

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 54 du 1^{er} décembre 2016

PARTIE PERMANENTE

Armée de terre

Texte 5

INSTRUCTION N° 1500/DEF/RH-AT/EP/PRH/ES
relative à la reconversion des militaires de l'armée de terre.

Du 24 octobre 2016

INSTRUCTION N° 1500/DEF/RH-AT/EP/PRH/ES relative à la reconversion des militaires de l'armée de terre.

Du 24 octobre 2016

NOR D E F T 1 6 5 1 9 6 4 J

Références :

Code de la défense.

Arrêté du 24 février 2015 (JO n° 72 du 26 mars 2015, texte n° 27 ; signalé au BOC 15/2015 ; BOEM 200.3.1, 710.9) modifié.

Arrêté du 27 juillet 2015 (JO n° 186 du 13 août 2015, texte n° 32 ; signalé au BOC 37/2015 ; BOEM 110.7.2.1, 200.4.1).

Instruction n° 449785/DEF/SGA/DRH-MD/ARD du 23 février 2016 (BOC n° 14 du 1er avril 2016, texte 3 ; BOEM 200.4).

Pièce(s) Jointe(s) :

Trois annexes.

Textes abrogés :

Instruction n° 1500/DEF/PMAT/EG/B du 3 juillet 1998 (BOC, p. 2899 ; BOEM 210-0.1.2) modifiée.

Circulaire n° 600/DEF/EMAT/BCP/REC du 6 juin 2006 (BOC n° 21 PP du 11 septembre 2006, texte 12 ; BOEM 210-0.1.2).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 210-0.1.2

Référence de publication : BOC n° 54 du 1^{er} décembre 2016, texte 5.

SOMMAIRE

Préambule.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX.

1.1. Les objectifs.

1.2. Les militaires concernés.

1.3. L'employabilité du militaire et les conditions de son accès à l'emploi civil.

1.3.1. La certification professionnelle - la validation des acquis de l'expérience.

1.3.2. Le développement personnel et la remise à niveau.

1.4. Le projet professionnel.

1.4.1. Les différentes phases de réalisation du projet professionnel.

1.4.1.1. L'information et la sensibilisation.

1.4.1.2. L'orientation.

1.4.1.3. L'élaboration, la validation et l'agrément du projet professionnel.

1.4.1.4. La réalisation du projet professionnel.

1.4.2. La radiation des cadres ou des contrôles.

1.5. Les aides à la réalisation du projet professionnel.

1.6. L'accès aux fonctions publiques.

1.6.1. L'accès après réussite d'un concours (ou recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C).

1.6.2. L'accès prévu par l'article L4139-2 du code de la défense.

1.6.3. La voie des emplois réservés.

1.6.4. Le détachement-intégration (articles L4138-8 et L4138-9 du code de la défense).

1.6.5. Le recrutement en tant que contractuel.

2. RÔLES ET ATTRIBUTIONS DES ACTEURS DE LA RECONVERSION.

2.1. Le militaire.

2.2. L'armée de terre.

2.2.1. L'échelon central.

2.2.2. L'échelon local.

2.3. Défense mobilité.

3. POSITION STATUTAIRE DU MILITAIRE EN RECONVERSION ET DISPOSITIONS PRATIQUES.

3.1. Position statutaire du militaire de carrière.

3.2. Position statutaire du militaire servant en vertu d'un contrat.

3.3. Dispositions relatives au militaire en formation professionnelle en milieu militaire.

3.4. Dispositions relatives aux permissions.

3.5. Dispositions diverses.

3.5.1. Le congé de reconversion.

3.5.2. Le congé complémentaire de reconversion.

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

3.5.4. Délais de traitement du dossier de demande d'aide à la reconversion.

3.5.5. Changement de résidence et indemnités afférentes.

3.5.6. Rémunération.

3.5.6.1. Congé de reconversion.

3.5.6.2. Congé complémentaire de reconversion.

3.5.6.3. Congé pour création ou reprise d'entreprise.

3.5.6.4. Exercice d'une activité lucrative.

3.5.7. Situation au regard du droit à indemnisation au titre du chômage.

3.5.7.1. Militaire de carrière.

3.5.7.2. Militaire sous contrat.

3.5.8. Congés de reconversion à l'étranger.

3.5.9. Interruption/cessation du congé.

3.5.9.1. Interruption du congé.

3.5.9.2. Cessation du congé.

3.5.10. Discipline.

4. TEXTE ABROGÉ.

5. PUBLICATION.

ANNEXE(S)

ANNEXE I. LISTE DES PIÈCES COMMUNES COMPOSANT UN DOSSIER DE RECONVERSION.

ANNEXE II. DEMANDE D'AVIS PRÉALABLE AU DÉPART LIÉ À UNE RECONVERSION.

ANNEXE III. ÉCHÉANCIER.

Préambule.

L'accompagnement de la transition professionnelle civile est un devoir moral du commandement et du gestionnaire envers les militaires quittant l'armée de terre. Cette responsabilité s'exerce cependant avec un souci de rationalité, la reconversion ne devant pas être utilisée comme une récompense des services rendus, mais comme une aide à l'accès à l'emploi civil.

Contribuant à la cohésion et à la confiance, elle a un impact direct sur la vie du militaire et de sa famille en raison, notamment, de l'inscription dans la société qu'elle permet.

Toutes ces dimensions doivent être admises par tous les militaires, en particulier ceux en situation de commandement, de responsabilité ou d'encadrement.

La démarche de reconversion répond à l'objectif prioritaire d'accès à un emploi civil pour tout militaire quittant le service ; elle lui permet ainsi de disposer des moyens nécessaires à la poursuite d'une activité professionnelle dans la vie civile.

Elle constitue, par conséquent, une action préventive contre le chômage des militaires.

Cette priorité à l'emploi implique une responsabilité partagée entre :

- le militaire partant, qui doit s'investir totalement dans la démarche de reconversion, tout en exprimant une ambition personnelle compatible avec les ressources collectives ;
- l'agence de reconversion de la défense (ARD), dénommée « défense mobilité » (DM), service unique du ministère, qui doit l'aider à élaborer son projet professionnel ;
- le commandement, qui décide de l'attribution des positions statutaires et des congés liés à la reconversion nécessaires à la réalisation du projet professionnel validé par l'ARD.

