

# **INSTRUCTION**

## **n° 15000/GEND/DPMGN/SDGP/BPSOCSTAGN**

### **du 18 JUIN 2013**

**relative à la mobilité et aux mutations des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale.**

NOR : INTJ1310013J

---

#### RÉFÉRENCES

- : - Code de la défense ;
- Décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 (JO n° 174 du 28-7-2005, texte 2) ;
- Décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 modifié (JO n° 102 du 2-5-2007, texte 15) ;
- Décret n° 2008-953 du 12 septembre 2008 modifié (JO n° 216 du 16-9-2008, texte 35) ;
- Décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008 modifié (JO n° 216 du 16-9-2008, texte 43) ;
- Décret n° 2009-1723 du 30 décembre 2009 (JO n° 303 du 31-12-2009, texte 104) ;
- Arrêté du 4 août 2010 modifié (JO n° 195 du 24-8-2010, texte 7).

#### TEXTE ABROGÉ

- : - Instruction n° 90000/DEF/GEND/RH/P/PSOCA/CST du 19 juillet 2006 (CLASS. : 91.31).

La mobilité des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (CSTAGN) permet d'assurer le soutien opérationnel des différents cadres d'emploi et le fonctionnement continu des services, tel que prévu en organisation.

Elle trouve son fondement juridique dans l'article L. 4121-5 du code de la défense qui dispose notamment que "les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu". La manœuvre associée s'inscrit dans une gestion des ressources humaines qui vise à garantir aux sous-officiers du corps un parcours de carrière harmonieux, conforme à l'évolution de leurs compétences et au niveau des responsabilités exercées.

Après avoir posé les principes de la mobilité des sous-officiers du CSTAGN, la présente instruction définit les conditions dans lesquelles interviennent les mutations et précise le cadre d'exécution des mouvements.

Des textes particuliers, notamment pour l'outre-mer et l'étranger, peuvent déroger aux principes fixés par la présente instruction.

## **1. PRINCIPES GÉNÉRAUX RELATIFS À LA MOBILITÉ**

Les sous-officiers du CSTAGN font l'objet d'une gestion par spécialité, centralisée au niveau national afin de garantir l'équilibre des ressources sur l'ensemble du territoire.

Leur déroulement de carrière s'effectue dans une diversité d'emplois au sein desquels leur spécialité s'affirme de manière progressive au regard des compétences sanctionnées par les différents niveaux de qualification atteints.

La mobilité constitue une donnée de la vie professionnelle et ne peut se concevoir que dans l'intérêt du service. Elle se traduit par la mutation du militaire concerné et s'inscrit dans le cadre d'une planification annuelle.

Le décret de troisième référence fixe les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires sur le territoire métropolitain.

### **1.1. Catégories de mutations**

Selon que le militaire est à l'origine ou non de la demande et selon les règles de gestion détaillées dans la présente instruction, les mutations peuvent être prononcées "pour raison de service" ou "sur demande".

### **1.2. Notions liées à la garnison, à la résidence et au changement de résidence**

Le décret de troisième référence définit les notions de garnison, de résidence et de changement de résidence.

Est considéré comme garnison, le territoire de la ou des communes d'implantation de l'unité ou du détachement où le militaire effectue normalement son service. La ville de Paris et les communes suburbaines qui lui sont limitrophes constituent une seule et même garnison.

Pour les sous-officiers du CSTAGN, la résidence s'entend comme étant celle qui permet au militaire d'être en mesure de rejoindre son affectation en deux heures lorsqu'il est affecté en région Île-de-France et une heure et trente minutes en dehors de ce périmètre, par un moyen de transport routier, ferroviaire ou maritime.

Constitue un changement de résidence, le déménagement que le militaire se trouve dans l'obligation d'effectuer lorsqu'il reçoit une affectation dans une garnison différente de celle dans laquelle il était affecté antérieurement.

### **1.3. Notions de mobilité fonctionnelle et de mobilité géographique**

La mobilité fonctionnelle est liée à l'exercice de nouvelles responsabilités ou de fonctions différentes de celles exercées précédemment. Elle permet au gestionnaire de répondre aux besoins des cadres d'emploi en matière de compétences. Elle est aussi, pour le militaire, la garantie de perspectives de progression au sein d'un parcours de carrière diversifié.

Par ailleurs, l'organisation de la gendarmerie nationale, notamment la dispersion des formations et des unités sur l'ensemble du territoire national, fait que la mobilité fonctionnelle peut être associée à une mobilité géographique.

