MINISTÈRE
DES ARMÉES
Liberté
Égalité
Fraternité

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES

Édition Chronologique n° 88 du 8 novembre 2024

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 11

INSTRUCTION GÉNÉRALE N° 0001D24015027/ARM/SGA/DRH-MD/SPRH/PRH2

relative aux participations de la défense.

Du *23 octobre 2024*

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE :

Service de la politque des ressources humaines ; Sous-direction du pilotage des ressources humaines et de la politique de la rémunération ; Bureau de la synthèse et du pilotage des effectifs.

INSTRUCTION GÉNÉRALE N° 0001D24015027/ARM/SGA/DRH-MD/SPRH/PRH2 relative aux participations de la défense.

Du 23 octobre 2024

NOR A R M S 2 4 0 1 8 6 3 J

Référence(s) :
- Code de la défense ;
- Code général de la fonction publique ;
- Code pénal, notamment les articles 432-12 et 432-13 ;
- Loi organique n° 2001-692 du 1er août 2001 modifiée relative aux lois de finances ;
- Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;
- Décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié fixant le statut des agents sur contrat du ministère de la défense nationale ;
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;
- Décret n° 2023-441 du 5 juin 2023 modifié relatif à l'action sociale des armées ;
- Décret n° 2021-1417 du 29 octobre 2021 modifiant l'article 36 du décret n°2018-803 du 24 septembre 2018 autorisant diverses expérimentations ;
- Arrêté du 7 octobre 1996 modifié relatif à la mise à disposition des personnels ouvriers ;

> Instruction N° 230428/DEF/SGA/DRH-MD/FM/1 du 28 juin 2007 relative à certaines positions statutaires des militaires.

- Circulaire n° 2167 du 05 août 2008 relative à la réforme du régime de la mise à disposition des fonctionnaires de l'État (disponible sur le site "circulaires et instructions" du JORF) ;
- Circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009 relative à la mise en œuvre du décret n°2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État (disponible sur le site "circulaires et instructions" du JORF) ;
- Protocole du 9 décembre 2021 relatif à la mise en œuvre d'une expérimentation relative au renforcement de la fonction financière ministérielle et à l'évolution de l'exercice du contrôle budgétaire, et son avenant en date du 08 janvier 2024 (n.i. BO) ;
- Cadre du contrôle budgétaire du 15 décembre 2021 en vue de la mise en œuvre, par le ministère des Armées, d'une expérimentation relative au renforcement de la fonction financière ministérielle et à l'évolution de l'exercice du contrôle budgétaire.

Référence de publication :
BOC n°88 du 08/11/2024

Préambule.

Le dispositif de participation de la défense (PARDEF) concerne les personnels civils et militaires du ministère des Armées employés dans des organismes hors du ministère, publics ou privés, dans le cadre d'une mission de service public, dans l'intérêt du service ou de la défense.

L'objectif des PARDEF est de renforcer l'influence du ministère des Armées, tout en développant l'expertise et les compétences spécifiques dans des domaines d'activités stratégiques du ministère. Néanmoins, dans le cadre du contrôle interne, ce dispositif nécessite un pilotage efficient afin de maîtriser le volume de ces effectifs et la masse salariale associée.

La présente instruction définit les fondements et les modalités de mise en œuvre du dispositif des participations de la défense.

1. LES FONDEMENTS DU RECOURS AU DISPOSITIF DE PARTICIPATION DE LA DÉFENSE

1.1. Les participations de la défense sont consenties par le ministère des Armées en considération de ses seuls intérêts lorsque les missions de l'organisme d'accueil :

- sont en relation avec des domaines relevant du ministre des Armées ;
- et/ou permettent de renforcer l'influence du ministère des Armées ;
- et/ou contribuent à la promotion, au rayonnement et à la connaissance du ministère des Armées.

1.2. Le personnel en participation de la défense est également placé auprès d'organismes hors du ministère affichant un intérêt stratégique. Pour cela il est nécessaire qu'au moins une des conditions suivantes soit remplie, s'agissant :

- du développement de l'expertise ou de compétences spécifiques dans un domaine d'activités sensibles du ministère ;
- d'une mission en relation avec un domaine stratégique ;
- d'une structure d'accueil promouvant notablement le rayonnement et l'influence de la défense.