La présente instruction traite des principes généraux de la politique de reconversion de l'armée de terre, des rôles et attributions des différents acteurs, et des modalités pratiques de mise en œuvre des aides à la réalisation du projet professionnel.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX.

1.1. Les objectifs.

La politique de reconversion de l'armée de terre poursuit les objectifs suivants :

- l'accès rapide à l'emploi civil des anciens militaires ;
- la prévention du chômage des anciens militaires ;
- le développement de l'employabilité des militaires ;
- l'intégration de la problématique du départ dans le processus général de gestion des ressources humaines tout au long de leurs parcours militaires.

1.2. Les militaires concernés.

Tout militaire doit pouvoir bénéficier, pendant son service actif, d'une information favorisant l'anticipation et la préparation de sa reconversion civile, et l'établissement d'une relation durable après le départ.

Les militaires, de carrière ou servant en vertu d'un contrat, quel que soit leur grade, peuvent bénéficier :

- d'une évaluation et d'une orientation professionnelle destinées à préparer leur reconversion professionnelle ;
- d'une formation professionnelle ou d'un accompagnement vers l'emploi.

La formation ou l'accompagnement vers l'emploi sont accessibles aux militaires ayant accompli au moins quatre ans de services effectifs, aux blessés en opération (article L4139-5 du code de la défense au II.) et aux volontaires de l'armée de terre (VDAT) ou volontaires aspirants de l'armée de terre (VADAT) sans condition de durée de services.

L'armée de terre accorde une attention particulière aux militaires ne disposant pas de compétences professionnelles suffisantes pour leur assurer l'accès à un emploi civil.

Concernant les militaires radiés avant quatre ans de services effectifs, hors période probatoire, l'armée de terre assure une prise en charge spécifique avec l'appui de défense mobilité sous la forme suivante :

- la formalisation d'un circuit de départ incluant systématiquement une orientation professionnelle permettant d'amorcer la démarche d'élaboration d'un projet professionnel ;
- l'étude systématique d'une aide en matière d'accès à un emploi civil (hors formation professionnelle et accompagnement vers l'emploi pour les militaires n'appartenant pas aux catégories des VDAT et des VADAT) ;
- si le besoin est confirmé, le bénéfice d'un congé de reconversion d'une durée maximale de vingt jours ouvrés, pouvant être fractionné, pour les VDAT et les VADAT.

1.3. L'employabilité du militaire et les conditions de son accès à l'emploi civil.

L'effort en faveur des militaires ne disposant pas de compétences professionnelles transposables immédiatement dans le civil doit se traduire par une démarche continue de promotion sociale et de valorisation des qualifications et de l'expérience acquise durant le parcours militaire. Cette démarche est conduite sous la responsabilité du commandement de l'armée de terre, au niveau central [direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRH-AT)], local [commandants de formation administrative (CFA) et organismes d'administration (OA)] et au niveau de proximité [formations d'emploi (FE)].

Ainsi, la reconversion ne doit pas être considérée comme une rupture, mais comme une transition dans le parcours professionnel.

C'est pourquoi l'employabilité civile du militaire doit être une préoccupation constante du commandement qui s'applique à l'entretenir et à la développer. Cette démarche est finalisée par des actions directes de reconversion conduisant au départ du militaire dans les meilleures conditions.

Dans la perspective de l'orientation de cursus et du bilan professionnel de carrière (BPC), l'évaluation et l'orientation professionnelle (au sens de l'article L4139-5 du code de la défense) peuvent être effectuées à la demande du militaire ou du gestionnaire sans lien direct avec un départ programmé ; elles sont possibles à tout moment. Elles deviennent obligatoires lorsque le départ est programmé.

1.3.1. La certification professionnelle - la validation des acquis de l'expérience.

Cette démarche de capitalisation doit s'inscrire dans une logique de certification professionnelle et a pour objectif l'obtention d'un titre professionnel permettant l'exercice d'une activité dans un cadre civil.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre de valoriser, chaque fois que possible, l'expérience acquise n'ayant pas donné lieu à l'établissement d'un titre professionnel ou d'unités constitutives [certificats de compétences professionnelles (CCP) ou de qualification professionnelle (CQP)]. Ceci implique un suivi des compétences, leur valorisation quand elles sont détenues au recrutement, leur acquisition formelle ou leur validation en cours de parcours.

1.3.2. Le développement personnel et la remise à niveau.

À ces modalités liées à la qualification professionnelle, il revient au commandant de formation administrative d'ajouter, s'il l'estime nécessaire, un volet « développement personnel - remise à niveau » propre à écarter le risque de dégradation des connaissances générales et de désinsertion sociale.

Ce volet peut être développé sur son initiative en s'appuyant sur les compétences de défense mobilité.

Une action de lutte contre l'illettrisme doit être entreprise dès lors que ce risque est constaté.

1.4. Le projet professionnel.

Le projet professionnel, validé par défense mobilité, détermine l'aide qui pourra être accordée par l'armée de terre au militaire quittant le service. Cette aide répond à un besoin d'accès à l'emploi, selon le principe de juste suffisance.

En amont de la mise en œuvre d'une démarche de reconversion, l'avis requis du gestionnaire dont relève le militaire sur les conditions de départ doit lui permettre de s'assurer de la préservation des intérêts du militaire, notamment en termes de droits à pension, primes ou indemnités.

1.4.1. Les différentes phases de réalisation du projet professionnel.

Le retour à la vie professionnelle civile doit être préparé dans un délai adapté, de l'ordre de 12 à 18 mois avant le départ de l'institution militaire.

1.4.1.1. L'information et la sensibilisation.

Le commandant de formation administrative et l'autorité hiérarchique directe ont pour devoir de veiller à l'information du militaire sur l'ensemble des dispositions statutaires et financières qui, le moment venu, pourront être utilisées pour assurer son accès à l'emploi civil.

Il s'agit de faire prendre conscience au militaire de la problématique du départ et de l'intérêt à l'envisager le plus tôt possible. Cette sensibilisation doit être faite dans un délai adapté à la situation individuelle, notamment au regard du niveau de qualification professionnelle.

