1 365 agents répartis sur l'ensemble du territoire national, mais aussi à Casablanca, à Alger, et à Tunis (cf. BuS n°65).

«Nombre d'agents vont simplement changer de rattachement administratif, comme ceux des nécropoles et hauts lieux de mémoire, du bureau des emplois réservés, ou du centre d'études et de recherches sur l'appareillage des handicapés (CERAH)». Par contre, les pensions militaires d'invalidité seront traitées par la direction des ressources humaines à La Rochelle, et les soins médicaux gratuits comme le volet administratif de l'appareillage le seront par la caisse nationale militaire de sécurité sociale à Toulon. «Il faut donc accompagner les agents qui ne souhaitent pas suivre le transfert géographique de leur activité, ainsi que ceux qui ont la charge du soutien dont l'emploi est supprimé».

Au total, plusieurs centaines d'agents devront effectuer une mobilité géographique ou fonctionnelle, voire les deux.

«Le reclassement du personnel est notre priorité à M^{me} Peaucelle Delelis, ma directrice de projet RGPP et à moi-même. Dès 2007, j'ai demandé à chaque directeur de créer des cellules d'écoute locales pour recevoir individuellement les agents qui le souhaitent». Par contre, avec la publication du plan d'accompagnement des restructurations début 2009, ce sont des antennes mobilité reclassement (AMR) qui accompagnent la fermeture des directions interdépartementales (2010) et interrégionales (2011). L'information est essentielle. «A chaque étape de la réforme, j'ai réuni les représentants des personnels», nous précise Liliane Block. Chaque directeur a fait de même au plan local, assurant une forte communication. En outre, le secrétaire général (SGA) et moi-même nous sommes déplacés pour parler de cette réforme avec les personnels. Il n'en reste pas moins que pour certains agents - surtout ceux qui avaient fait le choix d'une vie professionnelle ancrée dans une ville où il n'y aura plus d'établissement de la défense - la situation est difficile. Il leur faut découvrir une autre administration, voire quitter la fonction publique, s'ils veulent rester sur place. Le cas échéant, il faut organiser un déménagement. Un choix qui n'a rien d'anodin. De toute évidence, l'administration est devenue très évolutive, aux parcours professionnels mobiles et diversifiés. Une occasion, sans doute, de devenir vraiment acteur de son destin professionnel».

Au 31 octobre 2009, une solution a été trouvée pour 37 % des agents pour lesquels un reclassement est rendu nécessaire.

Laurent Chassard

Le 57^e régiment d'artillerie de Bitche

Le 31 juillet 2009 a vu la disparition du 57^e régiment d'artillerie de Bitche en Moselle. Il s'est donc passé un an entre les annonces du 24 juillet 2008 et la dissolution du 57^e. Le BuS s'est entretenu avec l'une des deux assistantes de service social du site, Patricia Obringer.



© ADJ, Jean-Raphaël Drahi

Un recrutement très local

«Le régiment comptait 1 100 personnes, dont 110 personnels civils (53 ouvriers d'Etat, 57 fonctionnaires), âgés de moins de 50 ans à 80%. Mais l'âge n'a pas vraiment influencé les choix puisque de jeunes agents souhaitaient rester dans la région, alors que certains «quadras et quinquas» voyaient la fermeture du site comme la perspective d'un nouveau départ.

L'annonce de la fermeture a été un véritable coup de tonnerre. En effet, le recrutement était très local dans une région rurale où les personnels sont majoritairement propriétaires.

La difficulté majeure a été de ne pas savoir. Le PAR et certaines aides spécifiques sont en effet parus tardivement.

Il y a eu différentes phases. Dès l'annonce de la dissolution du régiment, certains agents ont commencé leurs démarches (demande de mutation, de détachement). D'autres en revanche, considérant que la défense fermait leur établissement, étaient en attente des propositions de postes par l'administration. Très vite, membres de l'AMR (antenne mobilité reclassement) et représentants de l'administration les ont invités à devenir acteur du changement.

L'annonce en février de l'arrivée du 16^e bataillon de chasseurs de Saarburg (Allemagne) a donné un sérieux coup de frein à l'opération de reclassement. En apprenant qu'une cinquantaine de civils serait maintenue dans la garnison, certains agents ont stoppé net leurs démarches. Dès lors, 80% des agents, pourtant conscients qu'il n'y aurait pas de place pour tout le monde, ont demandé leur maintien dans la garnison.