1.3. L'affectation à durée limitée de personnel militaire et/ou la mise à disposition de personnel civil auprès d'un organisme d'accueil consenties au titre des participations de la défense s'appuient systématiquement sur la signature d'une convention PARDEF entre, d'une part, le Ministre des Armées et, d'autre part, l'organisme d'accueil, conformément à l'article R.4138-30 du code de la défense et aux dispositions applicables aux personnels civils.

2. CONDITIONS D'EMPLOI RELATIVES À LA PARTICIPATION DE LA DÉFENSE

2.1. Sans préjudice des dispositions prévues au point 5.3. de la présente instruction, les participations de la défense sont consenties à titre onéreux.

2.2. Affectation temporaire et mise à disposition.

Le personnel militaire en participation de la défense est en position d'activité et « affecté pour une durée limitée dans l'intérêt du service » par arrêté du Ministre des Armées en application des dispositions prévues au 2° de l'article L.4138-2 et aux articles R.4138-30 à R.4138-33 du code de la défense [(1)].

Le personnel civil fonctionnaire de l'État en participation de la défense est en position d'activité et placé en situation de mise à disposition par arrêté du Ministre des Armées, conformément aux articles L512-6 à 512-11 du code général de la fonction publique et aux articles 1 à 12 du décret du 16 septembre 1985 susvisés.

Le personnel civil contractuel de droit public pour une durée indéterminée en participation de la défense est mis à disposition conformément à l'article 33-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié susvisé.

Les agents civils contractuels à durée déterminée (CDD) ainsi que les fonctionnaires stagiaires ne peuvent en aucun cas être mis à disposition.

Le personnel ouvrier de l'État en participation de la défense est mis à disposition, par décision de l'autorité de l'administration d'origine compétente pour sa gestion, dans les conditions prévues par l'arrêté interministériel du 7 octobre 1996 modifié relatif à la mise à disposition du personnel ouvrier.

La mise à disposition du personnel civil ne peut avoir lieu qu'après son accord.

2.3. Organismes d'accueil.

La nature juridique de l'organisme d'accueil et la règlementation qui s'applique à chaque catégorie de personnel permettent ou non l'affectation temporaire ou la mise à disposition de l'agent en participation de la défense dans cet organisme hors du ministère des Armées.

Selon le statut et la réglementation en vigueur, les contributions en personnel consenties par le ministère peuvent intervenir au bénéfice :

pour le personnel militaire :

- d'une administration de l'État ;
- d'un établissement public à caractère administratif (EPA) dont la tutelle est exercée par un autre ministère que celui dont relève statutairement le militaire ;
- d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- d'un établissement de santé public ou privé ;
- d'un groupement de coopération sanitaire (GCS) ;
- d'une collectivité territoriale ou un de ses établissements publics ;
- d'une organisation internationale ;
- d'une autorité administrative indépendante (AAI) ou d'une autorité publique indépendante (API) ;
- d'un groupement d'intérêt public (GIP) ;
- d'une association ;
- d'une mutuelle ;
- d'une entreprise au sens du premier alinéa de l'article R.4138-31 du code de la défense.

pour le personnel civil :

- des administrations de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- des groupements d'intérêt public (GIP) ;
- des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- des organisations internationales intergouvernementales ;
- d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ;
- des États étrangers, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de ces Etats ou des Etats fédérés, à la condition que l'intéressé conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.

2.4. Exclusions des PARDEF

Ne sont pas considérées comme des PARDEF en ce qu'elles relèvent d'autres dispositions :

1. Les positions statutaires suivantes :

- les détachements ;
- les mises à disposition consenties au titre d'un projet professionnel personnel dans le cadre de la mobilité au sein de la fonction publique ;
- les affectations en « position normale d'activité » du personnel civil et les affectations dans les conditions de droit commun du personnel militaire.

2. Les affectations dans les formations administratives relevant de l'autorité d'un chef d'état-major, placées pour emploi auprès d'une autorité extérieure au ministère des Armées :

- la brigade de sapeurs-pompiers de Paris (BSPP) ;
- les unités d'instruction et d'intervention de la sécurité civile (UIISC) ;
- le bataillon des marins-pompiers de Marseille (BMPM) ;
- le service militaire adapté (SMA).

3. Les situations suivantes :

- les affectations dans les centres régionaux opérationnels de surveillance et de sauvetage (CROSS) ;
- la direction de la coopération de sécurité et de défense (DCSD) ;
- les affectations en postes permanents à l'étranger (PPE) ;
- les nominations relevant de l'article 13 de la Constitution du 4 octobre 1958.