1.4.1.2. L'orientation.

Elle a pour objectif de mettre en valeur les compétences du militaire et de clarifier ses aspirations.

C'est pourquoi le commandant de formation administrative doit permettre au militaire de bénéficier d'une orientation professionnelle (mise en œuvre par défense mobilité).

Les aides à l'évaluation et à l'orientation professionnelle peuvent être mises en œuvre à tout moment du parcours militaire, hormis pendant la période probatoire, et sans condition d'ancienneté de services.

1.4.1.3. L'élaboration, la validation et l'agrément du projet professionnel.

Pour formuler son projet professionnel, le militaire doit s'investir totalement et personnellement. Néanmoins, il appartient à défense mobilité de le guider dans cette démarche.

Aboutissement de la phase d'orientation, la validation du projet professionnel, permet de proposer à l'autorité militaire compétente pour l'agréer (mentionnée au point 2.2.), un mode de réalisation du projet validé par un expert de la reconversion qui le juge réaliste et réalisable. La demande d'aide est transmise dans le respect des délais prévus au point 3.5.4.

L'agrément se traduit par une décision de gestion.

Dans le cadre des moyens et des règles définis par la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), l'agrément du mode de réalisation du projet professionnel (attribution du congé de reconversion, complété éventuellement par un congé complémentaire de reconversion, ou du congé pour création ou reprise d'entreprise) est du ressort des autorités précisées au point 2.2., s'appuyant sur le projet professionnel validé par défense mobilité.

1.4.1.4. La réalisation du projet professionnel.

Les aides sont mises en œuvre sous statut militaire. Dans ce cadre, elles débutent au plus tôt, le premier jour de la cinquième année de services. Si besoin, elles justifient pour leur mise en œuvre l'octroi d'un contrat spécifique, d'une durée adaptée (voir au point 3.2.). Pendant la mise en œuvre de ces aides, le militaire bénéficie de l'accompagnement des experts de défense mobilité. Il peut également en bénéficier, en fonction du besoin, jusqu'à trois ans après la radiation des contrôles ou des cadres.

1.4.2. La radiation des cadres ou des contrôles.

Au moment de la radiation, le commandant de formation administrative doit s'assurer d'un lien durable avec l'ancien militaire, notamment dans le but de le solliciter pour un engagement dans la réserve.

1.5. Les aides à la réalisation du projet professionnel.

Ces aides sont accordées sur demande agréée.

Les militaires ayant effectué au moins 4 ans de services effectifs peuvent ainsi bénéficier (et selon les directives de gestion annuelles) :

- d'un congé de reconversion d'une durée maximale de 120 jours ouvrés (articles L4139-5, R4138-28 et R4138-29 du code de la défense). Ce congé peut être fractionné pour répondre aux contraintes de la formation suivie ou de l'accompagnement vers l'emploi ;
- d'un congé complémentaire de reconversion (non fractionnable) d'une durée maximale de 6 mois consécutifs en plus du précédent, si nécessaire (articles L4139-5, R4138-68 à R4138-70 du code de la défense) ;

Les volontaires (VDAT, VADAT) ayant effectué moins de 4 ans de services effectifs peuvent ainsi bénéficier :

- d'un congé de reconversion d'une durée maximale de 20 jours ouvrés qui peut être fractionné (articles L4139-5, R4138-28 et R4138-29 du code de la défense).

Les militaires ayant effectué au moins 8 ans de services militaires effectifs peuvent ainsi bénéficier :

- d'un congé pour création ou reprise d'entreprise d'une durée maximale d'1 an renouvelable 1 fois. Ce congé se distingue du congé de reconversion ou du congé complémentaire de reconversion et ne peut se cumuler avec eux (articles L4139-5-1, R4138-29-1 à R4138-29-3 du code de la défense).

Sauf faute de leur part détachable du service, les militaires blessés en opération de guerre, au cours d'une opération qualifiée d'opération extérieure dans les conditions prévues à l'article L4123-4 du code de la défense, d'une opération de maintien de l'ordre, d'une opération de sécurité publique ou de sécurité civile définie par décret, peuvent bénéficier d'un congé de reconversion (éventuellement suivi d'un congé complémentaire de reconversion) sur demande agréée et sans condition d'ancienneté de service, sans préjudice du droit à pension visé au 2° de l'article L6. du code des pensions civiles et militaires de retraite (article L4139-5 au point II. du code de la défense).

1.6. L'accès aux fonctions publiques.

Divers dispositifs permettent aux militaires d'accéder aux emplois relevant des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière :

- l'accès après réussite d'un concours (ou recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C) ;

- l'accès prévu par l'article L4139-2 du code de la défense ;
- la voie des emplois réservés (article L4139-3 du code de la défense) ;
- le détachement-intégration (articles L4138-8 et L4138-9 du code de la défense) ;
- le recrutement en tant que contractuel.

1.6.1. L'accès après réussite d'un concours (ou recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C).

Le militaire peut concourir aux concours externes mais aussi internes des fonctions publiques (moyennant le respect des conditions requises).

Selon les dispositions de l'article L4139-1 du code de la défense, la demande de mise en détachement du militaire lauréat d'un concours de l'une des fonctions publiques civiles ou d'accès à la magistrature ainsi que celle du militaire admis à un recrutement sans concours prévu par le statut particulier dans un corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires de catégorie C pour l'accès au premier grade du corps ou cadre d'emplois est acceptée, sous réserve que l'intéressé ait accompli au moins quatre ans de services militaires, ait informé son autorité d'emploi de sa démarche visant à un recrutement sans concours ou de son inscription au concours et ait atteint le terme du délai pendant lequel il s'est engagé à rester en position d'activité à la suite d'une formation spécialisée ou de la perception d'une prime liée au recrutement ou à la fidélisation.

Sous réserve des dispositions de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 (A) portant loi organique relative au statut de la magistrature, le militaire lauréat de l'un de ces concours, ou admis à un recrutement sans concours prévu par le statut particulier d'un corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires de catégorie C pour l'accès au premier grade de ce corps ou cadre d'emplois, est titularisé et reclassé, dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil dans des conditions équivalentes, précisées par décret en conseil d'État, à celles prévues pour un fonctionnaire par le statut particulier de ce corps ou de ce cadre d'emplois.