Le 16^e bataillon n'arrivera qu'à l'été 2010, seul un détachement de 200 personnes est installé depuis le mois d'août.»

Un accompagnement individualisé et rassurant

«En préalable à l'entretien individuel, chaque agent, avec l'aide du gestionnaire personnel civil, a complété une fiche d'entretien portant sur sa situation familiale, son logement, la nature de son emploi actuel, ses souhaits en matière de

reclassement et les contraintes qui pourraient éventuellement en découler.

Les premiers entretiens dans le cadre de l'AMR ont été mis en place fin février 2009.

L'entretien individuel s'est fait en présence du DRH, du responsable du personnel civil et de l'assistante de service social. Il s'est déroulé autour d'une table rectangulaire afin que l'agent se sente à l'aise, en confiance et non à un oral professionnel.

L'entretien a pour objet d'exprimer ou de préciser les nouvelles orientations professionnelles souhaitées par l'agent dans le cadre de son reclassement : rester au ministère en conservant ou non sa spécialité, bénéficier d'une formation, envisager une mobilité géographique, changer d'administration ou bénéficier des mesures de départ volontaire (IDV).

Il est rappelé à l'agent l'importance de la fiche de vœu car elle permet à l'administration de faire des propositions de postes les plus en adéquation possible avec les desiderata de l'agent.

Certains agents étaient prêts à changer de métier pour pouvoir rester sur le site. Pour que cela soit possible il fallait que leur projet soit viable.

Au niveau régional intervient la CRMR (cellule régionale mobilité reclassement). Elle est composée, en plus des personnels de l'AMR, des représentants de l'administration et du médiateur mobilité. Une première proposition de poste est faite à chaque agent sur la base de sa fiche de vœux et des postes disponibles parus à la BNE (bourse nationale des emplois).

La démarche de reclassement a été plus facile pour les agents ayant accepté une mobilité. Après un délai de réflexion d'un mois maximum, l'agent accepte ou refuse cette première proposition qui, bien souvent, est la meilleure proposition qui puisse lui être faite. En cas de refus, l'administration élargit ses recherches, ce qui implique pour l'agent, soit une mobilité géographique, soit un changement de spécialité.

Si l'agent refuse les trois propositions de poste, l'administration lui impose de rejoindre le poste disponible le plus proche de son lieu de domicile.»

Le rôle de l'assistante de service social

«Avant le passage en AMR, il était proposé à chaque personnel civil de rencontrer individuellement l'assistante de service social.

Peu sont venus nous voir avant l'entretien. Ils nous ont sollicités juste après, lorsqu'ils ont pris conscience qu'ils ne seraient pas maintenus sur le site et qu'une mutation risquait de compromettre leur organisation familiale. Par pudeur, ou parce que la situation était bien gérée et maîtrisée jusqu'alors, certains agents avaient omis d'évoquer la particularité de leur situation (monoparentalité, difficultés pour la garde d'enfant, maladie ou handicap de l'agent ou d'un membre de sa famille, emploi du conjoint). Pourtant, ces informations portées à la connaissance de l'administration permettent une prise en compte globale de la situation de l'agent. L'entretien avec l'assistante de service social permet d'aider le ressortissant à se projeter dans l'avenir, à réfléchir et envisager toutes les situations possibles, à mesurer les conséquences personnelles, familiales, professionnelles et financières. Il permet à la personne d'avoir un éclairage nouveau, et il l'aide à trouver des solutions non envisagées jusque-là.»

Un reclassement essentiellement en interne

«La moitié des personnels civils a finalement été maintenue dans la garnison. Les autres ont fait l'objet d'un reclassement en interne, majoritairement dans un bassin d'emploi situé à 80 km de Bitche. Début juillet, seuls dix agents sont sans proposition. Contrairement aux idées reçues, ils ne restent pas chez eux mais sont maintenus pour emploi au 16^e bataillon jusqu'à ce que l'administration ait pu leur faire des propositions de poste.»

Sandrine Léonardon

Le 13^e régiment de dragons parachutistes



© DR

Le colonel Bertrand Toujouse, chef de corps du 13^e régiment de dragons parachutistes (RDP), présente la situation liée au transfert de son unité qui doit, en 2011, quitter Dieuze en Moselle pour Souge en Gironde.

