

## **BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES**



### **Édition Chronologique n° 28 du 7 avril 2023**

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 1

#### **INSTRUCTION N° 1663/ARM/DSEO/SDRH/SDRH2**

relative à la reconversion des militaires du service de l'énergie opérationnelle.

Du 14 décembre 2022

# INSTRUCTION N° 1663/ARM/DSEO/SDRH/SDRH2 relative à la reconversion des militaires du service de l'énergie opérationnelle.

Du 14 décembre 2022

NOR ARME 220 2949 J

## Référence(s) :

- Code de la défense ;
- Loi N° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires (JO n° 72 du 26 mars 2005, texte n° 1).

## Texte(s) abrogé(s) :

- ↳ [Instruction N° 4946/DEF/DCSEA/SDA/SDA2 du 29 novembre 2011 fixant les modalités d'organisation de l'évaluation et de notification du bilan professionnel de carrière au service des essences des armées.](#)

## Classement dans l'édition méthodique :

BOEM [503.1.9](#).

## Référence de publication :

## Préambule

Volet indissociable de l'attractivité des carrières militaires et de leur dynamisation, la reconversion constitue un outil majeur de pilotage de la ressource humaine. Elle demeure une préoccupation constante du ministère des armées (MINARM) et du service de l'énergie opérationnelle (SEO).

La présente instruction aborde les principes généraux de la reconversion au SEO, le rôle des différents acteurs ainsi que les conditions applicables pour pouvoir bénéficier des aides au départ dans le secteur civil.

## 1. PRINCIPES GÉNÉRAUX.

L'institution offre aux militaires des opportunités facilitant leur retour à la vie civile dans de bonnes conditions.

Afin de limiter le nombre de militaires quittant l'institution sans perspective d'emploi, il convient de considérer la reconversion comme une aide permettant l'accès à l'emploi civil et non comme une récompense des services rendus.

Le succès du retour à la vie civile repose sur l'implication de quatre acteurs dans la démarche de reconversion, à savoir :

- le militaire, qui doit faire preuve d'anticipation et d'implication dans la réalisation de son projet professionnel ;
- le commandement local qui est tenu d'appliquer les directives émises par la sous-direction des ressources humaines (SDRH) de la direction du service de l'énergie opérationnelle (DSEO) ;
- l'agence reconversion de la défense (ARD), dénommée « Défense Mobilité », qui doit aider le militaire à construire son projet professionnel et l'orienter vers les prestations appropriées ;
- le gestionnaire du centre de soutien technique et administratif (CSTA), qui valide préalablement le départ envisagé par le militaire puis soumet l'attribution des aides au départ à la DSEO permettant la réalisation du projet professionnel construit en lien avec l'ARD.

### 1.1. Politique générale.

#### 1.1.1. Le directeur du service de l'énergie opérationnelle.

Le directeur du service de l'énergie opérationnelle (DSEO) est responsable de la définition de la politique des départs de son personnel. Il fait appliquer la politique générale de reconversion du MINARM, tout en préservant le maintien de la capacité opérationnelle des forces afin d'assurer les missions confiées au SEO.

À ce titre, le SEO tient l'ARD informée de sa politique des flux et oriente vers la reconversion les candidats dont la perspective de départ correspond à la politique de gestion des flux et la conservation de compétences clés.

#### 1.1.2. Le bureau des ressources humaines du centre de soutien technique et administratif.

Le bureau ressources humaines du centre de soutien technique et administratif (CSTA) est chargé de mettre en œuvre la politique définie par la DSEO. Il doit donc être informé au plus tôt des intentions de départ du personnel afin d'assurer une gestion anticipée et individualisée des ressources.

### 1.2. Objectifs.

Les différents dispositifs d'aide au départ s'inscrivent dans le cadre de la politique générale de reconversion et ont pour objectifs :

- de préparer efficacement les militaires autorisés par la DSEO à exercer un emploi civil en fonction de leur choix et de leur parcours militaire ;
- de lutter contre les risques de chômage des anciens militaires ;
- d'intégrer les départs dans le processus de gestion des ressources humaines.