Lorsque le militaire ne peut bénéficier du détachement mentionné au premier alinéa de l'article L4139-1 du code de la défense, il est reclassé dès sa nomination dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Pour remplir les conditions de candidature à ces concours, les diplômes et qualifications militaires pourront, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État, être substitués aux titres et diplômes exigés par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois d'accueil.

1.6.2. L'accès prévu par l'article L4139-2 du code de la défense.

« I.-Le militaire, remplissant les conditions de grade et d'ancienneté peut, sur demande agréée, après un stage probatoire, être détaché, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, pour occuper des emplois vacants et correspondant à ses qualifications au sein des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales, de la fonction publique hospitalière et des établissements publics à caractère administratif, nonobstant les règles de recrutement pour ces emplois.

Les contingents annuels de ces emplois sont fixés par voie réglementaire pour chaque administration de l'Etat et pour chaque catégorie de collectivité territoriale ou établissement public administratif, compte tenu des possibilités d'accueil.

Après un an de détachement, le militaire peut demander, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, son intégration ou sa titularisation dans le corps ou le cadre d'emploi dont relève l'emploi considéré, sous réserve de la vérification de son aptitude. Pour l'intégration ou la titularisation dans un corps enseignant, la durée du détachement est portée à deux ans. La période initiale de détachement peut être prolongée pour une période de même durée.

Le militaire du rang détaché dans un corps ou un cadre d'emplois depuis deux ans en application de l'article 13 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peut demander son intégration dans ce corps ou ce cadre d'emplois dans les conditions prévues au troisième alinéa du présent I.

En cas d'intégration ou de titularisation, l'intéressé est reclassé à un échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le corps d'origine.

II.-Le militaire servant en vertu d'un contrat bénéficie d'une prorogation de droit de son contrat jusqu'à la fin de son détachement et de son renouvellement éventuel, y compris au-delà de la limite de durée des services fixée au II de l'article L. 4139-16.

III.-La condition de nationalité fixée au 1° de l'article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires n'est pas opposable aux militaires ayant servi à titre de non-nationaux pendant une durée fixée par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, ceux-ci n'ont pas accès aux emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique. ».

La demande agréée de mise en détachement mentionnée au I de l'article L4139-2 est transmise à la DRH-AT (sous-direction gestion, bureau coordination des carrières et de la mobilité) par voie hiérarchique.

1.6.3. La voie des emplois réservés.

Le militaire, à l'exception de l'officier de carrière et du militaire commissionné, peut se porter candidat pour l'accès aux emplois réservés, sur demande agréée, dans les conditions prévues par le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

En cas d'intégration ou de titularisation, la durée des services effectifs du militaire est reprise en totalité dans la limite de dix ans pour l'ancienneté dans le corps ou le cadre d'emplois d'accueil de catégorie C. Elle est reprise pour la moitié de la durée des services effectifs dans la limite de cinq ans pour l'ancienneté dans le corps ou le cadre d'emplois de catégorie B.

La demande agréée de mise en détachement est transmise à la DRH-AT (sous-direction gestion, bureau coordination des carrières et de la mobilité) par voie hiérarchique.

1.6.4. Le détachement-intégration (articles L4138-8 et L4138-9 du code de la défense).

Le militaire peut formuler une demande de détachement transmise à la DRH-AT (sous-direction gestion, bureau coordination des carrières et de la mobilité) par voie hiérarchique, dans un corps ou cadre d'emplois des fonctions publiques. Il peut être intégré, sur demande agréée par l'administration d'accueil, dans ledit corps ou cadre d'emplois.

1.6.5. Le recrutement en tant que contractuel.

Le militaire peut aussi être recruté en tant que contractuel de l'une des fonctions publiques. Les services de défense mobilité peuvent l'aider dans sa recherche d'emploi.

2. RÔLES ET ATTRIBUTIONS DES ACTEURS DE LA RECONVERSION.

2.1. Le militaire.

Le militaire est le premier responsable de son avenir professionnel. En fonction de son degré d'autonomie, il doit pouvoir compter sur son environnement immédiat, ses supérieurs et son gestionnaire.

2.2. L'armée de terre.

2.2.1. L'échelon central.

Le chef d'état-major de l'armée de terre est responsable de la définition de la politique des départs du personnel de l'armée de terre.

Le général directeur des ressources humaines de l'armée de terre (DRH-AT) met en œuvre cette politique, notamment dans le cadre d'une convention de partenariat avec défense mobilité.

S'agissant de l'attribution et de la durée de l'aide nécessaire à la mise en œuvre du projet professionnel validé par défense mobilité, la décision revient :

- aux bureaux de gestion de la DRH-AT dont ils relèvent pour les officiers et les sous-officiers ;
- au commandant de la formation administrative pour les militaires du rang, à l'exception du congé pour création ou reprise d'entreprise (CCRE) qui est du ressort de la DRH-AT (sous-direction gestion, bureau coordination des carrières et de la mobilité).

2.2.2. L'échelon local.

Le commandant de formation administrative et l'organisme d'administration (OA) sont co-responsables de la mise en œuvre locale des directives de la DRH-AT.

Le commandant de formation administrative est responsable du suivi du parcours professionnel du militaire. Il veille à ce que le départ soit anticipé, préparé et programmé ; il assure au militaire la disponibilité nécessaire à la préparation et à la mise en œuvre du projet professionnel.

L'autorité hiérarchique directe participe également à la préparation de la reconversion du militaire en le sensibilisant à son départ et à l'élaboration d'un projet professionnel.

2.3. Défense mobilité.

Défense mobilité, l'agence de reconversion de la défense (ARD), est chargée d'accompagner la transition vers l'emploi civil dans le cadre d'un suivi individualisé et personnalisé.

À ce titre, cette agence valide le projet professionnel du militaire et détermine avec lui l'aide appropriée à sa réalisation dont l'attribution est soumise à la décision du commandement de l'armée de terre.

3. POSITION STATUTAIRE DU MILITAIRE EN RECONVERSION ET DISPOSITIONS PRATIQUES.

3.1. Position statutaire du militaire de carrière.

Le militaire de carrière est placé en congé de reconversion (position d'activité), éventuellement suivi d'un congé complémentaire de reconversion (position de non-activité) en fonction de la nature de l'accompagnement vers l'emploi ou de la formation professionnelle (en milieu civil ou militaire).