«Régiment de l'armée de terre comptant près de 900 personnes dont une trentaine de civils, le 13^e RDP est un régiment relativement classique en terme d'effectifs et de composition, même si, du fait de son métier, il est assez peu féminisé. Il constitue un outil opérationnel un peu particulier compte tenu de sa double appartenance au monde du renseignement et à celui des opérations spéciales, nous précise son chef de corps, le colonel Bertrand Toujouse.»

Une situation particulière

«Le 13^e RDP, c'est aussi 400 familles et près de 700 enfants, mais les spécificités de notre unité font que la moitié de nos personnels vit au sein du régiment

mais dispose d'une résidence principale dans une autre région. L'autre moitié se répartit entre Dieuze (près de 200 familles) et différents pôles de vie jusqu'à 40 km à la ronde, vers Metz, Nancy, Lunéville, Sarrebourg ou Saverne.

Autre particularité : le régiment compte peu de propriétaires : 250 de nos personnels le sont, mais seulement 80 dans la région. Toutefois, la question de l'impact local n'est pas tant économique qu'affective. Pour une ville comme Dieuze, le départ du 13^e RDP auquel les habitants sont fortement attachés est difficile, et il en va de même pour le régiment, car vous ne quittez pas sans états d'âme une région dans laquelle vous êtes basé depuis 45 ans.»

Une adhésion indispensable

Malgré ce contexte, ce transfert est plutôt une évidence. «Le régiment appartient aux forces spéciales qui sont essentiellement basées sur la façade atlantique - et plus particulièrement dans le Sud-Ouest -. Ce transfert a donc une logique claire pour nous, ce qui tend à susciter l'adhésion des personnels. Cette adhésion est fondamentale pour arriver au bout d'un formidable défi sur le plan humain».

«L'inquiétude la plus forte vient des personnels civils. Ils comptent le plus souvent dix à vingt ans de présence au sein du régiment et ont déjà connu les restructurations des années 1996-2001. Plus souvent propriétaires, ils sont en général très attachés à la région.»

«Cependant, militaires ou civils, des personnels originaires du Nord-Est et auxquels il reste peu d'années de services feront sans doute le choix d'être

célibataires géographiques à Bordeaux. A l'inverse, d'autres - à l'approche de la retraite ou d'un retrait possible du service actif - se poseront la question du retrait de l'institution.

En outre, nombre de célibataires géographiques dont les conjoints résident dans d'autres régions peuvent, compte tenu de l'attractivité de Bordeaux notamment en matière d'emploi, profiter de l'opportunité du transfert pour rejoindre la garnison de Souge en famille».

Une autre problématique est celle des personnels qui resteront en Moselle : «La restructuration du soutien peut concerner une partie des personnels dans le cadre de la création des bases de défense, et le projet d'installation d'un centre d'instruction de jeunes recrues devrait permettre de bénéficier de nouvelles opportunités de postes».

On mesure alors combien l'équation ne se résume pas au simple déplacement de 900 personnes. Il y a beaucoup de cas particuliers. «Aujourd'hui, on évalue à 4 à 5% le volume des personnels qui - d'ores et déjà - sont sûrs de ne pas suivre.»

D'autres personnels ont fait le choix d'anticiper. «J'ai laissé partir 1/6 de mon effectif civil parce qu'il y avait des opportunités d'emploi au sein d'autres structures de la défense et que le régiment était capable de le supporter».

Avoir de l'avance

«L'atout reste le temps. Par rapport à d'autres unités, nous sommes encore très en amont du transfert avec trois ans pour nous y préparer. Cependant après les annonces, une équipe projet d'une dizaine de personnes a été envoyée à Souge. En une semaine, elle a procédé à une évaluation complète - vidéo à l'appui - de la situation de la future garnison : enquêtes sur les conditions de vie du régiment, point de situation en matière de logements, marché de l'emploi, présentation de l'agglomération bordelaise et de ses environs. Le but était de répondre aux inquiétudes des personnels qui avaient besoin de comprendre ce qui les attendait».

