

Plan d'accompagnement des restructurations

*Instruction n° 383555
DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/SD GMRHC/MAR
du 7 juillet 2010*

| | |
|--|-----------|
| PREAMBULE | |
| 1. Les principes..... | 08 |
| 2. Le champ d'application | 08 |
| 3. Le déroulement de l'opération de restructuration | 10 |
| 4. Les garanties mises en oeuvre pour l'accompagnement du personnel | 10 |
| ANNEXE I – DEFINITION DE LA NOTION DE POSTE SUPPRIME | 12 |
| ANNEXE II – TABLEAU SYNTHETIQUE PRESENTANT LE CALENDRIER D'OUVERTURE DES DROITS DES AGENTS EN MATIERE D'IDV ET DE MOBILITE SELON LA NATURE DE L'OPERATION | 13 |
| ANNEXE III - DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL CIVIL..... | 14 |
| 1) Le dispositif d'accompagnement au niveau central | 15 |
| 1.1 Les acteurs..... | 15 |
| 1.1.1 La DRH-MD | 15 |
| 1.1.2 Les autorités centrales d'emploi (ACE) | 16 |
| 1.1.3 L'agence de reconversion de la défense (ARD), « Défense-mobilité »..... | 16 |
| 1.2 Les instances..... | 16 |
| 1.2.1 Le comité des employeurs | 16 |
| 1.2.2 Le comité de suivi pour la réalisation des restructurations (CSR)..... | 16 |
| 2) Le dispositif d'accompagnement aux niveaux intermédiaires et locaux | 17 |
| 2.1 Les acteurs..... | 17 |
| 2.1.1 L'établissement | 17 |
| 2.1.2 Le médiateur mobilité | 17 |
| 2.1.3 L'agent | 18 |
| 2.1.4 Le centre ministériel de gestion (CMG) | 18 |
| 2.1.5 Le pôle et l'antenne Défense-Mobilité | 19 |
| 2.1.6. Le conseiller en emploi et le chargé de relations entreprises de l'ARD..... | 19 |
| 2.1.7 Les acteurs médico-sociaux..... | 19 |
| 2.1.7.1 L'assistant social | 19 |
| 2.1.7.2 Le médecin de prévention | 20 |
| 2.2 Les instances..... | 20 |
| 2.2.1 Les instances de reclassement | 20 |
| 2.2.1.1 L'antenne mobilité Reclassement (AMR)..... | 20 |
| 2.2.1.2 La cellule régionale de mobilité reclassement (CRMR)..... | 21 |
| 2.2.1.3 La cellule d'accueil (CA) | 23 |