Il est, à l'expiration de ce(s) congé(s), dans le respect de la limite d'âge qui lui est applicable, radié des cadres à titre définitif, selon le cas :

- soit à l'issue d'un congé de reconversion d'une durée cumulée de cent vingt jours ouvrés ;
- soit, s'il n'a pas bénéficié de la totalité de ce congé, au plus tard deux ans après l'utilisation du quarantième jour du congé
(cette durée de deux ans étant calculée selon les dispositions du 2° du III de l'article L4139-5 et de l'article R4138-29 du code de la défense ⁽¹⁾).

- soit à l'expiration du congé complémentaire de reconversion.

Le militaire de carrière, placé en congé pour création ou reprise d'entreprise (position d'activité), est radié des cadres à titre définitif à l'expiration de ce congé sauf s'il est mis fin à ce congé dans les conditions prévues par le II de l'article R4138-29-3 du code de la défense (interruption du congé à la demande du militaire).

Du point de vue de la gestion, le militaire de carrière en congé de reconversion (éventuellement suivi d'un congé complémentaire de reconversion), ou en congé pour création ou reprise d'entreprise, est placé sur le banc passager de sa formation d'origine.

Le militaire termine sa reconversion sous statut civil, après sa radiation, quand la durée de celle-ci excède la durée de l'aide statutaire attribuée. Dans les autres cas, le militaire peut terminer sa reconversion sous statut civil, après sa radiation, sur demande dûment justifiée à la discrétion du commandement.

3.2. Position statutaire du militaire servant en vertu d'un contrat.

Le militaire servant en vertu d'un contrat bénéficie des congés énoncés aux précédents alinéas et est rayé des contrôles d'office et à titre définitif à l'expiration de ceux-ci, dans le respect de la limite de durée de service qui lui est applicable, selon des modalités identiques.

Le militaire servant en vertu d'un contrat, suivant une formation en centre de formation professionnelle en milieu militaire (FPM) est dans la position statutaire précisée au point 3.3. ci-après.

Pour permettre au militaire de bénéficier de l'aide à la reconversion le plus longtemps possible sous statut militaire, il convient de rechercher la coïncidence la plus exacte entre la date de fin de l'aide et celle de la fin de contrat.

Le militaire, dont la date de fin de contrat est antérieure à la date, soit de début, soit de fin de l'aide, doit souscrire un contrat lui permettant de rester sous statut militaire jusqu'à la fin de l'aide (moyennant le respect des règles statutaires).

Dans le cas où la date de fin de contrat est postérieure à la date de fin de l'aide, la date de fin de contrat sera modifiée par avenant, afin de préserver les droits à indemnisation au titre du chômage du militaire concerné.

Pour tous les cas particuliers, l'arbitrage de la DRH-AT (bureau de gestion) doit être demandé.

Dans le cas du congé pour création ou reprise d'entreprise (CCRE), les règles sont identiques. L'agrément de la demande de renouvellement de ce congé entraîne la prorogation du contrat.

Le militaire termine sa reconversion sous statut civil, après sa radiation, quand la durée de celle-ci excède la durée de l'aide statutaire attribuée. Dans les autres cas, le militaire peut terminer sa reconversion sous statut civil, après sa radiation, sur demande dûment justifiée à la discrétion du commandement.

3.3. Dispositions relatives au militaire en formation professionnelle en milieu militaire.

Les dispositions ci-dessous sont applicables pour le militaire suivant une formation professionnelle en milieu militaire :

- le militaire de carrière est placé en congé de reconversion (suivi éventuellement d'un congé complémentaire de reconversion) et radié des cadres à l'issue ;
- le militaire servant en vertu d'un contrat suivant une formation professionnelle en milieu militaire est soit en congé de reconversion lorsque la durée de la formation est inférieure ou égale à 120 jours ouvrés, soit affecté au centre de FPM : centre militaire de formation professionnelle (CMFP), lorsque la durée de la formation est supérieure à 120 jours ouvrés ;

- le militaire servant en vertu d'un contrat suivant une formation d'une durée inférieure ou égale à 120 jours ouvrés en centre de FPMM est placé en congé de reconversion et rayé des contrôles à l'issue ;
- le militaire affecté en centre de FPMM est rayé des contrôles à l'issue du stage de formation. Le chef du centre de FPMM pourra adapter cette disposition en fonction des contraintes du centre, ou, à son entière discrétion, sur demande dûment justifiée du militaire.

Le militaire doit, à son arrivée en centre de FPMM, être en possession de tous ses documents administratifs nécessaires à la vie courante (carte d'identité, carte de circulation, etc.) et toutes les demandes spécifiques constituant un droit devront avoir été établies préalablement par l'unité d'origine (par exemple les demandes indemnitaires telle l'indemnité de départ du personnel non officier). Le dossier administratif du personnel affecté en FPMM doit parvenir au centre de FPMM avant le début de la formation. Il est retourné au bureau réserve du groupement de soutien de base de défense (GSBdD) d'origine à l'issue de la formation.

Dans le cadre d'un congé de reconversion, d'un congé complémentaire de reconversion ou d'une affectation en centre FPMM, le stage de formation peut être interrompu sur décision de l'autorité qui a attribué l'aide, pour inaptitude médicale, motif disciplinaire, sur demande de l'intéressé ou sur demande de l'autorité du centre ne jugeant pas ce dernier apte à poursuivre la formation. Le militaire est alors radié des cadres ou rayé des contrôles à compter de la date déterminée par la décision.

3.4. Dispositions relatives aux permissions.

Le congé de reconversion et le congé pour création ou reprise d'entreprise étant incompatibles avec la jouissance de droits à permissions, ces derniers peuvent être pris par anticipation, selon la règle des quatre jours par mois pour une fraction d'année (s'agissant du congé pour création ou reprise d'entreprise, seule la durée du congé initialement accordée est prise en compte pour le calcul).

Concernant l'année A +1, les droits à permission peuvent être pris par anticipation, sous réserve de l'agrément de la demande de reconversion par l'autorité décisionnaire mentionnée au point 2.2. (décision émise).