Aujourd'hui, les dispositifs d'accompagnement commencent à être mis en place avec une priorité donnée à l'emploi des conjoints : «Nous avons pris contact avec les autorités locales de la région bordelaise pour réfléchir à la question de l'emploi et du logement. Ce sont des dossiers qui vont monter en puissance dès le printemps 2010, on ne cherche pas du travail - ni une maison - deux ans à l'avance, et les gens ne sont pas encore en recherche active d'emploi, mais c'est un sujet important car des personnels très qualifiés pourraient renoncer à suivre l'unité du fait de la carrière de leur conjoint. Il y aura donc une démarche très volontaire de notre part - comme des collectivités locales - pour faciliter l'accession à l'emploi des conjoints sur la garnison de Souge. Nous mettons à contribution tous les moyens disponibles, à commencer par les structures concernées du ministère de la défense, mais aussi les forums emploi ou les ressources Internet... Pour ma part, j'ai rencontré les maires des principales agglomérations de la région de Souge qui nous ont fait part de leur profonde volonté de nous aider, notamment en mettant à notre disposition les services d'aide à l'emploi de la communauté urbaine de Bordeaux».

*Sandrine Léonardon
Laurent Chassard*

Toulouse-Francazal : une fermeture annoncée



© DR

La base aérienne 101 «général Lionel de Marmier» est née en 1934, en même temps que l'armée de l'air. Cette naissance est officialisée le 14 juillet 1935 lors de la remise du drapeau de la base au colonel Escudier par le Président Lebrun, sur les Champs-Élysées.

Berceau de l'académie du transport aérien militaire et lieu emblématique de la formation du personnel navigant pendant plus de 60 ans, cette base est devenue Détachement air le 1^{er} septembre dernier et fermera définitivement ses portes à l'été 2010.

Pour le colonel Denis Le Meur, commandant de la base, l'accompagnement du personnel dans cette phase de fermeture est une priorité. Il a bien voulu répondre à nos questions.

«Quand j'ai pris le commandement de la base le 25 juin 2008, il était question d'implanter sur la BA101, une BSVIA (base de soutien à vocation interarmées)

dirigée par l'armée de terre et dans laquelle les 102 personnels civils de Francazal auraient pu être intégrés.

Cette idée n'a finalement pas vu le jour et le 24 juillet 2008, le gouvernement annonçait la fermeture de la base de Toulouse, cette annonce répondant à une logique opérationnelle certaine. En effet, en 2006, le centre d'instruction des équipages d'hélicoptères avait quitté Francazal pour Metz, suivi par le CIET (Centre d'instruction des équipages de transport) en juillet 2008 qui a rejoint Orléans et Evreux. Une manière de conduire la formation des équipages au plus près des unités opérationnelles».

Un travail en amont

«A l'issue des annonces et après concertation avec les organisations syndicales et les gestionnaires RH civils, nous avons décidé d'agir vite, sans attendre la parution du PAR et d'inciter les personnels civils à être réactifs.

Au 1^{er} janvier 2009, 86 personnels civils de la défense travaillaient sur la base, aujourd'hui il en reste 68 et compte tenu des demandes d'IDV, des départs à la retraite et des mutations à venir, il restera 45 personnels à accompagner jusqu'au 31 août 2010.

Il est évident que tous ne pourront être accueillis par les établissements de défense aux alentours. Nous nous sommes donc orientés vers les différentes fonctions publiques qui connaissent toutefois elles aussi les effets de la RGPP. Nous nous sommes ainsi rapprochés de la préfecture, afin d'établir des contacts directs avec les différents acteurs des

fonctions publiques territoriale et hospitalière et essayer de trouver des solutions par une gestion de proximité.

La dynamique de reclassement est permanente et sa réussite passe aussi souvent par une formation adaptée. Nous avons l'exemple d'un personnel féminin d'entretien qui, après un stage de quinze jours initié sur la base auprès d'une unité de ravitaillement technique, a passé son permis cariste.

Lors d'un entretien à la 11^e BSMAT de Montauban, elle a su mettre en avant ses compétences et sa motivation et a été embauchée».

La mobilité des militaires

«L'annonce de la fermeture de la base n'a pas posé de problème majeur pour les militaires car la mobilité a toujours figuré dans leur statut. Cependant, pour certains d'entre eux, mariés avec des enfants scolarisés et en accession à la propriété, la question d'une nouvelle orientation professionnelle s'est rapidement imposée. Toulouse est un bassin industriel dynamique où de nombreux conjoints ont un emploi stable. Le départ de l'institution militaire est donc envisagé pour des personnes bien implantées en région toulousaine.