### **1.4. Autorités habilitées à prononcer les mutations**

Les mutations sont prononcées par le ministre de l'intérieur ou son délégataire de signature au niveau de l'administration centrale.

Par exception, les commandants des formations administratives de la gendarmerie nationale et des organismes administrés comme tels, au sens de l'article R. 3231-10 du code de la défense, reçoivent délégation pour prononcer les mutations au sein de leur état-major.

Pour conserver une nécessaire coordination des mouvements et vérifier la concordance des conditions d'emploi au sein de la spécialité d'appartenance, le gestionnaire national en est informé au préalable.

## **2. MUTATIONS PRONONCÉES POUR RAISON DE SERVICE**

### **2.1. Mutations pour assurer la continuité du service**

#### **2.1.1. Sans considération de temps de présence**

Un sous-officier peut être muté sans considération de temps de présence afin d'assurer la continuité du service, notamment pour répondre à des situations fortuites (décès, démission...) ou à des besoins spécifiques (poste vacant, création d'unité...).

Pour identifier le ou les militaires correspondant au profil requis, le gestionnaire national consulte la fiche d'information parcours de carrière (FIPC) des sous-officiers du corps (cf. paragraphe 4.1) et entre en dialogue de gestion avec ceux qui sont le plus à même d'occuper le poste. À défaut d'identification d'une ressource, un appel à volontaires est diffusé.

Les réorganisations, transferts ou suppressions d'unités, répondent à des problématiques particulières qui font l'objet de directives déclinant pour chacune d'elles la manœuvre "ressources humaines" associée. Par principe, le gestionnaire national pilote le dispositif et conduit les dialogues de gestion individualisés.

#### **2.1.2. En considération du temps de présence**

Le temps de présence dans un emploi ne peut être limité que par des considérations relevant de l'intérêt du service. Elles requièrent de la part du gestionnaire national un examen précis du dossier des personnels concernés.

Les sous-officiers servant hors programme 152, à l'exception des gendarmeries spécialisées, reçoivent, du gestionnaire national, une fiche d'échanges le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année. Ce document, retourné au service compétent de la direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN) pour le 1<sup>er</sup> décembre, permet de vérifier l'adéquation entre le profil requis et la réalité des missions exécutées. À cette occasion, un dialogue de gestion individualisé peut être organisé à la demande du militaire ou du gestionnaire national.

Certains emplois du programme 152, notamment ceux des centres d'information et de recrutement (CIR) et les formateurs au sein des écoles et centres de formation, nécessitent des qualités spécifiques et un niveau actualisé de savoir-faire et de compétences. Aussi, les perspectives de maintien ou de mobilité doivent-elles être périodiquement évoquées lors des entretiens liés à la notation.

À partir de quatre années de présence dans l'affectation, les militaires hors programme, ceux occupant un poste en CIR et les formateurs, sont reçus par un officier du bureau de gestion de la DGGN. Ce dernier apprécie notamment l'opportunité d'un maintien. Si cette dernière option est retenue, la procédure est reconduite l'année suivante.

## **2.2. Mutations liées à un changement de niveau de responsabilité**

Dans le cadre de l'avancement, un sous-officier fait l'objet d'une mutation dès lors qu'il est appelé à occuper un emploi emportant l'exercice de responsabilités nouvelles ou de niveau supérieur. La mobilité fonctionnelle qui en résulte s'inscrit dans le cadre du parcours de carrière proposé aux sous-officiers du corps et peut entraîner une mobilité géographique.

La mobilité consécutive à l'avancement fait l'objet d'une gestion particulière qui comporte, en plus de l'expression de *desiderata*, une information préalable complétée par des entretiens individuels, dans les conditions définies par le gestionnaire national.

## **2.3. Mutations pour des motifs tenant à la personne de l'intéressé**

Lorsque le maintien dans l'emploi d'un militaire se révèle contraire à l'intérêt du service pour des motifs tenant à sa personne, une procédure spécifique est mise en œuvre. La mutation est prononcée par le gestionnaire national.

## **2.4. Dispositions communes aux mutations prononcées pour raison de service**

Les mutations emportant changement de garnison sont prononcées "avec changement de résidence" et ouvrent droit à la prise en charge des frais de changement de résidence et aux indemnités de la solde susceptibles d'y être associées. Dans le cas contraire, les mutations sont prononcées "sans changement de résidence".

