



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

armée

Question écrite n° 113754

Texte de la question

Mme Michèle Delaunay attire l'attention de M. le ministre de la défense et des anciens combattants sur les conséquences pour les personnels civils et militaires des réductions d'effectifs consécutives à la mise en place des bases de défense et des regroupements de soutiens de bases de défense. En 2008, le Livre blanc sur la Défense et la sécurité intérieure prévoyait la suppression de 54 000 postes. Il est reconnu que les baisses massives d'effectifs et les restructurations augmentent de façon simultanée les risques psychosociaux. Les personnels civils et militaires sont marqués par le stress, le mal-être au travail ou encore la dépression. Depuis 2008, deux personnels civils et un militaire ont mis fin à leurs jours dans le territoire de la zone de Défense du Sud-Ouest. La fermeture de l'école de santé des armées à Bordeaux laisse derrière elle plus de 80 personnes qui ont vu bouleversée leur vie professionnelle et familiale. Elle lui demande les mesures concrètes qu'il compte prendre afin d'accompagner ces personnels inquiets du peu de perspectives d'avenir qui leur sont offertes afin d'éviter les drames si souvent liés aux conséquences des réductions des effectifs.

Texte de la réponse

Afin de conduire l'ensemble des réorganisations lié à la mise en oeuvre des objectifs de la loi de programmation militaire 2009-2014, un plan d'accompagnement du personnel civil et militaire affectés par les sites restructurés (PAR) a été mis en place. Les principes de ce plan d'accompagnement, son champ d'application, le déroulement des opérations de restructuration ainsi que les garanties mises en oeuvre pour l'accompagnement du personnel ont été établis par les instructions ministérielles du 28 janvier 2009, du 7 juillet 2010 et du 28 juillet 2011. La politique d'accompagnement des agents civils et militaires du ministère de la défense et des anciens combattants s'appuie sur un maillage territorial de structures d'accompagnement, un dialogue social constant, des outils de gestion adaptés, des mesures de compensation matérielle et financière, et la prise en compte des risques psychosociaux. 1. Les structures et dispositifs d'accompagnement du personnel civil : À l'échelon national, la « mission d'accompagnement des réorganisations » (MAR) de la direction des ressources humaines du ministère de la défense conçoit les mesures d'accompagnement du personnel civil, pilote le budget consacré à ces mesures, et assure le suivi national des opérations de restructurations. À l'échelon régional, les « commissions régionales de mobilité reclassement » (CRMR) sont intégrées aux centres ministériels de gestion du ministère et suivent les opérations de restructuration relevant de leur zone géographique. Enfin, à l'échelon local, les « antennes mobilité reclassement » (AMR), créées dans chaque établissement restructuré comprenant au moins 10 agents civils, ont pour mission d'accompagner individuellement ces agents dans leurs parcours de reclassement, soit au sein du ministère, soit vers une autre structure relevant de la fonction publique, ou bien à l'aide d'une reconversion dans le secteur privé. Ces instances sont composées de responsables des ressources humaines, de responsables de la formation et d'assistants du service social. L'interaction entre ces différentes entités est consolidée par un réseau territorial de « médiateurs mobilité » qui ont pour mission de faciliter le parcours des agents et de soutenir ceux d'entre eux qui rencontreraient des difficultés dans leur processus de reclassement. Le dialogue social est assuré par un comité de suivi pour la réalisation des restructurations. Présidé par le directeur des ressources humaines du ministère et composé des organisations syndicales et des