Pour accompagner ces départs, il existe des cellules d'aide à la mobilité interarmées qui portent le nom de «pôle défense mobilité». Toutefois, tous les réseaux sont importants pour le reclassement et à l'initiative de la BA101, une convention a été signée en juillet 2009 avec le MEDEF de Midi-Pyrénées et de Haute-Garonne.

La crise économique a fortement impacté le marché de l'emploi mais les chefs d'entreprises envisagent une reprise d'activité en 2010. Ils doivent donc se préparer à répondre au marché qui va se relancer dans la région.

Les personnels militaires ont un savoir-faire, des compétences, une «employabilité» immédiate. A ce titre, ils représentent un atout majeur pour l'entreprise».

Instaurer un climat de confiance et anticiper

«Le processus de reclassement du personnel repose pour l'essentiel sur des valeurs de confiance, gage de l'efficacité des processus mis en œuvre. Une antenne mobilité reclassement (AMR) a été créée en octobre 2008 au profit du personnel civil. Elle est composée de trois piliers : un référent, un chargé de formation et un assistant de service social.

Deux réservistes de la base y sont affectés pour une mission dédiée à l'accompagnement du personnel civil.

Ils conseillent, organisent et préparent aux entretiens. Par ailleurs, une formation est assurée pour la rédaction des curriculum vitæ et des lettres de motivation.

Chaque administré doit être l'acteur responsable de son propre reclassement. Il doit comprendre le processus et s'approprier la méthode. En fait, il ne s'agit surtout pas de prendre le personnel par la main mais de lui montrer le chemin à suivre.

Pour s'assurer de la qualité du service rendu, nous nous retrouvons une fois par mois en réunion sous la forme d'une gouvernance collégiale pour débattre des actions mises en œuvre, de la bonne compréhension de celles-ci et des mesures correctives qu'il s'agit d'appliquer immédiatement.

Ce processus est le gage de la confiance de l'administré dans l'accompagnement mis en place par le chef d'établissement.

Enfin, l'une des clés de l'accompagnement réside dans l'anticipation. Les démarches administratives sont complexes et toujours longues à mettre en œuvre. Par exemple, un départ avec IDV doit être envisagé par l'administré près de six mois avant le départ pour être traité dans les temps...».

Sandrine Léonardon

La base aéronavale de Nîmes-Garons

La base aéronavale de Nîmes-Garons prépare à la fois le départ d'unités de la marine et l'arrivée d'unités de l'armée de terre. A cela s'ajoute le devenir d'une fonction aéroportuaire qu'elle assurait conjointement avec l'aéronautique civile. Le capitaine de vaisseau Canal, commandant de la base, nous fait part de son expérience.



© DR

Comptant près de 1 300 personnels dont 200 civils, la base de Nîmes-Garons est, avec Lann-Bihoué, l'une des deux bases de stationnement des *Breguet Atlantique* de patrouille maritime (flottille 21F). Elle accueille et soutient également les bimoteurs de liaison *Xingu* (flottille 28F), l'école du personnel volant (EPV) formant aux spécialités aéronautiques navigantes hors pilotes, et un détachement du centre d'expérimentations de l'aéronautique navale. «En outre, précise le CV Canal, la base est un aéroport mixte, dont la piste est exploitée conjointement par les militaires et les civils. Il y a ainsi, de l'autre côté de la piste, près de 750 personnes n'appartenant pas à la défense, dont les emplois dépendent du maintien d'une activité aéroportuaire sur le site».

En ce qui concerne la nature de l'opération de restructuration engagée, il s'agit d'une opération

complexe. Cette dernière prévoit le transfert des flottilles 21 F, 28 F et de l'EPV vers Lann-Bihoué, le maintien puis le transfert de la fonction aéroportuaire vers un repreneur «non défense», ainsi que l'accueil sur le site du 503^e régiment du train de Bordeaux et la création d'une base de défense (BDD) regroupant les services de soutien des unités environnantes.