# **3. MUTATIONS PRONONCÉES À LA DEMANDE DU MILITAIRE**

## **3.1. Principes**

L'instauration d'un temps de présence minimum dans une affectation répond à la double nécessité de garantir l'efficacité de l'action des formations de la gendarmerie et d'apprécier les capacités d'adaptation et de réussite du militaire dans l'emploi.

Ainsi, un sous-officier peut solliciter une mutation s'il compte au moins trois ans de présence dans la même garnison au 31 décembre de l'année du dépôt de la demande.

Ce délai n'est pas remis en cause à la suite d'une mutation "pour raison de service" au sein de l'aire géographique comprenant Paris et les départements de la petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne) ou résultant d'une réorganisation du dispositif des formations de la gendarmerie au sein de la même garnison.

## **3.2. Cas particuliers de mutations, sur demande, sans considération du temps de présence**

### **3.2.1. Mutations pour rapprochement de conjoints**

L'article L. 4121-5 du code de la défense dispose notamment que "les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu. Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les mutations tiennent compte de la situation de famille des militaires, notamment lorsque, pour des raisons professionnelles, ils sont séparés de leur conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité, lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts. La liberté de résidence des militaires peut être limitée dans l'intérêt du service...".

Un sous-officier peut également solliciter une mutation, sans considération de temps de présence, pour rapprochement de conjoints. Il joint à sa fiche de vœux tout élément susceptible d'éclairer le gestionnaire national sur sa situation personnelle, notamment les coordonnées de l'employeur, civil ou militaire, du conjoint. Chaque dossier est étudié sous l'angle de la compatibilité entre l'intérêt du militaire et l'intérêt du service.

Lorsque la demande concerne deux militaires de la gendarmerie, les intéressés adressent simultanément leurs fiches de vœux à leurs gestionnaires. Ces derniers se concertent **impérativement** avant de statuer. La recherche d'une position commune prime toute autre considération.

### 3.2.2. Mutations pour raisons personnelles exceptionnelles

Un sous-officier peut solliciter une mutation, sans considération de temps de présence, en invoquant les raisons personnelles qu'il considère comme exceptionnelles.

Il joint à sa fiche de vœux tout élément susceptible d'éclairer le gestionnaire national sur le caractère exceptionnel de la situation et la nécessité de déroger aux règles relatives au temps de présence. Le gestionnaire national ou l'autorité d'emploi peut également solliciter une enquête sociale ou recueillir un avis médical.

Les autorités hiérarchiques se prononcent sans ambiguïté sur le cas d'espèce et sur l'opportunité d'un traitement exceptionnel de la demande formulée. Le dossier est transmis **sans délai** à la DGGN pour étude. Le gestionnaire national peut recevoir le militaire concerné en dialogue de gestion et traiter la mutation hors du plan annuel de mutations (PAM).

### 3.2.3. Permutations entre sous-officiers du CSTAGN

La permutation de sous-officiers du CSTAGN servant en métropole peut intervenir, sans considération de temps de présence, dès lors que ceux-ci formulent des demandes simultanées, transmises avec avis hiérarchiques au gestionnaire national, et qu'ils présentent une équivalence de situation (spécialité, plage de grades, niveaux de compétence et de qualification professionnelle). Les mutations sont prononcées par la DGGN.

## 3.3. Dispositions communes aux mutations dont le militaire est à l'origine

En raison de spécificités propres au CSTAGN <sup>(1)</sup>, les mutations dont le militaire est à l'origine peuvent être prononcées "sur demande" ou "pour raison de service".

À l'exception des permutations, l'ordre de mutation résultant d'une demande du militaire peut être assorti de la mention "pour raison de service" lorsque le demandeur justifie d'un temps de présence de cinq années dans son affectation à la date de prise d'effet de la mutation. Cette durée est réduite à quatre années dans le cas d'une affectation à destination ou en provenance d'une formation implantée en région Île-de-France ou au sein de l'Établissement Central de l'Administration et du Soutien de la Gendarmerie Nationale (Le Blanc - 36) et à trois années en Corse. À ce titre, les dispositions énoncées dans le paragraphe 2.4 s'appliquent.

Dans les autres cas, l'ordre de mutation est assorti de la mention "sur demande".

## 4. PRÉPARATION ET EXÉCUTION DES MOUVEMENTS

### 4.1. La fiche d'information parcours de carrière (FIPC)

L'évolution des structures de la gendarmerie et du périmètre d'emploi des sous-officiers du CSTAGN nécessitent une connaissance approfondie de ces derniers. Dans le même temps, les militaires doivent pouvoir bénéficier d'un outil leur permettant d'apporter des informations indispensables à la mise en perspective de leur parcours de carrière.