autorités centrales d'emploi, il se réunit deux fois par an au niveau central. À l'échelon déconcentré, les commissions locales et régionales de restructuration constituent le cadre institutionnel de concertation, regroupant les organisations syndicales, le commandement militaire, les responsables des ressources humaines, l'assistant social, le responsable de la formation et le médiateur mobilité. L'AMR ou la CRMR propose systématiquement à un agent dont le poste est supprimé trois postes possibles au sein ou hors du ministère. Après avoir fait son choix, l'agent bénéficie d'une convention de mobilité lui indiquant : les dates de sa période de « prémutation » (cette période, d'une durée d'un mois, ouvre notamment à l'agent une possibilité de retour. Durant celle-ci, ses déplacements sont alors pris en charge au titre des frais de mission) ; ses droits aux indemnités de mobilité et aux compensations matérielles et financières instaurées par le ministère afin de faciliter sa mobilité géographique et celle de sa famille ; le montant de sa nouvelle rémunération (à laquelle est adossé un dispositif compensatoire lui permettant de bénéficier du maintien de sa rémunération antérieure à hauteur de 100 % durant une période d'un an, à laquelle est appliquée une dégressivité progressive limitée à 2 % par an). Par ailleurs, les services déconcentrés de gestion des ressources humaines du ministère de la défense et des anciens combattants mettent à la disposition des agents concernés, des cycles de formation à l'emploi et la possibilité de réaliser des bilans de compétences pour les accompagner dans leurs nouvelles fonctions ou les guider dans une réorientation de carrière. Concernant les agents qui ont fait le choix de quitter la fonction publique, des mesures financières d'aide au départ ont été instaurées : pour les fonctionnaires et agents contractuels en contrat à durée indéterminée : une indemnité de départ volontaire (IDV) dont le montant maximal correspond à 24 mois de rémunération brute, incluant les indemnités statutaires ; pour les ouvriers de l'État : une IDV dont le montant varie de 49 470 à 91 470 euros en fonction de l'ancienneté de services, cumulable avec une indemnité forfaitaire de 15 245 euros, dans l'hypothèse d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

2. Les structures et dispositifs d'accompagnement du personnel militaire : Une cellule d'accompagnement des militaires concernés par les restructurations a été mise en place dans chaque site restructuré. Premier interlocuteur des militaires qui souhaitent s'engager dans une démarche de reconversion, cette instance vise à apporter au militaire, ainsi qu'à sa famille, une assistance proche, individualisée et continue, pour gérer l'ensemble des questions relatives à sa mobilité ou à son souhait de départ de l'institution militaire. Ces cellules sont en liaison permanente avec les conseillers en emploi de l'agence de reconversion de la défense établis dans chaque base de défense et dont la mission est d'accompagner, informer et conseiller les militaires dans leur démarche de reconversion. Le militaire qui souhaite poursuivre sa carrière vers le secteur privé dispose de plusieurs dispositifs de reconversion (congé de reconversion, mise à la disposition d'un organisme de droit privé, congé pour création ou reprise d'entreprise) et de diverses aides financières (pécule, indemnité de départ, indemnité spéciale de préparation de la reconversion...). De même, un militaire désireux d'accéder à un emploi de la fonction publique dispose de deux dispositifs de droit commun : l'accès sur concours prévu par l'article L. 4139-1 du code de la défense, et la voie du détachement en application de l'article L. 4138-8 du même code. En complément de ces procédures, il existe deux modes d'accès spécifiques aux militaires : au titre des emplois réservés en vertu de l'article L. 4139-3 du code de la défense (accès dans les catégories B et C) et la procédure de l'article L. 4139-2 du même code qui permet aux militaires de tous grades d'accéder à la fonction publique civile. Enfin, le militaire recevant une nouvelle affectation prononcée d'office pour les besoins du service, et entraînant un changement de résidence, bénéficie d'une aide à la mobilité sous la forme d'un complément forfaitaire et, le cas échéant, d'un supplément forfaitaire de l'indemnité pour charges militaires. Cette aide s'applique également au militaire non chargé de famille appartenant à un site restructuré.

3. Les mesures communes au personnel civil et militaire : Parmi les mesures de compensation matérielle et financière allouées sans distinction au personnel civil et militaire, tout reclassement qui induirait une mobilité géographique ouvre droit à : une indemnité de « reconnaissance d'une nouvelle affectation » destinée, d'une part, à compenser une partie des frais engagés par l'agent lors d'un déplacement effectué dans le but de s'informer sur ses futures conditions de vie familiale et professionnelle, d'autre part, à lui faciliter la recherche d'un logement ; la prise en charge de son déménagement vers sa nouvelle résidence administrative ou au versement d'une indemnité de frais de changement de résidence calculée au prorata de la distance séparant les deux résidences administratives et le nombre de personnes à charge ; un accès prioritaire de l'agent aux logements conventionnés de la Société nationale immobilière ; un remboursement durant six mois de la différence entre le nouveau et l'ancien loyer, lorsque le nouveau loyer est supérieur au précédent ; une aide au rachat de l'ancien logement de l'agent par le groupe de la Société nationale immobilière, en cas de difficulté de vente ; le versement d'une allocation spécifique d'un montant maximum de 8 000 euros pour l'acquisition d'un nouveau

