BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES

Edition Chronologique

PARTIE PERMANENTE
Armée de terre

INSTRUCTION N° 1/DEF/RH-AT/PMF/DS
relative au domaine de spécialités « administration » et à la formation individuelle de spécialité du personnel militaire de carrière, sous contrat, volontaire ou de réserve, ainsi que du personnel civil du domaine.

Du *5 novembre 2010*

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

INSTRUCTION N° 1/DEF/RH-AT/PMF/DS relative au domaine de spécialités « administration » et à la formation individuelle de spécialité du personnel militaire de carrière, sous contrat, volontaire ou de réserve, ainsi que du personnel civil du domaine.

Du 5 novembre 2010

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

Références :

Instruction n° 13012/DEF/RH-AT/PRH/S-OFF du 5 mai 2009 (BOC N° 18 du 29 mai 2009, texte 34. ; BOEM 771.1).
Instruction n° 700/DEF/RH-AT/PMF/DS du 24 août 2009 (BOC N° 34 du 11 septembre 2009, texte 11. ; BOEM 763.1).
Instruction n° 954/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 2 février 2010 (BOC N° 8 du 26 février 2010, texte 10. ; BOEM 771.1).
Instruction n° 953/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 8 juillet 2010 (BOC N° 35 du 27 août 2010, texte 4. ; BOEM 771.2).

Modifié par :

Instruction n° 380054/DEF/RH-AT/PMF/DS du 18 avril 2011 (BOC N° 18 du 6 mai 2011, texte 8.).

Texte abrogé :

Instruction n° 1/DEF/EMAT/PRH/DS - n° 1/DEF/EMSAM/DEP/ADM du 3 janvier 2005 (BOC, 2005, p. 455. ; BOEM 341.4.1.1, 763.2.1.1).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 341.4, 763.2.1.1

Référence de publication : BOC N°50 du 26 novembre 2010, texte 4.

Préambule.

Cadre général.

Créé dans le cadre du dispositif de conception des métiers et des cursus de formation associés, le domaine de spécialités (DS) « administration » (ADM) regroupe l'ensemble des emplois et des fonctions tenus par le personnel de l'armée de terre assurant le soutien administratif, du niveau de la conception jusqu'au niveau d'exécution, dans les armées, directions ou services dans lesquels ou au profit desquels il est employé.

Place de l'instruction du domaine.

Cette instruction se situe au deuxième niveau dans l'architecture des textes réglementaires, entre, d'une part, l'instruction transverse de premier niveau relative au dispositif de conception des métiers et des formations associées (cf. instruction de deuxième référence) et, d'autre part, les instructions d'application qui décrivent, selon les filières et pour chaque catégorie de population, les objectifs, le contenu et l'organisation des différentes formations de spécialité.

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

Objet de l'instruction du domaine.

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

Elle concerne les officiers, les sous-officiers, les militaires du rang ainsi que le personnel civil des catégories A, B et C et le personnel civil ouvrier (PCO) du domaine ADM.

1. DESCRIPTION DU DOMAINE.

1.1. **Présentation générale du domaine.**

Le domaine ADM regroupe l'ensemble du personnel militaire et civil de l'armée de terre chargé :

- de l'administration et du secrétariat, notamment le décompte des droits individuels, ainsi que le service du vaguemestre ;

- de l'impression sous son aspect technique (impression et fabrication, finition, diffusion et routage).

1.2. **Limites du domaine.**

Le domaine ne comprend pas :

- la justice militaire et les affaires pénales militaires ;

- le conseil juridique ;

- la poste et la trésorerie aux armées ;

- la comptabilité ;

- la passation des marchés ;

- les finances ;

- le contentieux ;

- l'impression cartographique et géographique ;

- l'impression sous son aspect création de produit audiovisuel ou multimédia.

1.3. **Présentation générale des types de filière.**

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

Le domaine ADM comporte trois types de filière, qui offrent des itinéraires professionnels :

- conception ;

- mise en œuvre ;

- exécution.

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

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

Le type de filière « exécution » est armé par du personnel militaire du rang (MDR), du personnel civil de catégorie C et du personnel civil ouvrier.

Le domaine comprend trois natures de filière, dont l'articulation est détaillée au point 3.1. :

- administration (ADM) ;

- administration et secrétariat (AES) ;

- impression (IMP).

2. DISPOSITIF DE PILOTAGE PROPRE AU DOMAINE.

2.1. **Acteurs et rôles.**

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

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

Les directions, services, inspection ou chaînes décrivant des fonctions du DS ADM en volume important sont des interlocuteurs privilégiés du pilote de domaine de spécialités, assurant une fonction de veille pour le domaine.