## 2. PRINCIPES GÉNÉRAUX.

Le parcours du militaire, jusqu'à son placement éventuel en congé lié à la reconversion, requiert plusieurs étapes dont deux aspects ressortent. Le premier est d'ordre « technique » avec l'orientation initiale, la construction et la validation du projet professionnel. Le second relève du domaine administratif avec la demande d'avis préalable au départ lié à une reconversion (APDR) et la décision d'octroi du congé. Ce parcours nécessite la participation de différents acteurs.

### 2.1. Le militaire.

Le militaire est le premier acteur de son avenir professionnel. Il doit veiller à anticiper, programmer et préparer son départ de l'institution. À ce titre, il doit faire connaître à l'institution, au plus tôt, son intention de départ avant toute construction de son projet *via* la demande d'APDR.

### 2.2. Le commandement local.

Le commandement local émet un avis sur l'opportunité de départ et est responsable du suivi du parcours professionnel du militaire.

En tout état de cause, dans la mesure où un congé lié à la reconversion est sollicité, il vérifie sa compatibilité avec le bon fonctionnement de l'unité où sert le militaire.

### 2.3. Défense mobilité.

L'ARD est chargée d'accompagner le personnel militaire vers l'emploi civil dans le cadre d'un suivi individualisé et personnalisé. Afin d'optimiser son action, le conseiller en transition professionnel (CTP) de l'antenne défense mobilité doit, dans un premier temps, recueillir le dépôt de la demande d'APDR afin de connaître la position de l'institution quant au départ du bénéficiaire. L'élaboration du projet professionnel et la définition de la prestation adaptée sont conditionnées par la délivrance d'un APDR favorable.

Après avoir déterminé l'aide la plus appropriée, le chef d'antenne et le coordonnateur fonctionnel régional procèdent à la validation et à la mise en œuvre du projet professionnel du militaire.

### 2.4. L'échelon central.

La SDRH de la DSEO fixe la politique de reconversion et valide l'ensemble des APDR, hormis ceux des engagés volontaires du SEO qui sont validés par le CSTA.

## 3. DISPOSITIFS DE RECONVERSION.

Le dispositif de reconversion regroupe différentes aides au départ définies aux paragraphes ci-dessous.

### 3.1. Les aides au départ.

Le cadre réglementaire permet au militaire de pouvoir bénéficier, sur demande agréée, des dispositifs suivants :

- congé de reconversion (CR) suivi éventuellement d'un congé complémentaire de reconversion (CCR) ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise (CCRE).

La décision d'agrément ou de non-agrément pour ces congés demeure une prérogative de la DSEO qui se prononce après une étude exhaustive du dossier.

Lorsque le militaire bénéficie d'un CR, d'un CCR ou d'un CCRE, il doit se consacrer obligatoirement à la préparation d'une nouvelle activité professionnelle ou à la création et à l'exploitation de l'entreprise qu'il crée ou reprend. Le ministère des armées peut faire procéder aux enquêtes nécessaires afin de vérifier l'activité du bénéficiaire du CR, CCR ou CCRE.

#### 3.1.1. Le congé de reconversion.

Le militaire de carrière ou sous contrat, ayant accompli au moins quatre (4) années de services effectifs à la date de prise d'effet du congé, peut prétendre à un CR d'une durée maximale de cent vingt (120) jours ouvrés. Seuls les militaires reconnus comme ayant été blessés en service ou victime d'une affection survenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal peuvent y prétendre sans condition de durée des services. Toutefois, ces derniers doivent recevoir l'agrément d'un médecin militaire pour suivre la prestation préconisée.

Le militaire engagé du SEO, ne totalisant pas quatre (4) années de services, peut prétendre à un congé de reconversion de vingt (20) jours ouvrés.

Le CR peut être fractionné. Cette disposition a été mise en place afin de répondre aux contraintes des formations suivies, notamment celles qui nécessitent une période d'admissibilité.

#### 3.1.2. Le congé complémentaire de reconversion.

Dès lors que le CR de cent vingt (120) jours ouvrés n'est pas suffisant pour couvrir la formation demandée, le militaire peut bénéficier d'un CCR d'une durée maximale de six (6) mois consécutifs et non fractionnable sous réserve qu'il ait été validé lors de l'APDR émis précédemment.