| | |
|---|----|
| 3.2.1.4.6.1.2.3 Le prêt à la mobilité de l'action sociale des armées..... | 37 |
| 3.2.1.4.6.1.2.4 Le prêt caution de l'action sociale des armées en cas de location d'un logement .. | 38 |
| 3.2.1.4.6.1.2.5 Le prêt mobilité interministériel..... | 38 |
| 3.2.1.4.6.1.3. L'aide liée à la reconnaissance d'une première ou d'une nouvelle affectation | 38 |
| 3.2.1.4.6.1.4. L'accompagnement des conjoints | 38 |
| 3.2.1.5 Le reclassement de l'agent hors du ministère de la défense | 39 |
| 3.2.1.5.1 Le fonctionnaire | 39 |
| 3.2.1.5.1.1 La mise à disposition, le détachement, la position hors cadre et la position normale d'activité du fonctionnaire dans une autre administration..... | 39 |
| 3.2.1.5.1.2 L'intégration directe dans une autre administration | 39 |
| 3.2.1.5.2 L'agent non titulaire de droit public recruté pour une durée indéterminée ... | 40 |
| 3.2.1.5.2.1 La mise à disposition..... | 40 |
| 3.2.1.5.2.2 Le congé de mobilité..... | 40 |
| 3.2.1.5.3 Les ouvriers de l'Etat: la mise à disposition compensée | 40 |
| 3.2.1.5.4 La mise à disposition compensée des agents en cas de reprise d'une activité du ministère par un organisme de droit privé | 41 |
| 3.2.1.5.5 Le logement : le maintien d'un agent reclassé hors du ministère dans un logement conventionné de la défense | 41 |
| 3.2.1.6 L'indemnisation de la mobilité..... | 41 |
| 3.2.1.6.1 Le fonctionnaire et l'agent non titulaire de droit public recruté pour une durée indéterminée | 41 |
| 3.2.1.6.1.1 La prime de restructuration de service (PRS)..... | 41 |
| 3.2.1.6.1.2 Le complément spécifique de restructuration (CSR) | 42 |
| 3.2.1.6.2 L'ouvrier de l'Etat..... | 42 |
| 3.2.1.6.2.1 L'indemnité de conversion (IDC) | 42 |
| 3.2.1.6.2.2 Le complément exceptionnel de restructuration (CER) | 42 |
| 3.2.1.6.3 Les mesures communes..... | 43 |
| 3.2.1.6.3.1 L'indemnité Temporaire de Mobilité (ITM)..... | 43 |
| 3.2.1.6.3.2 L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC)..... | 43 |
| 3.2.1.6.3.3 La possibilité de cumuler plusieurs indemnités..... | 44 |
| 3.2.2 Les départs..... | 44 |
| 3.2.2.1. L'indemnité de départ volontaire (IDV) pour le fonctionnaire et agent non titulaire de droit public recruté pour une durée indéterminée | 44 |

| | |
|--|--------|
| 3.2.2.2 L'indemnité de départ volontaire (I.D.V.) pour l'ouvrier de l'Etat..... | 46 |
| 3.2.2.2.1. L'indemnité de départ volontaire simple..... | 46 |
| 3.2.2.2.2 L'indemnité de départ volontaire "double détente"..... | 47 |
| 3.2.2.2.3 L'Indemnité de départ volontaire pour créer ou reprendre une entreprise (IDVCRE) | 49 |
| 3.2.3 La formation et l'accompagnement spécifique et adapté | 49 |
| 3.2.3.1 Mesures communes aux agents publics civils | 49 |
| 3.2.3.1.1 Le bilan de compétences | 49 |
| 3.2.3.1.2 Le congé de restructuration | 50 |
| 3.2.3.1.3 Le congé de formation professionnelle | 51 |
| 3.2.3.1.4 La validation des acquis par l'expérience (VAE)..... | 51 |
| 3.2.3.1.5 La période de professionnalisation..... | 52 |
| 3.2.3.2 La reconversion | 52 |
| 3.2.3.3 Le cumul d'activité du fonctionnaire, de l'agent non titulaire de droit public de l'Etat et de l'ouvrier de l'Etat..... | 52 |
| <i>APPENDICE I.A. : LISTE ET CARTE DES CENTRES MINISTERIELS DE GESTION</i> | 54 |
| <i>APPENDICE I.B. : LA FICHE D'ENTRETIEN.....</i> | 55 |
| <i>APPENDICE I.C. : LA CONVENTION DE MOBILITE</i> | 65 |
| <i>APPENDICE I.D : LA FICHE DE SITUATION INDIVIDUELLE.....</i> | 68 |
| <i>APPENDICE I.E : MODELES DE CONVENTION POUR LES STRUCTURES DE RECLASSEMENT.....</i> | 70 |
| <i>APPENDICE I.F : IMPRIME DE DEMANDES D'IDV DES OUVRIERS DE L'ETAT.....</i> | 79 |