Dans le cadre d'une affectation en centre FPMM, 8 jours de droits à permission devront être conservés afin de répondre aux fermetures annuelles du centre.

Le militaire en position de non-activité (congé complémentaire de reconversion) ne bénéficie d'aucun droit à permissions.

Dans tous les cas, les droits à congés de fin de campagne ou à permissions non consommés avant le placement en congé de reconversion (ou dernière fraction en cas de fractionnement), en congé pour création ou reprise d'entreprise ou la mutation en centre FPMM sont perdus.

3.5. Dispositions diverses.

3.5.1. Le congé de reconversion.

S'agissant de la notion de jour ouvré (congé de reconversion), sont considérés comme ouvrés les jours de semaine à l'exception des samedis, dimanches et jours fériés « nationaux », à l'exclusion de tout autre jour pour fêtes régionales.

Le congé de reconversion est fractionnable si (et seulement si) le projet professionnel le nécessite. Dans ce cas, un échéancier sera établi et visé par le commandant de la formation d'emploi [page 2 de l'avis préalable au départ lié à une reconversion (APDR)].

3.5.2. Le congé complémentaire de reconversion.

Le congé complémentaire de reconversion est accordé en une seule fois pour une période d'une durée maximale de six mois (non fractionnable). La demande de congé complémentaire de reconversion s'effectue en même temps que la demande de congé de reconversion.

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

Dans le cadre d'une demande de congé pour création ou reprise d'entreprise (CCRE), le militaire doit saisir préalablement, via la DRH-AT, la commission de déontologie conformément à l'article R4138-29-1 du code de la défense.

La demande de renouvellement du CCRE doit parvenir à l'autorité décisionnaire ayant accordé le congé initial au moins deux mois avant l'échéance de celui-ci. Ce délai est identique pour une demande de réintégration dans l'armée de terre, que ce soit durant le CCRE ou le CCRE renouvelé.

3.5.4. Délais de traitement du dossier de demande d'aide à la reconversion.

De manière générale, le dossier finalisé de demande d'aide (constitué conformément aux dispositions de l'annexe I.) doit parvenir à l'autorité décisionnaire mentionnée au point 2.2. au minimum 2 mois avant le début de l'aide (concernant le congé pour création ou reprise d'entreprise, ce délai est d'au moins 4 mois).

3.5.5. Changement de résidence et indemnités afférentes.

Quelle que soit la forme de l'aide à la reconversion, les militaires ont droit à un dernier changement de résidence lié à leur retour à la vie civile. Ce droit peut être utilisé par anticipation. Dans tous les cas, il ne peut entraîner l'attribution d'un complément ou d'un supplément forfaitaire de l'indemnité pour charges militaires et épuise définitivement tous droits ultérieurs au titre du retour à la vie civile.

3.5.6. Rémunération.

3.5.6.1. Congé de reconversion.

Durant le congé de reconversion, le militaire conserve sa solde indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, l'indemnité pour charges militaires et le cas échéant, la majoration de l'indemnité pour charges militaires (article R4138-29 du code de la défense).

La durée de ce congé compte pour les droits à avancement et pour les droits à pension.

3.5.6.2. Congé complémentaire de reconversion.

Durant le congé complémentaire de reconversion, le militaire conserve sa solde indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de solde (article R4138-70 du code de la défense).

La durée de ce congé compte pour les droits à avancement et pour les droits à pension.

3.5.6.3. Congé pour création ou reprise d'entreprise.

Durant le congé pour création ou reprise d'entreprise (CCRE) et au cours de la première période, le militaire conserve sa solde indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, l'indemnité pour charges militaires et le cas échéant, la majoration de l'indemnité pour charges militaires (article R4138-29-2 du code de la défense). Le tout est réduit de moitié durant la deuxième période (CCRE renouvelé).

La durée de ce congé (renouvelé ou non) compte pour les droits à avancement et pour les droits à pension.

3.5.6.4. Exercice d'une activité lucrative.

Le militaire peut exercer une activité lucrative pendant les congés de reconversion et les congés complémentaires de reconversion (articles R4138-29 et R4138-70 du code de la défense). Dans ce cas, il doit en informer le ministre de la défense en lui précisant, notamment, l'identité de son employeur et le montant des émoluments que celui-ci lui verse ou lui a versés.

La rémunération du militaire exerçant une activité lucrative pendant ces congés durant une période supérieure à 10 jours ouvrés par mois est réduite selon les dispositions prévues à l'article R4138-29 du code de la défense.

En vertu des dispositions de l'article R4138-29-1 du code de la défense, le militaire qui sollicite le bénéfice d'un congé pour création ou reprise d'entreprise (CCRE), présente une demande écrite à l'autorité dont il relève, deux mois au moins avant la date de création ou de reprise de cette entreprise. Cette demande mentionne la forme et l'objet social de l'entreprise susceptible d'être créée, son secteur et sa branche d'activité ainsi que, le cas échéant, la nature et le montant des subventions publiques dont cette entreprise est susceptible de bénéficier. L'autorité compétente saisit de cette demande la commission mentionnée à l'article R4122-19 du code de la défense, dans le mois qui suit la date à laquelle elle l'a reçue. La commission rend son avis dans un délai d'un mois à compter de l'enregistrement du dossier de saisine par son secrétariat. L'absence d'avis de la commission à l'expiration du délai susmentionné vaut avis favorable. Les dispositions de l'article R4138-29-1 du code de la défense s'appliquent sans préjudice des dispositions des articles L531-1 et suivants du code de la recherche. L'avis de la commission est transmis au ministre de la défense pour décision. Celle-ci doit intervenir dans un délai d'un mois à compter de la réception du dossier. L'absence de décision dans le délai mentionné vaut refus d'attribution du congé pour création ou reprise d'entreprise. En cas de décision favorable, celle-ci mentionne la durée du congé accordé.

Le militaire de carrière se trouvant à moins de deux ans de la limite d'âge de son grade, l'officier sous contrat et le militaire engagé se trouvant à moins de deux ans de la limite de durée des services ainsi que le militaire en congé de reconversion peuvent, sur demande agréée, créer une entreprise régie par les articles L133-6-8. du code de la sécurité sociale et 50-0 et 102 ter du code général des impôts.