Le CCR est donc à demander en même temps que le CR.

#### 3.1.3. Le congé pour création ou reprise d'entreprise.

L'opportunité d'octroi du CCRE est décidée par la DSEO au regard d'une étude technique du projet professionnel réalisée par l'ARD, après validation de l'APDR.

Ce congé, d'une durée maximale d'un an (1) et exclusif d'un CR et CCR, permet au militaire ayant accompli au moins huit (8) années de services militaires effectifs, à la date de prise d'effet du congé, de créer ou de reprendre une entreprise à but lucratif, tout en percevant la rémunération de son grade la première année. La durée du CCRE est appréciée par la DSEO en fonction de l'étude technique transmise par l'ARD.

Lorsque le CCRE initial est attribué pour une durée inférieure à un (1) an, il peut être prorogé, dans la limite de la durée permettant d'atteindre une année maximale, soit :

- de droit si l'objet social de l'entreprise, son secteur d'activité et sa branche d'activité sont identiques à ceux de la demande initiale ;
- sur demande agréée par la DSEO si l'objet social de l'entreprise, le secteur d'activité et la branche d'activité sont différents de la demande initiale.

Au-delà d'un (1) an, le CCRE peut être renouvelé, une fois, sur demande agréée par la DSEO. La durée accordée est appréciée en fonction des éléments du dossier. La solde du militaire est réduite de moitié en cas de renouvellement du congé.

La demande de prorogation (congé de moins d'un an) ou de renouvellement du CCRE (après un an de congé) doit être déposée au moins deux (2) mois avant la fin du congé en cours sous la forme d'une demande motivée. Cette dernière est transmise à la DSEO par voie directe via le CSTA. Elle est accompagnée de tous les documents justifiant d'une part, le besoin d'une durée de CCRE prolongée et d'autre part, l'exercice de l'activité (déclaration des statuts, attestation du prestataire de service ou de l'organisme accompagnateur, étape du projet, photographies de l'entreprise, pièces comptables, ...).

Le candidat doit déposer les statuts de son entreprise durant la période du CCRE et exerce son activité privée lucrative impérativement au sein de cette unique et seule entreprise.

### 3.2. La mise en œuvre des aides au départ.

Dès que le militaire envisage son départ de l'institution et avant toute construction du projet professionnel, il dépose une demande d'APDR auprès du CTP. Cet avis répond à un double objectif : d'une part, permettre au CSTA d'étudier la faisabilité d'un départ en tenant compte des contraintes de gestion (spécialités déficitaires, compétences particulières, ...) et, d'autre part, éviter à l'administré de s'investir dans un projet professionnel qui ne pourra aboutir dans le cas d'un avis défavorable du gestionnaire.

Dès lors que l'APDR est favorable et dans la mesure où le candidat à la reconversion envisage toujours un retour à la vie civile, le projet professionnel peut être construit. Une fois le projet professionnel validé par l'ARD, le militaire dépose sa demande de congé auprès du CSTA. La demande d'attribution de CR voire CCR et CCRE est accompagnée de l'ensemble des documents nécessaires à l'attribution de l'aide sollicitée.

L'agrément total ou partiel, ou le non-agrément du congé ou des congés sollicités, se traduit par une décision de la DSEO, excepté pour les engagés volontaires du service de l'énergie opérationnelle (EVSEO) pour lesquels c'est le CSTA qui émet une décision.

## 4. DISPOSITIFS DE RECONVERSION.

Tout militaire de carrière ou sous contrat bénéficiant d'une aide au départ dans le cadre d'une procédure de reconversion, que cette aide soit à dominante accompagnement vers l'emploi ou à dominante formation professionnelle en milieu civil ou en milieu militaire, est placé dans l'une des positions décrites ci-après :

### 4.1. Position d'activité.

Lorsque le militaire bénéficie d'un CR ou d'un CCRE, il demeure en position d'activité. Il reste alors affecté et administré par la formation administrative dont il relève.

#### 4.1.1. Cas du personnel sous contrat.

Afin de pouvoir bénéficier d'un CR ou d'un CCRE, le candidat au départ doit impérativement être sous statut militaire à la date de début de son congé. Ce dernier devra débiter au plus près du terme du contrat. Si besoin et en fonction des éléments du dossier, le contrat peut être prorogé ou renouvelé.