| | |
|--|-----------|
| ANNEXE IV - DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL MILITAIRE | 81 |
| 1) Les acteurs du dispositif d'accompagnement | 82 |
| 1.1 Au niveau central..... | 82 |
| 1.1.1 La DRH-MD | 82 |
| 1.1.2 Les autorités centrales d'emploi (ACE) | 82 |
| 1.1.3 Les autorités responsables des ressources humaines | 82 |
| 1.2.1 Au niveau intermédiaire et local..... | 83 |
| 1.2.1.1 L'établissement | 83 |
| 1.2.1.2 La cellule d'accompagnement des restructurations..... | 83 |
| 1.2.1.3 Les acteurs médico-sociaux..... | 84 |
| 1.2.1.3.1 L'assistant(e) social(e) | 84 |
| 1.2.1.3.2 Le suivi médical du militaire..... | 84 |
| 2) Les acteurs du dispositif de reconversion..... | 85 |
| 2.1 L'agence de reconversion de la défense (ARD), « défense mobilité »..... | 85 |
| 2.2 La commission nationale d'orientation et d'intégration des militaires dans la fonction publique (CNOI) | 85 |
| 3) La mise en œuvre de l'accompagnement..... | 85 |
| 3.1 Les possibilités offertes au personnel militaire..... | 85 |
| 3.1.1 Les départs : procédures de droit commun | 85 |
| 3.1.1.1 La disponibilité..... | 85 |
| 3.1.1.2 Les aides au départ | 86 |
| 3.1.1.2.1. La prime de l'officier sous contrat | 86 |
| 3.1.1.2.2 Le pécule de l'officier de carrière | 86 |
| 3.1.1.2.3 L'indemnité de départ du personnel non officier (IDPNO)..... | 86 |
| 3.1.1.2.4 Le congé du personnel navigant | 86 |
| 3.1.1.3 Le dispositif de reconversion dans le secteur privé | 86 |
| 3.1.1.4 Les dispositifs d'accès aux emplois de la fonction publique..... | 87 |
| 3.1.1.4.1 Les concours..... | 87 |
| 3.1.1.4.2 Le détachement-intégration..... | 87 |
| 3.1.1.4.3 Le détachement-intégration après stage probatoire | 87 |
| 3.1.1.4.4 Les emplois réservés | 88 |
| 3.1.2 Les départs: mesures spécifiques à la période 2009-2014..... | 88 |
| 3.1.2.1 Le pécule modulable d'incitation du militaire à une seconde carrière professionnelle .. | 88 |
| 3.1.2.2 L'indemnité spéciale de préparation à la reconversion | 89 |

| | |
|---|-----------|
| 3.1.3 La mobilité : dispositifs d'aide à la mobilité | 89 |
| 3.1.3.1 L'aide au conjoint..... | 89 |
| 3.1.3.1.1 L'aide liée à la reconnaissance d'une première ou d'une nouvelle affectation | 89 |
| 3.1.3.1.2 L'accompagnement du conjoint | 89 |
| 3.1.3.1.3 L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC)..... | 90 |
| 3.1.3.2 Le logement..... | 90 |
| 3.1.3.2.1 Les aides..... | 90 |
| 3.1.3.2.1.1 L'aide à l'acquisition d'un nouveau logement | 90 |
| 3.1.3.2.1.2 L'aide à la vente de l'ancien logement..... | 90 |
| 3.1.3.2.1.3 L'aide financière à la location | 91 |
| 3.1.3.2.1.4 La priorité d'accès aux logements conventionnés de la défense .. | 91 |
| 3.1.3.2.2 Les prêts | 91 |
| 3.1.3.2.2.1 Le prêt d'accession à la propriété de l'action sociale des armées | 91 |
| 3.1.3.2.2.2 Le prêt de financement de travaux de l'action sociale des armées | 91 |
| 3.1.3.2.2.3 Le prêt à la mobilité de l'action sociale des armées | 92 |
| 3.1.3.2.2.4 Le prêt caution de l'action sociale des armées en cas de location d'un nouveau logement..... | 92 |
| 3.1.3.3 L'indemnisation de la mobilité : l'aide à la mobilité..... | 92 |
| | |
| <i>APPENDICE II.A. : LE REGIME JURIDIQUE DU DETACHEMENT INTEGRATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....</i> | <i>93</i> |
| <i>APPENDICE II.B. : LE REGIME JURIDIQUE DES EMPLOIS RESERVES.....</i> | <i>95</i> |
| <i>APPENDICE II.C. : LE REGIME JURIDIQUE DU PECULE MODULABLE D'INCITATION A UNE SECONDE CARRIERE.....</i> | <i>96</i> |
| <i>APPENDICE II.D. : LE REGIME JURIDIQUE DE L'INDEMNITE SPECIFIQUE DE PREPARATION DE LA RECONVERSION (ISPR)</i> | <i>98</i> |
| <i>APPENDICE II.E. : LE REGIME JURIDIQUE DE L'ALLOCATION D'AIDE A LA MOBILITE DU CONJOINT.....</i> | <i>99</i> |