«En matière de reclassement, nous bénéficions, c'est vrai, d'un contexte favorable avec la proximité de plusieurs unités de l'armée de terre et le projet de création de la BDD, mais l'essentiel de nos personnels civils sont des ouvriers d'Etat de spécialité aéronautique. Nous comptons donc beaucoup sur l'opportunité que représente l'installation prévue sur le site d'un centre de maintenance des hélicoptères EC 145 de la sécurité civile et de la gendarmerie. La présence des bases de l'armée de l'air à Orange et à Istres permet également d'envisager des reclassements, mais il faut garder en tête que l'armée de l'air est aussi en déflation d'effectifs. Il en va de même pour le centre d'essais en vol de la DGA à Istres. Enfin, le service de la maintenance aéronautique (SIAé), installé à Bordeaux, Clermont, Cuers et Ambérieux a besoin d'ouvriers d'Etat avec des compétences aéronautiques».

Si les cas sont traités de manière relativement fluide entre services de la défense, force est de constater que les reclassements au sein de la fonction publique territoriale et hospitalière restent une opération difficile malgré les efforts véritables du médiateur mobilité. Le réseau des PME-PMI, pour sa part, s'adresse plutôt aux personnels militaires envisageant un départ de l'institution. «La fermeture de



© Christian Valverde (Mairie Nationale)

la base de Nîmes-Garons correspond plus à la fermeture d'un port qu'à celle d'un régiment, précise le CV Canal. Comptant nombre de services et d'unités (plus encore dans le passé, avec une seconde flottille de patrouille maritime), beaucoup de nos personnels y ont déjà vécu une part importante de leur carrière. Je crains que certains de nos militaires envisagent de «poser la casquette» plutôt que de quitter la région».

Côté départs volontaires de personnels civils, la base fait figure de pionnière : «Nous avons été parmi les premiers à verser des IDV... et à défricher les règles fiscales associées ! L'ensemble des demandes a reçu une suite favorable. A noter que les reclassements sont aussi largement facilités par le système des IDV induites (unités non restructurées au sein desquelles des personnels bénéficient d'IDV car leur départ permet le reclassement d'un agent restructuré)».

«Il est fondamental que les personnels préparent la rencontre avec l'AMR (antenne mobilité reclassement) et donnent à cette occasion le maximum d'informations sur ce qu'ils veulent fonctionnellement et géographiquement, mais aussi sur ce qu'ils ne veulent pas. Nous ne pouvons pas rechercher des solutions pertinentes si nous n'avons pas ces éléments pour nous guider». Au-delà, le CV Canal retient nombre d'enseignements de cette expérience, qu'il

s'agisse du rôle du chef de corps pour rechercher, voire créer le maximum de possibles pour ses agents dans le bassin d'emploi ; de l'attention à accorder à la valorisation de compétences (accompagnement à l'élaboration de CV, de lettres de motivation...) ; de la mise en place de toute structure pouvant aider les personnels (la base a ainsi créé une cellule d'aide psychologique animée par des psychologues de Toulon) ; sans oublier le travail de concert avec les syndicats (à Nîmes en intersyndicale), qui sont des partenaires très efficaces en matière d'information et d'accompagnement des personnels.

Avec une quarantaine de reclassements ou départs, l'objectif de trente et un postes civils à libérer en 2009 sera tenu. Mais déjà s'annonce le format à respecter à l'issue de l'année 2010 et les démarches qui vont avec. «Nous avons découvert et appris à mesure que nous avançons, veillant, à chaque fois que s'est présenté un problème, à soumettre le cas aux interlocuteurs concernés du ministère, sans préjuger de la réponse, même lorsque cette dernière semblait déjà tranchée par une interprétation stricte des textes. L'expérience montre que lorsqu'une incohérence apparaît, la chaîne en charge de la mise en place de l'accompagnement des restructurations a d'abord le souci d'agir avec pragmatisme».

Laurent Chassard

Le service de santé des armées



© DR

L'établissement central de mobilisation du matériel du service de santé des armées (ECMMSSA) est un exemple très représentatif d'une fermeture d'organisme dans un environnement peu propice aux reclassements de proximité au sein du ministère de la défense. Le commandant Jubault, son directeur, nous expose la situation.

Le service de santé des armées est composé d'hôpitaux, d'écoles, de directions régionales, de centres de recherche et d'établissements de ravitaillement sanitaire. Celui de Mondeville (14) assure l'approvisionnement des établissements médicaux, l'acheminement de matériel médical sur les théâtres d'opération et leur remise en condition.