À cette fin, une fiche d'information est mise à disposition sur le portail Agorh@ <sup>(2)</sup>. La FIPC, qui vise à renforcer le lien entre le gestionnaire national et les militaires du corps, permet aux sous-officiers de le renseigner sur leurs aspirations professionnelles, tant fonctionnelles que géographiques, à court, moyen ou long terme. Elle peut également permettre d'orienter et de faciliter les recherches du gestionnaire national lorsque ce dernier est confronté à la nécessité d'honorer un poste vacant. La consultation de ce document est le préalable à la production d'appels à volontaires.

Renseignée une première fois par **tous les sous-officiers comptant trois ans de présence dans le corps**, la FIPC est actualisée, par les intéressés, lorsqu'ils le jugent nécessaire.

Ce document ne se substitue ni à la fiche de vœux ni à l'expression de desiderata rédigée lors d'une déclaration de candidature à l'avancement.

### 4.2. La fiche de vœux

#### 4.2.1. Établissement

Les sous-officiers établissent une fiche de vœux d'initiative ou à la demande du gestionnaire national. La période de rédaction court **du 1<sup>er</sup> janvier au 15 décembre** de l'année qui précède le PAM.

(1) Non attribution d'un logement CNAS, caractère national de sa gestion.

(2) Ceux qui ne disposent pas d'un accès direct à l'application sont invités à se rapprocher de l'unité gendarmerie la plus proche

À l'exception de la mobilité consécutive à l'avancement, qui s'appuie sur la rédaction d'une fiche d'expression de desiderata, la fiche de vœux est un préalable indispensable à toute mutation. Accessible sous Agorh@, elle doit être renseignée selon les prescriptions liées à cet outil.

#### 4.2.2. Transmission et traitement

Les fiches de vœux sont transmises **sans délai** au gestionnaire national, par la voie hiérarchique. Elles peuvent être accompagnées de pièces annexes d'aide à la décision.

Pour respecter l'équité qui doit prévaloir entre les militaires du corps, les fiches de vœux sont étudiées dans le cadre d'un plan annuel des mutations, mené du **1<sup>er</sup> janvier au 15 mars** de l'année qui suit leur rédaction. Lorsqu'un militaire rédige une fiche d'expression de desiderata dans le cadre de l'avancement et une fiche de vœux au cours de la même année, l'inscription au tableau d'avancement rend caduque cette dernière.

Le gestionnaire national prend en compte toutes les informations transmises et apprécie, au regard de l'intérêt du service, l'opportunité d'y donner une suite favorable. À ce titre, il peut recevoir en entretien individuel le sous-officier concerné. Cette possibilité peut également être sollicitée par le militaire, par écrit et sous couvert de la voie hiérarchique.

Sauf impondérables, le plan annuel des mutations est arrêté avant le **31 mars**.

Les fiches de vœux qui n'ont pu recevoir une suite favorable à cette date sont conservées par le gestionnaire national. À défaut de décisions de mutation prononcées **avant le 1<sup>er</sup> septembre** de l'année du PAM, les demandes sont considérées comme définitivement rejetées au titre de celui-ci.

#### 4.3. Exécution des mouvements

Les mutations des militaires prennent effet le 1<sup>er</sup> ou le 16 de chaque mois et, dans la mesure du possible, dans les périodes les plus favorables, notamment au regard des situations familiales.

Aucune disposition ne doit être prise par le militaire avant réception de l'ordre de mutation

### 5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL

Les militaires du CSTAGN bénéficient de l'ensemble des prestations de l'action sociale du ministère de la Défense. À ce titre, les différents échelons hiérarchiques veillent à ce que la chaîne sociale soit sensibilisée sur les spécificités du corps. Ils œuvrent également pour que les personnels nouvellement affectés soient orientés vers les structures susceptibles de faciliter leur intégration, notamment pour ce qui concerne le logement, l'emploi des conjoints et la garde d'enfants.

La présente instruction, qui abroge l'instruction n° 90000/DEF/GEND/RH/P/PSOCA/CST du 19 juillet 2006 sera publiée au *Bulletin officiel du ministère de l'intérieur*.

Fait le 18 juin 2013

Pour le ministre de l'intérieur, et par délégation,  
le général de corps d'armée,  
directeur des personnels militaires  
de la gendarmerie nationale  
Joël DELPONT