Préambule

Le présent document réunit l'ensemble des mesures dont le personnel civil et militaire du ministère de la défense bénéficie jusqu'au 31 décembre 2014 dans le cadre des opérations de restructurations applicables en métropole, en outre-mer comme à l'étranger.

Ce dispositif intègre les dispositifs résultant de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, et de la loi n° 2009-928 du 29 juillet 2009 de programmation militaire pour les années 2009 à 2014 et portant diverses dispositions concernant la défense.

La présente instruction abroge l'instruction n° 383 057 DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/MAR en date du 28 janvier 2009 et prendra effet au 1^{er} août 2010.

1. Les principes

La mise en oeuvre du plan d'accompagnement des restructurations nécessite l'application concrète de plusieurs principes :

- la participation et la réactivité de l'ensemble des acteurs du reclassement, aussi bien celles de l'agent concerné par une suppression de poste que celles des agents chargés d'accompagner son reclassement ;
- l'impartialité des acteurs chargés du reclassement ;
- la transparence et la solidarité des grands employeurs.

2. Le champ d'application de l'instruction

2.1. Les agents concernés

2.1.1. Les personnels du ministère de la défense

La présente instruction s'applique en métropole, en outre-mer comme à l'étranger, d'une part au personnel civil en fonction au ministère de la défense, fonctionnaires, ouvriers de l'Etat, agents non titulaires de droit public de l'Etat recrutés pour une durée indéterminée, agents non titulaires de droit public de l'Etat recrutés pour une durée déterminée, à l'exception pour ces derniers des dispositions indemnitaires et, d'autre part, au personnel militaire de carrière ou sous contrat.

Certaines de ces mesures sont communes à tous les agents du ministère, d'autres sont spécifiques à certaines catégories d'agents. Le bénéfice du dispositif d'accompagnement, s'agissant notamment des aides à la mobilité et au départ, est subordonné aux conditions suivantes :

- être affecté ou exercer des fonctions dans un organisme de la défense, une annexe de cet organisme ou dans un organisme rattaché figurant sur l'arrêté ministériel annuel fixant la liste des opérations de restructuration ou de réorganisation des services ou établissements du ministère de la défense ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration (à l'exception, pour les militaires, des mesures permanentes d'aide au départ et à la mobilité, du pécule d'incitation à une seconde carrière des militaires ainsi que de l'indemnité spéciale de préparation de la reconversion) ;

- pour le personnel civil, être régulièrement affecté dans un emploi supprimé tel que défini en annexe I, selon le calendrier des droits défini en annexe II ;
- pour le personnel militaire, être régulièrement affecté dans un emploi supprimé tel que défini en annexe I, selon le calendrier des droits défini en annexe II et effectuer un changement de résidence à l'occasion de la mobilité ;
- réunir les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux conditions d'indemnisation des mobilités et des départs.