Le cumul de cette activité avec l'activité principale des militaires est autorisée dans les conditions prévues aux cinquième et sixième alinéas de l'article L4122-2 du code de la défense et par le décret en Conseil d'État pris pour leur application.

3.5.7. Situation au regard du droit à indemnisation au titre du chômage.

3.5.7.1. Militaire de carrière.

Selon les dispositions de l'article R4123-35 du code de la défense, n'est pas considéré comme ayant été involontairement privé d'emploi le militaire de carrière radié des cadres au terme d'un congé de reconversion ou d'un congé complémentaire de reconversion.

3.5.7.2. Militaire sous contrat.

Selon les dispositions de l'article R4123-33 du code de la défense, est considéré comme ayant été involontairement privé d'emploi, et pouvant donc bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage, notamment le militaire sous contrat dont le contrat est arrivé à terme (terme ayant été éventuellement modifié par avenant), ou dont le contrat a été résilié par le ministre de la défense à l'issue d'un congé de reconversion ou d'un congé complémentaire de reconversion.

3.5.8. Congés de reconversion à l'étranger.

Pour toute demande de congé de reconversion à l'étranger la décision d'autorisation en fonction de la catégorie des pays et territoires devra être jointe [référence : circulaire n° 002527/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 21/02/2003 (2)].

3.5.9. Interruption/cessation du congé.

Le militaire reste soumis aux dispositions du code de la défense ainsi qu'à ses décrets d'application.

3.5.9.1. Interruption du congé.

Le congé de reconversion peut être interrompu pour une raison médicale qui doit être signalée par le militaire dans les 48 heures à l'autorité ayant délivré le congé de reconversion (mentionnée au point 2.2.), et étayée par l'envoi d'un justificatif. Cette autorité émet une décision d'interruption sans radiation.

Dès recouvrement de l'aptitude médicale, elle édicte une décision de reprise du congé au prorata de la période non effectuée, après accord de l'organisme de formation, assortie d'une modification de la date de radiation des cadres ou des contrôles.

Le congé de reconversion peut aussi être interrompu pour raison personnelle dûment justifiée, moyennant compte rendu motivé du militaire à son gestionnaire (et fourniture de pièces justificatives le cas échéant).

3.5.9.2. Cessation du congé.

La cessation du congé peut être décidée par l'autorité qui l'a accordé sur demande du militaire ou de l'employeur. Cette autorité modifie le terme du congé et émet une décision de cessation de congé dans les conditions de l'article R4138-28 du code de la défense et de radiation des cadres ou des contrôles, d'office et à titre définitif (article L4139-14 du code de la défense).

3.5.10. Discipline.

Conformément au code de la défense (article R4137-13), le militaire en reconversion est soumis aux dispositions du code pénal et du code de justice militaire. Sans préjudice des sanctions pénales qu'elles peuvent entraîner, les fautes commises par les militaires les exposent à des sanctions disciplinaires, des sanctions professionnelles et des sanctions statutaires.

En outre, l'autorité militaire se réserve le droit de faire cesser à tout moment, sur demande de l'employeur ou de l'organisme de formation, le(s) congé(s) de reconversion.

4. TEXTE ABROGÉ.

Sont abrogées :

- l'instruction n° 1500/DEF/PMAT/EG/B du 3 juillet 1998 modifiée, relative à la mise en œuvre de la politique de reconversion des militaires de l'armée de terre ;
- la circulaire n° 600/DEF/EMAT/BCP/REC du 6 juin 2006 relative à la reconversion des militaires de l'armée de terre.

5. PUBLICATION.

Cette instruction sera publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le général de corps d'armée,
directeur des ressources humaines de l'armée de terre,*

Hervé WATTECAMPS.

(A) n.i. BO ; JO du 23 décembre 1958, p. 11551.

(1) La durée des missions opérationnelles accomplies sur ou hors du territoire national et les durées d'activité effectuées dans l'une des situations mentionnées aux a) à d) et f) du 1° de l'article L4138-2 de ce code – congés de maladie ou congé du blessé, congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, permissions ou congés de fin de campagne, congés de solidarité familiale, congés de présence parentale – sont prises en compte pour moitié.

(2) n.i. BO.

ANNEXE I.
LISTE DES PIÈCES COMMUNES COMPOSANT UN DOSSIER DE RECONVERSION.

Avis préalable au départ lié à une reconversion (APDR) + attestation d'évaluation du projet professionnel + [En fonction du type d'aide (1)].

PÉRIODE D'ADAPTATION EN ENTREPRISE (1).	PÉRIODE DE FORMATION GRATUITE EN ENTREPRISE (2).	PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT DU CRÉATEUR OU REPRENEUR D'ENTREPRISE (3) (4).	CONGÉ POUR CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE (5).	FORMATION PROFESSIONNELLE EN MILIEU CIVIL (6) (7).	FORMATION PROFESSIONNELLE EN MILIEU MILITAIRE (8). CENTRE MILITAIRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (9).	INDEMNITÉ D'ACCOMPAGNEMENT DE LA RECONVERSION (10).
Exemplaire de la convention de PAE + fiche de poste.	Exemplaire de la convention de PFGE + plan de formation.	Convention tripartite.	Avis de la commission de déontologie + le projet de CCRE.	Notification de financement.	Notification de financement.	Fiche de liaison IAR + fiche de validation.

(1) Période d'adaptation en entreprise (PAE).

(2) Période de formation gratuite en entreprise (PFGE).

(3) Prestation d'accompagnement du créateur ou repreneur d'entreprise (PACRE).

(4) À compter de 2017 la PACRE est remplacée par la prestation de préparation au métier de chef d'entreprise (PPMCE).

(5) Congé pour création ou reprise d'entreprise (CCRE).

(6) Formation professionnelle en milieu civil (FPMC).

(7) En cas de financement autre que l'ARD, il doit être fourni tout document attestant de la réalité de la prise en charge financière. Déclaration manuscrite en cas d'autofinancement, attestation de financement par un organisme extérieur à la défense (conseil général, conseil régional, mairie, etc.).

(8) Formation professionnelle en milieu militaire (FPMM).

(9) Centre militaire de formation professionnelle (CMFP).