Parmi ces organismes, sont particulièrement sollicités : la DRHAT, le centre de pilotage et de conduite du soutien de l'état-major des armées (EMA/CPCS), l'inspection de l'armée de terre (IAT), le secrétariat général pour l'administration (SGA), et notamment la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), le service du commissariat des armées (SCA).

Le rôle des organismes amont est fixé par l'instruction de deuxième référence. Il consiste en particulier à :

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

- participer aux travaux communs.

2.1.2. ***Le pilote de métier.***

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

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

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

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

2.1.4. ***Les gestionnaires.***

Le service de la gestion du personnel de la DRHAT (DRHAT/SGP), responsable de la gestion individuelle et collective du personnel militaire du domaine (pilote de gestion), à l'exception des commissaires et des officiers sous contrat (OSC) rattachés à ce corps, est l'interlocuteur privilégié du pilote de domaine en matière de connaissance de la ressource.

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

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

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

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

2.1.6. ***Les employeurs.***

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

2.1.7. ***Autres interlocuteurs.***

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

2.2. **Structures.**

Le comité de pilotage (COPIL) du domaine ADM est la structure de synthèse, de concertation et de proposition des évolutions jugées nécessaires pour le bon fonctionnement du domaine. Son rôle est défini dans l'instruction de deuxième référence.

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

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

- les pilotes de métier (personnel militaire et personnel civil - DRHAT/SDEP) ;

- le pilote de gestion (DRHAT/SGP) ;

- le pilote de formation (DRHAT/SDFE) ;

- le représentant de l'EMAT/B.ORG ;

- le représentant du CESAT.

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

- le SGA, notamment la DRH-MD ;

- le SCA ;

- d'autres pilotes de domaines ;

- autant que de besoin, les représentants d'autres organismes de formation en charge des enseignements ADM ;

- autant que de besoin, les représentants d'autres grands organismes employeurs ou experts, notamment l'EMA/CPCS.

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

Les procédures applicables sont fixées par l'instruction de deuxième référence.

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

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

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

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

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

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

3. DESCRIPTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES FORMATIONS ASSOCIÉES.

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

Le domaine ADM est constitué des trois natures de filière suivantes.

3.1.1. ***La nature de filière « administration ».***

Le personnel du type de filière conception a vocation à servir dans l'ensemble des natures de filière qui composent le domaine ADM. Par extension, il est créé une nature de filière particulière qui regroupe, pour ce type de filière uniquement, toutes les fonctions de conception sans distinction des natures de filière du

domaine.

Son appellation et son trigramme d'identification sont identiques à ceux du domaine.

La nature de filière ADM comporte des fonctions allant du niveau fonctionnel (NF) NF 4. à NF 6a pour le personnel militaire, et du niveau de responsabilité (NR) NR 11 à NR 16 pour le personnel civil.

3.1.2. ***La nature de filière « administration et secrétariat ».***

Cette nature de filière regroupe l'ensemble des fonctions nécessaires aux missions de secrétariat, de traitement des dossiers administratifs du personnel (au sens des droits individuels) et d'administration générale des organismes employant du personnel militaire d'origine « Terre » du domaine.

Elle est ouverte, en types de filière exécution et mise en œuvre, au personnel militaire et civil, allant de NF 1a à NF 3b pour le personnel militaire et de NR 31 à NR 23 pour le personnel civil.

3.1.3. ***La nature de filière « impression ».***

Cette nature de filière regroupe l'ensemble des fonctions concourant à l'impression sous son aspect technique (impression et fabrication, finition, diffusion et routage).

Elle est ouverte, en types de filière mise en œuvre et exécution, au seul personnel civil, allant du NR 31 au NR 23.

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

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

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

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

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

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

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

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

(Modifié : Instruction du 18/04/2011.)

Le cursus de formation des sous-officiers est le suivant.

À l'issue de la formation générale de premier niveau (FG1), sanctionnée par l'attribution du certificat militaire du 1er degré (CM1), le sous-officier de recrutement direct ou semi-direct suit une formation de spécialité de premier niveau (FS1) pour la filière AES. La réussite à cette FS1 attribue au candidat le certificat technique du 1er degré (CT1). L'obtention du certificat de vérification d'aptitude au premier niveau (CVA1), destiné à s'assurer de l'aptitude à tenir un emploi de NF 2. lui permet d'obtenir alors le brevet de spécialiste de l'armée de terre (BSAT) de sa nature de filière AES.

En cas d'échec à la FS1, les prescriptions contenues au point 2.6.8.6. de l'instruction de troisième référence sont applicables. Le sous-officier peut se voir notamment accorder une réorientation vers un autre domaine.

Le sous-officier issu du recrutement rang se voit attribuer le brevet supérieur d'expérience professionnel (BSEP) et peut exercer une fonction du NF 2.