2.1.2. Le personnel des établissements publics administratifs sous tutelle

Le personnel des établissements publics à caractère administratif sous tutelle du ministère de la défense bénéficie de l'ensemble des mesures indemnitaires de mobilité et de départ sous réserve :

- d'une délibération de leur conseil d'administration définissant les opérations de restructuration et précisant la nature et le financement des mesures d'accompagnement envisagées ;
- de l'inscription des services ou parties de services restructurés sur une liste annexée à l'arrêté annuel pris par le ministre de la défense après avis du comité technique paritaire du personnel civil de l'établissement public.

2.1.3. Le personnel de recrutement local

Les personnels de recrutement local font l'objet de dispositions particulières distinctes du présent plan d'accompagnement.

2.2. La définition des opérations de restructuration

Entrent dans le champ d'application de la présente instruction les opérations suivantes :

- la dissolution d'un service ou établissement ;
- le transfert d'un service ou établissement ;
- la réorganisation d'un service ou établissement ;
- la rationalisation de fonction d'un service ou établissement, et notamment son externalisation.

Les opérations de restructurations sont inscrites dans une décision signée par le ministre de la défense détaillant les unités, établissements, services et fonctions concernés.

La liste des établissements, services, unités et fonctions concernés fait l'objet, en outre, d'un arrêté ministériel annuel ouvrant droit aux indemnités de mobilité et aux indemnités de départ volontaire.

3. Le déroulement des opérations de restructurations

La réalisation d'une opération de restructuration peut couvrir une période pluriannuelle, afin d'anticiper les évolutions de structure, de format, du plan de charge de chaque établissement, service, unité ou formation, tout en facilitant la prise en compte de chaque situation individuelle et son accompagnement par les structures dédiées tant pour le personnel civil que pour le personnel militaire.

Un délai de 12 mois à partir de la date de la décision ministérielle listant les opérations permettra de :

- mettre en place, pour chaque autorité concernée, les structures d'accompagnement visées aux annexes III et IV ;
- mettre en place les instances de concertation définies en annexe III.

Ce délai permettra également aux employeurs de préparer les actions permettant d'assurer le bon déroulement de l'opération notamment par le biais :

- de la détermination de la nature et du nombre de postes supprimés dans chaque établissement ;
- d'une analyse des emplois et des effectifs autorisés dans chaque établissement, des départs potentiels à la retraite (soit à 60 ans, soit par limite d'âge ou encore par éligibilité à un dispositif légal ou réglementaire de départ anticipé à la retraite), des potentielles cessations anticipées d'activité au titre de l'amiante et des potentiels départs volontaires indemnisés ;
- d'une analyse de l'évolution des métiers et les besoins de formation ou de reconversion en découlant ;
- d'une approche personnalisée des projets professionnels et personnels des agents.

En fonction des nécessités de service, durant la période de 12 mois mentionnée ci-dessus, l'agent peut être autorisé à anticiper sa mobilité ou, sous réserve de remplir les conditions réglementaires, à bénéficier d'une indemnité de départ volontaire, sauf si celles-ci s'effectuent au titre de la rationalisation d'une fonction du service ou de l'établissement.

A l'issue de ce délai, les mesures définitives de réalisation de la restructuration sont mises en œuvre par les responsables des organismes concernés selon les modalités définies dans les annexes III et IV.

4. Les garanties mises en œuvre pour l'accompagnement du personnel

Le nouveau dispositif d'accompagnement garantit aux personnels :

- un accompagnement personnalisé par des structures professionnalisées incluant les dimensions professionnelle, humaine, sociale et médicale ;
- la recherche de solutions individualisées tenant compte des attentes et des contraintes des agents ;

- un effort de formation accru et des outils de formation diversifiés pour tenir compte des objectifs recherchés (adaptation à l'emploi, reconversion...);
- une mobilité facilitée et indemnisée ;
- un accompagnement social prenant en compte la famille de l'agent et notamment son conjoint ;
- des départs volontaires aidés.

Pour le ministre de la défense et par délégation
Le directeur des ressources humaines
du ministère de la défense
Jacques ROUDIERE