(10) Indemnité d'accompagnement de la reconversion (IAR).

1. PROCÉDURE DE TRAITEMENT D'UNE DEMANDE DE RECONVERSION.

1. Création d'un formulaire unique de demande (FUD « congé de reconversion et complémentaire ») dans le système d'information ressources humaines CONCERTO par le gestionnaire local.

2. Mise à jour de l'adresse « après radiation », des coordonnées téléphoniques et du mail du militaire dans CONCERTO.

3. Envoi de l'ensemble du dossier au gestionnaire chargé de l'agrément de la demande (voir au point 2.2.1.).

L'ensemble du dossier sera numérisé et transmis aux gestionnaires compétents.

L'objet du message d'envoi doit obligatoirement contenir : dossier reconversion : grade/nom/prénom/*systems, applications and products for data processing* (SAP) du militaire.

4. Le gestionnaire compétent édit la décision de placement :

- en congé de reconversion et complémentaire de reconversion si nécessaire [direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRH-AT) pour les officiers et les sous-officiers, organisme d'administration/groupement de soutien de base de défense (OA/GSBdD) pour les militaires du rang] ;
- en CCRE (DRH-AT pour toutes les catégories) ;
- en formation professionnelle en milieu militaire de plus de 120 jours ouvrés (ordre de mutation - DRH-AT pour toutes les catégories).

Pour les demandes de la compétence de l'OA/GSBdD, une copie de chaque décision de reconversion concernant les militaires du rang doit impérativement parvenir numérisée à la DRH-AT/sous-direction gestion (SDG)/bureau coordination des carrières et de la mobilité (BCCM)/section « reconversion fonctions publiques » (RFP).

Une copie de chaque décision de reconversion sera transmise pour information aux pôles défense mobilité (PDM) d'origine et de repli.

(1) La liste des pièces à fournir peut évoluer en fonction des aides.

ANNEXE II.
DEMANDE D'AVIS PRÉALABLE AU DÉPART LIÉ À UNE RECONVERSION.

Armée ou Service
d'appartenance



Demande initiée le :

01/01/2000

Signature du bénéficiaire

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Demande d'AVIS PRÉALABLE au DÉPART lié à une RECONVERSION (APDR) V3 (juin 2016)

Conseiller Emploi :

Antenne Défense Mobilité de :

Grade :

Prénom :

Nom :

téléphone :

courriel :

Bénéficiaire :

Grade :

Prénom :

Nom :

Date de début de l'aide envisagée : 01/01/2000

Date de RDC / RCA souhaitée : 01/01/2000

Blessé en opérations ☐ N.B. l'aide pourra être suivie sous CLM ou CLDM

☐ congé de reconversion (CR)



congé fractionné :

☐ oui

☐ non

☐ congé complémentaire de reconversion (CCR)

☐ Détachement

☐ Mutation

☐ congé pour création reprise d'entreprise (CCRE)

Commentaire(s) éventuel(s):

Identifiant Défense ou Matricule ou N° SAP :

Spécialité :

Affectation / Base / Port :

Date de fin de contrat :

Date de limite d'âge / des services :

Conditions de départ : IDPNO ☐

PRIME ☐

PÉCULE ☐

RJI ☐

RJD ☐

Fin de contrat ☐

- Durée des services à la date RDC/RCA :

an(s)

mois

jour(s)

- Moins d'un an de présence dans la garnison au début de l'aide

☐ oui

☐ non

Lien au service : ☐ oui (joindre le justificatif) jusqu'au :

☐ non

Départ acté : ☐ oui ☐ non

(si oui, préciser le motif dans le commentaire)

DNRC (LE) : ☐ oui ☐ non

Demande de résiliation de contrat (LE):

☐ oui

☐ non

Avis - Commentaire du gestionnaire de proximité

Date et signature

AVIS de gestion :

Avis hiérarchique intermédiaire (le cas échéant) - Commentaire

Date et signature autorité

Favorable ☐

Défavorable ☐ (obligatoirement motivé)

Avis de l'autorité décisionnelle - Commentaire

Date et signature autorité

Favorable ☐

Défavorable ☐ (obligatoirement motivé)

N.B. - Si l'avis est FAVORABLE, il est valable : _____ à compter de la date de début de l'aide envisagée.

- Si l'avis est DÉFAVORABLE, il est valable : _____ à compter de la date de signature de la dernière autorité.

Traitement de la demande (aller/retour) sous 30 jours (60 jours pour l'armée de l'air).

Destinataires retour :

- Bureau de gestion des ressources humaines, BARH ou BAPM de proximité

- Antenne Défense Mobilité à l'origine de la demande

Notification à l'intéressé :



Le :

Signature:

ANNEXE III.
ÉCHÉANCIER.

ÉCHÉANCIER annexé à la demande d'APDR - V3 (juin 2016)

Grade : 0

Prénom : 0

Nom : 0

Identifiant Défense ou Matricule ou N° SAP : 0

Date de début de l'aide envisagée : 01/01/2000

Date de fin de l'aide envisagée :

Date de RDC / RCA (après reconversion) :

01/01/2000

Durée totale du congé de reconversion :

jours ouvrés (120 JO maximum)

N.B. au travers du CR, le dispositif de mise en œuvre de la reconversion relève d'une démarche globale.

Par conséquent, si sa mise en place fait l'objet d'un cumul d'aides

(ex. formation + accompagnement ; admissibilité + admission ; stage de découverte + formation),

le CR doit alors être administré comme un congé fractionné ; il fait l'objet d'une seule demande d'APDR.

N° Fraction	Date début	Date fin	Durée	Cumul	Lieu de formation ou de l'organisme d'accueil
1				0	
2				0	
3				0	
4				0	
5				0	
6				0	
7				0	
8				0	
9				0	
10				0	
11				0	
12				0	
13				0	
14				0	
15				0	
16				0	
17				0	
18				0	
19				0	
20				0	

Avis, (date, cachet et signature) de l'autorité "locale" pour prise en compte de l'organisation du service.

CCR adjoint au CR le cas échéant

Date début	Date fin	Durée en mois et en jours	Lieu de formation

Période de formation suivie sous statut civil le cas échéant

Date début	Date fin	Durée en mois et en jours	Lieu de formation