4. Les positions liées aux mesures de réorganisation telles que :

- les mises à disposition du personnel civil dans le cadre des restructurations dont celles qui relèvent de textes spéciaux ;
- les différentes positions statutaires des personnels militaires et civils prononcées au titre de l'externalisation [(2)].

2.5. Durées d'affectation temporaire et de mise à disposition

La période d'affectation à durée limitée d'un personnel militaire ou de mise à disposition d'un personnel civil, est prévue, selon son statut, par la convention mentionnée au point 4.2 ci-après, dans le respect des textes législatifs et réglementaires.

Le militaire est affecté pour une durée maximale de trois années. Cette durée ne peut être renouvelée que si les frais relatifs aux fonctions exercées par le militaire sont remboursés en totalité au ministère des Armées par l'organisme auprès duquel le militaire est affecté. Cette possibilité de renouvellement est cependant exclue dans le cadre d'une affectation temporaire auprès d'une entreprise.

Pour le personnel civil titulaire, la durée de la mise à disposition est fixée dans l'arrêté la prononçant. Elle est prononcée pour une durée maximale de trois années et peut être renouvelée par périodes ne pouvant excéder cette durée [(3)].

Pour le personnel civil contractuel à durée indéterminée, elle est prononcée pour une durée maximale de trois années et peut être renouvelée par périodes ne pouvant excéder cette durée, sans que la durée totale de la mise à disposition ne puisse excéder dix années.

Pour le personnel ouvrier de l'État, la durée initiale de mise à disposition est de cinq années renouvelable par périodes de cinq années.

2.6. Déontologie

Il appartient aux organismes pourvoyeurs de ressources humaines de veiller, dans le choix des personnes mises en participation de la défense, au respect des règles de déontologie applicables aux agents publics prévues par les articles L.4122-2 et L.4122-5 du code de la défense et par les dispositions du code général de la fonction publique.

2.7. Protection des données personnelles

Le ministère des Armées et l'organisme d'accueil mettent en œuvre l'organisation, les processus et sont responsables des traitements pour la préservation de la sécurité des données personnelles, conformément à l'ordonnance n°2018-1125 du 12 décembre 2018 prise en application de l'article 32 de la loi n°2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles et portant modification de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés susvisée ainsi qu'aux articles L.4123-9-1 et R.4123-45 à R.4123-48 du code de la défense.

3. PROCESSUS DÉCISIONNEL

3.1. Le pilotage des PARDEF

La direction des ressources humaines du ministère (DRH-MD) est chargée du pilotage et du contrôle de la mise en œuvre de la politique des participations de la défense.

À cette fin, elle apporte son expertise et son conseil aux gestionnaires des ressources humaines dans le processus de PARDEF.

Elle est également l'interlocuteur privilégié des organismes hors ministère des Armées pour toute question portant sur la participation de la défense dont ils bénéficient.

Pour ce faire, la DRH-MD est chargée :

- de coordonner et contrôler l'élaboration des conventions établies au titre des PARDEF ;
- de proposer et instruire les évolutions réglementaires relatives au dispositif PARDEF ;
- de participer à toute étude ou groupe de travail dont les résultats pourraient avoir une incidence sur le dispositif PARDEF ;
- en lien avec les organismes experts du ministère, d'assurer une veille législative, réglementaire, statutaire et financière ;
- de définir les processus d'élaboration des conventions encadrant cette contribution en personnel, notamment sous forme de guide ;
- de transmettre les dossiers au contrôle budgétaire du ministère pour lequel elle est l'interlocuteur privilégié concernant les PARDEF ;
- sur la base des éléments recueillis auprès des acteurs institutionnels, de réaliser la synthèse ministérielle du dispositif PARDEF ;
- de recueillir et exploiter les éléments liés au retour d'expérience ;
- d'instruire les questions particulières relevant du champ d'application des PARDEF;
- d'assurer l'organisation du comité PARDEF lorsqu'il est convoqué.

3.2. Le comité PARDEF

Visant à réunir les représentants des différents gestionnaires, armées, directions et services ainsi que, en tant que de besoin, la direction des affaires juridiques (DAJ) et la direction des affaires financières (DAF), ce comité peut être convoqué sous la présidence du chef du service de la politique des ressources humaines (PRH) de la DRH-MD, ou son représentant.