#### 4.1.2. Permissions.

Le militaire faisant l'objet d'une décision de placement en CR ou CCRE peut bénéficier de droits à permission correspondant à la durée du congé à raison de quatre (4) jours par mois jusqu'à mise en position de non activité (CCR) ou cessation de l'état militaire, tout mois commencé comptant pour mois entier.

Le militaire, devant se consacrer obligatoirement à la préparation d'une nouvelle activité professionnelle durant ces congés, peut prendre ses droits à permission par anticipation, y compris ceux au titre de l'année suivante (cas du congé sur deux années calendaires).

Dans le cas d'un congé fractionné, le militaire doit planifier ses permissions avec son commandant d'unité.

En cas de fermeture exceptionnelle non programmée de l'établissement ou de l'entreprise d'accueil, la durée de fermeture compte pour nombre de jours ouvrés sous CR.

### 4.2. Position de non-activité.

Lorsque le militaire bénéficie d'un CCR, il est en position de non-activité. Le CCR n'ouvre pas droit à permissions.

Le militaire, placé sous congé de longue maladie/congé de longue durée maladie (CLM/CLDM), peut accéder à des prestations d'orientation, d'accompagnement et de formation, sous réserve de validation du projet professionnel par l'ARD. De plus, le militaire en CLM/CLDM doit avoir obtenu l'autorisation d'un médecin militaire pour suivre la prestation préconisée. Dans ce contexte, seule l'ARD intervient dans la mise en œuvre de cette aide.

### 4.3. Cessation de l'état de militaire.

Lorsque l'un des congés n'est pas mis à profit par le militaire pour préparer une nouvelle activité professionnelle, le CSTA y met fin par anticipation. Le militaire est alors radié des cadres ou rayé des contrôles (RDC).

#### 4.3.1. Avec le bénéfice d'un CR suivi éventuellement d'un CCR.

Quelle que soit la durée du congé accordé, le militaire est RDC au terme dudit congé.

Dans le cas d'une interruption d'un congé dûment justifiée (hospitalisation, interruption d'une prestation d'accompagnement par l'employeur...), le militaire a la

possibilité de demander :

- d'être RDC au lendemain de la date d'interruption du congé ;
- le retour en unité soumis à l'agrément de la DSEO. Néanmoins, si le militaire a utilisé quarante (40) jours ouvrés, la radiation interviendra au plus tard deux (2) ans après l'utilisation de ce 40<sup>ème</sup> jour.

De plus, si un nouveau congé était agréé, les jours ouvrés déjà utilisés seraient déduits à concurrence de la durée maximale autorisée de cent vingt (120) jours ouvrés.

#### **4.3.2. Avec le bénéfice d'un congé pour reprise ou de création d'entreprise.**

Le militaire qui bénéficie d'un CCRE est radié des cadres ou rayé des contrôles à l'expiration de ce congé.

Le militaire souhaitant interrompre son congé doit en faire la demande au moins deux (2) mois avant l'expiration du congé. Il pourra demander à être RDC au lendemain de la date d'interruption du CCRE ou sera affecté en fonction des impératifs de gestion.

Nota : En règle générale, lors d'une interruption de congé, le militaire dont le contrat est prorogé afin de couvrir un congé de reconversion (CR), congé complémentaire de reconversion (CCR) ou congé pour création ou reprise d'entreprise (CCRE) sera rayé des contrôles au terme du congé, la date d'interruption devenant le terme du contrat. Un arrêté portant radiation des contrôles sera réédité.

## **5. ABROGATION - PUBLICATION.**

[L'instruction N° 4946/DEF/DCSEA/SDA/SDA2 du 29 novembre 2011](#) fixant les modalités d'organisation de l'évaluation et de notification du bilan professionnel de carrière au service des essences des armées est abrogée.

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

Pour le ministre des armées et par délégation :

*L'ingénieur en chef de 1<sup>ère</sup> classe,  
sous-directeur « ressources humaines »  
de la direction du service de l'énergie opérationnelle,*

Cyrille FOULON.