Un contexte difficile

«Les personnels de l'ECMMSSA attendent la fermeture de leur organisme de longue date, nous confie le commandant Jubault. Cette dernière a déjà été

envisagée entre 1997 et 2002». Comptant, au plus fort de son activité, près d'une centaine de personnels, l'ECMMSSA faisait l'objet du non remplacement des départs en retraite. A la date des annonces des restructurations, en juillet 2008, l'effectif n'était plus que de 54 personnes. «La vraie mauvaise nouvelle est donc plutôt celle de la fermeture du régiment de transmission de Bretteville. En effet, certains de nos agents - parfois issus d'une précédente fermeture dans le département - comptaient sur un reclassement dans cette unité. Dès lors, pour tout agent souhaitant rester au sein du ministère de la défense, la mobilité géographique avec changement de résidence devenait inévitable».

Le plan d'accompagnement des restructurations (PAR) étant paru début 2009, année de la fermeture de l'ECMMSSA, il était nécessaire d'agir par anticipation : «Dès septembre 2008, nous avons organisé des entretiens individuels avec une cellule interne associant l'assistant de service social, l'adjoint au directeur et le responsable RH», un format correspondant à celui des commissions locales de restructurations.

Au final, seule une quarantaine de personnes a requis un accompagnement. En effet, nombre de départs en retraite étaient déjà programmés, tandis que la question ne se posait pas dans les mêmes termes pour les personnels militaires, plus rodés aux mobilités géographiques : «Seuls nos deux militaires sous contrat ont été intégrés au dispositif.» Après information des agents, les entretiens individuels ont été engagés. C'est lors de ces derniers que les inquiétudes se manifestent le plus : «Il s'agit d'un moment de proximité particulière

au cours duquel chaque agent peut parler de sa situation, de ses contraintes familiales, et exprimer son ressenti».

Les solutions ont été élaborées de manière individualisée, dans le souci du meilleur compromis possible : «Pour ceux qui souhaitaient rester au ministère de la défense, il fallait envisager une mobilité avec changement de résidence. Cela n'a rien de simple. Le travail du conjoint, la scolarité des enfants ou le contexte de crise immobilière sont des freins puissants. Toutefois, nombre de nos personnels ont fait ce choix, parfois en famille, parfois en célibataires géographiques».

Pour les autres, la situation géographique de l'ECMMSSA n'était guère encourageante : «Tous statuts confondus, nous avons quatre à cinq postes défense en local, pas plus. Restaient la bourse interministérielle des emplois publics (BIEP) et les offres de postes de la fonction publique territoriale. Nous avons affecté un poste Internet à cela. Ca n'a pas été facile pour tous de se lancer dans une démarche de recherche d'emploi, d'autant que même pour un poste au sein de la fonction publique, il faut réaliser des lettres de motivation, des curriculum vitæ et se rendre à des entretiens».

Un an après ?

Un an après, où en sommes nous ? «Les choses ont été plus simples pour les agents fonctionnaires qui retrouvent plus facilement une grille de salaire correspondante à la leur dans un autre ministère ou une autre fonction publique. Ainsi, deux ont trouvé un poste en mairie, un aux affaires maritimes, un au conseil général et deux autres en gendarmerie, en local.

La question est plus délicate pour les ouvriers pour lesquels la comparaison des salaires proposés en dehors de la défense n'a rien d'anodin. Plusieurs options ont alors été retenues par les agents : «Certains ont fait le choix d'associer l'indemnité de

départ volontaire à un emploi public hors défense (collège, mairie), ou à un projet de création d'entreprise. Nous avons également procédé à des reclassements en gendarmerie, deux en local, mais aussi un à Limoges. Les autres sont restés au ministère de la défense, à la marine (Cherbourg), en région terre (Rennes), ou au service de santé des armées (Orléans, Brest, Toulon et Lyon)». Il ne reste plus, à ce jour, que deux cas à résoudre.

L'importance de la communication

«L'expérience révèle que le niveau d'indemnisation - qui est assez important - par rapport au reste de la fonction publique, et plus encore du privé, facilite la gestion des situations».

En outre, le commandant Jubault retient un enseignement précis pour la conduite d'une opération de ce type : «Il faut communiquer encore et encore. D'abord parce que les personnels ont l'attente légitime d'être informés de la situation qui les attend, ensuite parce que cela permet de travailler en confiance et que la communication devient alors rapidement réciproque». Un aspect déterminant dans la conduite d'une opération de ce type, qui permet aux agents de mesurer les contraintes de l'institution, comme à l'institution d'agir au mieux de l'intérêt des agents.