Dans ce cas, il se réunit en assemblée plénière ou bien dans un format et une composition adaptés afin d'examiner une question particulière ou urgente.

Mis en place, il participe au pilotage et à la mise en œuvre de la politique des PARDEF.

4. ÉLABORATION DES CONVENTIONS DE PARTICIPATION DE LA DÉFENSE

4.1. Instruction des dossiers de PARDEF

Lorsqu'un gestionnaire des ressources humaines est à l'origine d'une participation de la défense et qu'il est « mono-pourvoyeur », il instruit le dossier à son niveau, en liaison avec la DRH-MD, conformément aux dispositions prévues au point 3.

Dans le cas où la contribution en personnel PARDEF concerne plusieurs gestionnaires, l'instruction du dossier incombe à la DRH-MD, en liaison avec l'ensemble des pourvoyeurs et l'organisme d'accueil concerné.

4.2. Toute participation de la défense donne lieu à l'établissement d'une convention (PARDEF) qui stipule :

- la finalité de la participation et les intérêts respectifs des deux parties (ministère des Armées et organisme d'accueil) ;
- la mission du personnel, la nature et le niveau des activités exercées ;
- la contribution en personnel octroyée par le ministère des Armées à l'organisme d'accueil, détaillée dans un tableau de « contribution en personnel » (TCP) conformément aux dispositions du point 4.3 infra ; pour les cas dérogatoires de participation de la défense exonérée de remboursement, il est réalisé « un tableau de contribution en personnel sans remboursement » (TCPSR) ;
- les modalités de comptabilisation, de gestion et de suivi administratif du personnel en participation de la défense ;
- les conditions d'emploi du personnel ;
- les modalités et les conditions de prise en charge de la rémunération ainsi que celles du remboursement des frais relatifs aux fonctions exercées [(4)] ;
- les conditions d'accès aux prestations de l'action sociale des armées ;
- le (ou les) programme(s) budgétaire(s) du ministère des Armées ;
- un état nominatif associé à la convention ;
- les cas échéant, les modalités de contrôle et d'évaluation des participations de la défense.

Les conventions PARDEF retiennent le principe d'une convention unique, s'adaptant dans un même temps à différents statuts et à plusieurs conditions de mise à disposition et d'affectation à durée limitée [(5)].

4.3. Le tableau de contribution en personnel

Il est destiné à compléter la convention en décrivant la contribution en personnel que le ministère des Armées a décidé d'octroyer à cet organisme. Il répertorie les emplois à pourvoir par familles et filières professionnelles, types et niveaux d'emploi du personnel de la défense mis à disposition (civils) et/ou placés en situation d'affectation à durée limitée (militaires), en concordance avec le référentiel des emplois ministériel (REM) [(6)].

Les organismes gestionnaires satisfont le besoin de l'organisme d'accueil en honorant les postes décrits au tableau de contribution en personnel (TCP), dans le respect des dispositions réglementaires propres à chaque statut de personnel.

Les arrêtés d'affectation à durée limitée ou les décisions de mise à disposition, actes nominatifs individuels ou collectifs de gestion, visent la convention PARDEF établie préalablement entre le ministère des Armées et l'organisme d'accueil.

4.4. Durées, reconduction et visas

La convention de participation de la défense est conclue pour une durée maximale de dix années.

La durée de validité d'une convention PARDEF est dissociable des durées réglementaires d'affectation à durée limitée ou de mise à disposition du personnel rappelées au point 2.5 de la présente instruction.

La reconduction de la convention doit être expresse et demandée par l'une ou l'autre partie au plus tard six mois avant son expiration.

La révision de tout ou partie d'une convention PARDEF et de ses annexes (sauf mention contraire), en particulier du TCP (ou TCP sans remboursement), nécessite l'accord des deux parties et donne lieu à la rédaction et la signature d'un avenant.

Toute participation de la défense donne lieu à l'établissement, par le gestionnaire, d'une fiche justifiant son besoin et définissant les modalités de remboursement ou d'exonération auxquelles il consent. Sous réserve de l'arbitrage favorable du directeur des ressources humaines du ministère des armées (DRH-MD), cet argumentaire permet d'initier la rédaction de la convention.