logement ; une allocation d'aide à la mobilité d'un montant de 6 100 euros octroyée aux conjoints contraints d'abandonner leur activité professionnelle, à la suite du déménagement rendu nécessaire par la nouvelle affectation de l'agent. 4. La prise en compte des risques psychosociaux : Le ministère de la défense et des anciens combattants est particulièrement vigilant quant à la prévention des risques psychosociaux qui pourraient affecter certains agents à l'occasion d'un changement de leur environnement professionnel. Les médecins de prévention, affectés dans chaque site, sont chargés du suivi médical des agents dans le cadre notamment d'une mutation entraînant un changement de résidence administrative, ou en cas de changement de profession. De plus, dans la continuité de l'accord « santé et sécurité au travail » (SST), signé dans la fonction publique, le 20 septembre 2009, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, la circulaire du 21 juin 2011 du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État a recommandé à l'ensemble des départements ministériels de mettre en oeuvre des mesures destinées à faire progresser la prévention des risques psychosociaux dans l'administration. Le ministère de la défense et des anciens combattants s'est engagé dans cette démarche dès juin 2010, avec la diffusion d'une note donnant des directives en la matière à l'ensemble des chefs d'établissements, dans le contexte particulier des mesures de restructurations. Depuis, un groupe d'analyse des risques psychosociaux travaille en étroite collaboration avec les autorités des sites restructurés. Enfin, en concertation avec les partenaires sociaux, le ministère finalise la réalisation d'un guide de prévention des risques psychosociaux et d'un mémento pratique à destination de l'ensemble des acteurs du ministère. La méthode de conception adoptée pour ce guide est analogue à celle initiée lors de la réalisation du guide sur le harcèlement moral au travail, édité en 2004. Ainsi, ce plan d'accompagnement, par l'ampleur et la diversité des mesures qui le composent, a pour objectif de couvrir la totalité des aspects liés aux réformes engagées. Les acteurs et les outils de gestion mobilisés à cette occasion concourent à répondre aux besoins et aux préoccupations de l'ensemble du personnel concerné, lui assurant un suivi professionnel, sociopsychologique et financier individualisé, avec toute l'attention requise à la prise en compte de chaque situation. S'agissant de l'école de santé des armées (ESA) de Bordeaux, la fermeture de cet établissement, le 1er juillet 2011, a répondu à une logique de cohérence, de réduction des coûts de fonctionnement et de meilleure efficacité des formations. Cela s'est traduit par le regroupement de la formation initiale des praticiens (médecins et pharmaciens) sur un site unique basé à Lyon-Bron. Ce nouveau site formera un pôle de santé militaire régional regroupant l'ESA, le centre de préparation aux opérations extérieures, l'hôpital militaire et le régiment médical de La Valbonne. La fermeture du site de Bordeaux a représenté un effectif de 71 agents à reclasser, constitué de 45 ouvriers de l'État, 23 fonctionnaires du ministère de la défense et des anciens combattants et 3 agents détachés du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative. Parmi les 45 ouvriers de l'État, 22 ont bénéficié d'un reclassement de proximité au sein des unités de la garnison, 6 ont accepté une mobilité géographique, 11 ont souhaité bénéficier de l'indemnité de départ volontaire et 5 d'une pension de retraite à jouissance immédiate. À ce jour, il reste un ouvrier de l'État à reclasser. Parmi les 23 fonctionnaires du ministère de la défense et des anciens combattants, 10 ont bénéficié d'un reclassement de proximité au sein de la garnison, 8 ont été reclassés au sein du ministère après avoir accepté une mobilité géographique, 3 ont été détachés à l'extérieur du ministère et 2 ont souhaité bénéficier d'une mise à la retraite. Enfin, les 3 agents détachés du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative ont été réintégrés dans leur ministère d'origine.

Données clés

Auteur : [Mme Michèle Delaunay](#)

Circonscription : Gironde (2^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 113754

Rubrique : Défense

Ministère interrogé : Défense et anciens combattants

Ministère attributaire : Défense et anciens combattants

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 12 juillet 2011, page 7506

Réponse publiée le : 1er novembre 2011, page 11559