Lorsqu'il remplit les conditions de candidature précisées dans l'instruction n° 954/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 2 février 2010, le sous-officier peut accéder à la formation du deuxième niveau dans la nature de filière AES.

La réussite à l'épreuve d'accès à la formation du deuxième niveau (EA2) qui comprend deux unités de valeur (UV) de formation générale (FG) et une UV de formation de spécialité (FS), permet de suivre la formation générale de deuxième niveau (FG2) et la formation de spécialité de deuxième niveau (FS2). La réussite à l'ensemble de ces formations est sanctionnée par l'attribution du brevet supérieur de technicien de l'armée de terre (BSTAT) et permet de tenir un emploi de niveau fonctionnel NF 3a.

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

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

À l'issue de la formation générale initiale (FGI), le militaire du rang (MDR) suit la formation de spécialité initiale (FSI). Cette formation initiale est sanctionnée par l'attribution du certificat pratique (CP). Pour le DS ADM, une seule FSI est proposée : FSI « administration générale ».

Il peut ensuite accéder à la formation élémentaire, qui comprend la formation générale élémentaire (FGE), sanctionnée par le certificat militaire élémentaire (CME), et la formation de spécialité élémentaire (FSE), sanctionnée par le certificat technique élémentaire (CTE). Pour le DS ADM, une seule FSE est proposée : FSE « administration générale ». Cette FSE est précédée d'un temps de mise en situation permettant d'évaluer les acquis professionnels après obtention du CP. La durée de cette période est laissée à l'appréciation du commandant de formation.

Le certificat de qualification technique (CQT) sanctionne l'acquisition des connaissances délivrées au cours de la formation élémentaire. Le CQT est attribué à tout caporal titulaire du CTE et du CME. Le CQT prend effet à l'instant où les trois conditions de grade et de certificats sont réunies.

Pour les MDR orientés vers cette voie, la formation supérieure conduit à l'attribution du certificat de qualification technique supérieur (CQTS) leur permettant ensuite d'être employés sur des postes de NF 1c.

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

Des réorientations peuvent intervenir en cours de carrière d'un domaine de spécialités vers un autre.

Les sous-officiers souhaitant rejoindre le DS ADM devront déposer une demande de réorientation. L'agrément de cette demande par le gestionnaire déclenchera :

- le changement d'emploi intrinsèque principal (EIP) et d'emploi intrinsèque secondaire (EIS) ;

- le changement de domaine de gestion et de bureau de gestion ;

- le suivi éventuel d'une formation d'adaptation ;

- la mise à poste ;

- à l'issue d'une expérience de deux années, l'attribution d'une qualification d'acquis professionnels (QAP) pour les sous-officiers.

Le militaire du rang d'un autre domaine, recruté en qualité de sous-officier rang dans le domaine ADM, est en principe déjà titulaire d'un certificat de qualification technique supérieure (CQTS). Il change de type de filière et peut recevoir en complément une formation de spécialité du domaine ADM.

Les militaires du rang de tous domaines et de tous NF peuvent également être orientés vers le domaine ADM.

3.4. **Titres ou diplômes.**

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

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

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

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

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

La certification des titres et des diplômes.

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

4. FORMATION DE SPÉCIALITÉ PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL.

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

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

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

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

4.2. **Types de formation.**

4.2.1. ***La formation du personnel militaire.***

La formation de spécialité comprend les types de formation suivants :

- la formation de base (connaissance du domaine) qui vise à l'acquisition des connaissances communes à l'ensemble des filières du domaine ;

- la formation complémentaire (connaissance du métier) qui vise à l'acquisition des connaissances spécifiques à une nature de filière ;

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

Ces formations sont décrites au RAF - TTA 162 et planifiées, chaque année, au CAF.

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

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

- la formation professionnelle statutaire ;

- la formation continue ;

- la formation de préparation aux examens et concours ;

- les bilans de compétences ;

- la validation des acquis de leur expérience ;

- les congés de formation professionnelle.

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

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

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

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

La DRHAT/SGP, en liaison avec le pilote de domaine, décline les objectifs fixés par la DRHAT/SDEP, en déduit le flux du personnel militaire à former, prononce la mise en formation et suit l'attribution des qualifications, diplômes et brevets. Pour la population des commissaires et des OSC rattachés à ce corps, ces missions incombent au SCA.

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

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

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

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

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

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

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

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

5. TEXTE ABROGÉ.

L'instruction n° 1/DEF/EMAT/PRH/DS - n° 1/DEF/EMSAM/DEP/ADM du 3 janvier 2005 relative au domaine de spécialités « administration et soutien de l'homme » et à la formation individuelle de spécialité du personnel militaire de carrière, sous contrat, volontaire ou de réserve ainsi que du personnel civil du domaine est abrogée.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

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

Bruno HOUSSAY.