Laurent Chassard



Le service des essences des armées de Metz



© DR

Par souci de rationalisation, la direction régionale du service des essences des armées de Metz fermera en 2010. Son directeur, l'ingénieur en chef Hervé Gorget, a bien voulu nous exposer la situation de son établissement à travers les différents enjeux rencontrés.

«Le SEA est un service commun à toutes les armées dont l'effectif (2 350 personnes) reste stable dans le cadre des restructurations, même si ses missions sont en augmentation. Toutefois, pour accroître les capacités de projection en opérations extérieures du service, une baisse du nombre des personnels civils a été initiée pour permettre une augmentation des personnels militaires.

Les restructurations menées au sein du SEA entre 2009 et 2014 concernent 9 établissements sur les 21 que compte la région, soit 187 personnes à reclasser (88 personnels civils et 99 personnels militaires).

A ce jour, les objectifs de la direction régionale ont été atteints. La démarche a été très volontariste, prenant en compte à la fois les objectifs de

reclassement et les souhaits des agents. Ainsi, 100% des agents «restructurés» en 2009 ont été reclassés dans les délais impartis et 45% des agents civils «restructurés» en 2010 sont déjà reclassés.

La direction régionale s'est adaptée à cette baisse d'effectif. Une nouvelle organisation couplée à la polyvalence et la réactivité exemplaires des agents encore en place nous permettent de poursuivre le travail. Ma conviction est que pour réussir la réorganisation tout en veillant à l'intérêt des agents, il est impératif de les laisser partir au fur et à mesure des possibilités qui s'offrent à eux.

Une écoute et une aide personnalisée ont été mises en place dans le cadre des instances réglementaires de restructuration. Une information sincère et objective a été faite principalement à destination des personnels ouvriers qui doivent pour la plupart quitter le SEA, mais aussi pour les autres catégories. Une aide et des conseils à la rédaction des lettres de motivation et des CV ont été organisés en interne, ainsi que des préparations aux entretiens pour les personnels qui le souhaitent pour leur permettre de réussir de véritables tests de sélection auxquels sont parfois confrontés les personnels dans leur recherche d'emploi.

Au sein de la défense, le projet de l'agent est prioritaire. Le management doit faire en sorte de remplir les objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés à partir des choix émis par les agents, ce qui est plus difficile à réaliser, mais plus respectueux du facteur humain indispensable en matière de gestion des ressources humaines».

Sandrine Léonardon

Comités sociaux : scrutin du 10 décembre 2009

L'organisation de l'action sociale comporte au niveau local des instances de concertation spécifiques comprenant toutes les catégories de personnels militaires et civils de la défense (officiers, sous-officiers, militaires du rang, cadres et maîtrise, ouvriers et employés, retraités).

Répartis sur tout le territoire métropolitain, outre-mer et dans les implantations militaires françaises à l'étranger, les comités sociaux, au nombre de 212,

sont obligatoirement saisis de toute demande d'aide sociale individuelle et sont chargés d'organiser diverses actions sociales collectives, comme l'arbre de Noël.

Ce sont aussi des lieux de concertation chargés de faire des propositions sur l'évolution des prestations sociales du ministère de la défense et, plus généralement, sur l'élaboration et la mise en place de sa politique sociale.

Pour construire ensemble notre action sociale...

- **Militaires** : portez-vous volontaires (auprès de chef de corps, commandant d'unité, chef de service ou d'établissement)
- **Civils** : pour être candidats, contactez l'organisation syndicale de choix très vite, et votez le 10 décembre 2009



Protection sociale complémentaire

La mutuelle civile de la défense (MCDéf) et la mutuelle nationale aviation marine (MNAM) ont été référencées par le ministère de la défense. Ce sujet fera l'objet de plus amples informations dans le prochain BuS.

Les nouvelles garanties proposées par ces mutuelles aux personnels civils actifs et retraités du ministère de la défense pourront être souscrites à compter du 1^{er} janvier 2010.

Pour en savoir plus sur les offres référencées des mutuelles

MCDéf

Tel. : 0 810 001 018 - Internet : www.mcdef.fr

MNAM

Tel. : 0 800 00 71 01 - Internet : www.mnam.fr