Avant d'être signée par le Ministre des Armées ou de son représentant, la convention est soumise au visa de l'autorité chargée du contrôle budgétaire du ministère des Armées, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. En tant que de besoin et en priorité dès lors qu'il y a remboursement, elle est soumise au visa de l'autorité chargée du contrôle financier dont relève l'organisme d'accueil.

4.5. Suivi des conventions

Les activités du personnel en participation doivent faire l'objet d'un suivi conjoint entre l'organisme d'accueil et les gestionnaires des ressources humaines concernés. En fonction des enjeux portés par cette convention, cette dernière peut prévoir que ce suivi prenne la forme de réunions permettant de dresser le bilan de la participation, d'affermir le dialogue de gestion et de formuler, le cas échéant, toute proposition de nature à préciser divers points d'application

5. MODALITÉS FINANCIÈRES ET DÉROGATIONS

5.1. Les modalités financières

La prise en charge des rémunérations et de leurs accessoires, des contributions sociales et des prestations sociales du personnel s'exerce selon l'une des deux modalités suivantes :

- la délégation de gestion : imputation directe de la dépense sur les crédits du ministère d'accueil concernant le personnel en participation (solution à privilégier) ;
- le rétablissement de crédits : le ministère des Armées assume la rémunération du personnel en participation et se fait rembourser par l'organisme d'accueil sur la base des coûts salariaux constatés, consécutivement à l'émission de factures client (titres de perception) par le comptable du recouvrement.

Ces procédures financières sont énoncées et détaillées, le cas échéant, dans les conventions de participation de la défense.

Dans le but d'affermir le pilotage de ces effectifs, la DRH-MD intervient, à son niveau, dans le contrôle de la mise en œuvre des modalités financières pré-citées.

5.2. Les modalités financières dérogatoires

Outre les dispositions présentées dans le point 5.3 ci-après, l'exonération de remboursement des rémunérations et charges sociales du personnel du ministère des Armées placé en participation ne peut être accordée que lorsque l'intérêt de la défense le justifie expressément.

Ces exonérations concernent des participations de la défense dites stratégiques et considérées comme telles dès lors qu'est remplie une des conditions rappelées au point 1.2 de cette instruction.

Cette dérogation est exclue :

- pour le personnel militaire en affectation temporaire auprès d'entreprises ;
- pour le personnel civil mis à disposition auprès d'entreprises, des mutuelles ou d'associations

5.3. Sous réserve des dispositions des points 5.1 et 5.2, lorsqu'une participation de la défense sans remboursement est à l'initiative d'un gestionnaire RH, le BOP considéré supporte l'exonération de remboursement.

6. DISPOSITIONS DIVERSES

Le suivi des effectifs en participation de la défense est retracé dans la restitution trimestrielle des effectifs sortants, pilotée par la DRH-MD, et disponible sur le site intranet du ministère des Armées (« Intradef ») sous forme d'un espace collaboratif.

Une évaluation du dispositif institué par la présente instruction peut être conduite par la DRH-MD, en liaison avec les différents acteurs de la fonction « ressources humaines » du ministère des Armées et, en tant que de besoin, avec les organismes d'accueil.

7. PUBLICATION

La présente instruction est publiée au *Bulletin officiel des armées.*

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des ressources humaines du ministère des armées,

Thibaut de VANSSAY de BLAVOUS.

Notes

(1) L'emploi d'un militaire par une personne morale dont le fonctionnement est régi par des règles de droit privé, (EPIC, association et entreprise) ne doit cependant être satisfait par la voie de l'affectation à durée limitée qu'à titre exceptionnel. Le détachement doit, dans ce cas, être privilégié.

(2) Décret n° 2010-1109 du 21 septembre 2010 pris pour l'application de l'article 43 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

(3) Conformément aux dispositions du décret n° 85-986 modifié du 16 septembre 1985 et de la circulaire n° 2167 du 5 août 2008 relative à la réforme du régime de la mise à disposition des fonctionnaires de l'État, tout agent civil fonctionnaire doit se voir proposer un détachement voire une intégration directe dans son administration d'accueil au plus tard au terme d'une durée de trois ans si celle-ci dispose du corps correspondant.

(4) Qui doivent être conformes aux dispositions réglementaires propres à chaque catégorie de personnel.

(5) Dans le cadre de la mise à disposition des fonctionnaires auprès d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ou des États étrangers, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de ces États ou des États fédérés, la lettre de mission vaut convention de mise à disposition.

(6) En adéquation avec le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME).