

DIRECTION DE LA FONCTION MILITAIRE  
ET DU PERSONNEL CIVIL : *sous-direction  
de la gestion du personnel civil.*

**ARRETE relatif au dispositif d'accueil et de  
formation d'adaptation des techniciens du  
ministère de la défense.**

*Du 19 juillet 2005 (A)*  
NOR D E F P 0 5 5 1 8 6 7 A

*Mot(s) clef(s) :* Formation continue — technicien.

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM  
341\*, 350\* et 352-1\*.

LA MINISTRE DE LA DEFENSE,

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (BOC, p. 208; BOEM 350\*) modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat;

Vu la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 (JO n° 72 du 26 mars, texte n° 1; BOEM 300\*) portant statut général des militaires;

Vu le décret n° 85-607 du 14 juin 1985 (BOC, p. 3133; BOEM 341\* et 350\*) modifié, relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat;

Vu le décret n° 2004-1160 du 29 octobre 2004 modifiant le décret n° 98-203 du 20 mars 1998 (BOC, p. 1643; BOEM 352-1\*) relatif au statut particulier du corps des techniciens du ministère de la défense,

ARRETE :

**CHAPITRE PREMIER.**

**PRINCIPES GENERAUX.**

Art. 1er. Les techniciens du ministère de la défense (*TMD*) bénéficient au cours de leur première année de fonctions, d'un dispositif d'accueil et de formation d'adaptation.

Ce dispositif est obligatoire.

Art. 2. Le dispositif vise à faciliter l'insertion des agents nouvellement recrutés dans leur environnement professionnel. Il doit leur permettre, d'une part, d'acquérir une connaissance générale de l'administration dans laquelle ils vont exercer leurs fonctions, d'autre part, d'apprécier leur rôle et la nature des missions qui leur seront confiées.

(A) Réservé CPBO.

Enfin, ce dispositif est essentiellement destiné à donner aux *TMD* la possibilité d'exercer une action efficace dès leur prise de fonctions par l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de leur emploi.

**CHAPITRE II.**

**BENEFICIAIRES  
DU DISPOSITIF D'ACCUEIL  
ET DE FORMATION D'ADAPTATION.**

Art. 3. Sont admis au bénéfice du dispositif d'accueil et de formation d'adaptation prévu par le présent arrêté, les *TMD* recrutés :

— par la voie des concours externes et internes;

— en application de l'article 63 de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires;

— en application de la législation et de la réglementation sur les travailleurs handicapés.

Les agents nommés au choix, les agents techniques principaux de l'électronique ayant intégré le corps des *TMD* par examen professionnel en application de l'article 16 du décret du 29 octobre 2004 susvisé, les agents détachés en provenance d'autres ministères et les agents recrutés au titre de l'article 62 de la loi du 24 mars 2005 susvisée, suivent le stage d'information et peuvent suivre, à leur demande ou à la demande de leur employeur, le stage de formation technique.

**CHAPITRE III.**

**L'ACCUEIL.**

Art. 4. L'accueil est placé sous la responsabilité du chef de l'organisme d'emploi et est organisé avec le concours de toutes les personnes de l'établissement amenées à entretenir des relations avec l'intéressé. Cette phase a pour objectif de permettre au nouveau recruté de :

— découvrir son environnement professionnel et appréhender l'organisation du ministère de la défense, de son employeur ainsi que de sa région et de son établissement d'emploi;

— bénéficier de l'accompagnement d'un parrain;

— connaître et effectuer toutes les démarches administratives et de vie courante nécessaires à son installation dans sa nouvelle affectation;

— recevoir un livret d'accueil.

Art. 5. Le but du parrainage, mis en place pour une durée d'un an, est de faciliter l'intégration de l'agent nouvellement recruté dans la vie quotidienne de son organisme d'emploi ainsi que dans son environnement professionnel.

A ce titre, le parrainage vise à informer et familiariser le stagiaire avec les principes d'organisation et de fonctionnement ainsi qu'avec les procédures et les systèmes d'information mis en œuvre.

Il constitue, par ailleurs, un moyen de développer les compétences relationnelles du fonctionnaire et sa capacité à appréhender son niveau de responsabilité.

Le parrain est désigné par le chef de l'organisme d'emploi de l'agent et peut être chargé d'accompagner plusieurs *TMD*. Doté d'une connaissance précise de cet organisme, de ses activités et des enjeux liés à ses missions, le parrain doit pouvoir expliciter la répartition des rôles entre les services ainsi que les relations que ceux-ci entretiennent entre eux.

Pour mener à bien sa mission, le parrain doit être un cadre de catégorie A ou B expérimenté et de préférence de l'ordre technique, réunissant certaines qualités, et notamment :

- un jugement sûr et reconnu;
- une capacité d'écoute et de dialogue;
- une ouverture d'esprit.

#### CHAPITRE IV.

##### LA FORMATION D'ADAPTATION.

Art. 6. La formation d'adaptation comprend deux stages :

- un premier stage dit d'information, consacré à l'approche, historique, sociologique, administrative et institutionnelle du ministère de la défense;
- un deuxième stage dit de formation technique organisé par spécialité de recrutement et en tenant compte de l'emploi des agents.

Art. 7. Le stage d'information a pour objectif de donner aux stagiaires les connaissances communes nécessaires à l'ensemble des spécialités. Sa durée maximale est de quatre semaines.

Ce stage comprend quatre modules :

- module 1 : « Connaissance du ministère de la défense », dont l'objectif de formation est la connaissance des missions, de l'organisation générale et des moyens du ministère de la défense;
- module 2 : « Positionnement du corps des *TMD* au sein du personnel du ministère de la défense et environnement social » dont les objectifs sont la connaissance du statut général de la fonction publique de l'Etat, des catégories et corps de fonctionnaires et du statut particulier du corps des *TMD*, de la politique de gestion de ressources humaines du ministère, du statut des militaires, de la formation continue et de l'environnement social au sein du ministère;

- module 3 : « Finances publiques, achats publics, marchés publics, droit civil et droit pénal » dont les objectifs sont la présentation de la loi de finances et des principes budgétaires, l'acquisition de notions concernant le budget de la défense et le code des marchés publics ainsi qu'une information sur la responsabilité et les conséquences judiciaires et pénales des actes commis;

- module 4 : « Outils » dont les objectifs sont la sensibilisation à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, la connaissance des documents administratifs, l'acquisition des techniques de base de la communication, ainsi que des techniques professionnelles d'expression écrite en usage au ministère de la défense, l'acquisition de la capacité à se positionner par rapport à l'équipe et à la hiérarchie et la présentation des outils bureautiques et des technologies de l'information et de la communication utilisés au sein du ministère ainsi que des règles de sécurité qui s'y rattachent. Par ailleurs, pendant ce module, les agents seront sensibilisés sur les thèmes de la qualité et du contrôle de gestion.

Art. 8. La formation technique, d'une durée de six à vingt-quatre semaines est organisée par spécialité de recrutement et en tenant compte du domaine d'emploi.

Le ministère de la défense organise dans ses écoles et, à défaut, avec le concours de prestataires de formation du secteur public, des cycles de formation pour les spécialités donnant lieu à un recrutement régulier dès que le nombre d'agents est suffisant.

Pour les spécialités à faible volume de recrutement, les stagiaires sont formés sur les bases d'un programme proposé au maître d'ouvrage par l'organisme d'emploi.

Art. 9. La formation d'adaptation se déroule au plus près de la date d'affectation et au cours de la première année suivant la prise de fonctions.

Elle peut toutefois être différée sur décision du directeur de la fonction militaire et du personnel civil en cas d'impossibilité absolue (congé de maternité, congé parental, empêchement pour raison de santé).

La situation des personnes handicapées fait l'objet d'un examen particulier, le cas échéant.

Art. 10. La maîtrise d'ouvrage de la formation d'adaptation est assurée par la direction de la fonction militaire et du personnel civil (*DFP*) et donne lieu à une circulaire annuelle d'organisation.

A ce titre, la *DFP* :

- définit les objectifs de formation du stage d'information et de chaque stage de formation technique, en relation avec les entités d'emploi;

— établit le dispositif de formation des agents appartenant aux spécialités à faible volume de recrutement.

Dans ce cadre, elle prend l'avis du conseil de perfectionnement de la formation d'adaptation des *TMD* dans les conditions prévues par l'article 13 du présent arrêté.

Le maître d'ouvrage peut assurer directement la maîtrise d'œuvre ou confier celle-ci à des maîtres d'œuvre. Ceux-ci sont alors choisis parmi les centres de formation du ministère de la défense et, en tant que de besoin, parmi des prestataires de formation du secteur public.

Art. 11. Chaque maître d'œuvre, à partir des objectifs de formation identifiés, définit les objectifs pédagogiques et rédige le cahier des charges de formation.

Il est responsable de la mise en œuvre de la formation, de l'organisation des enseignements, de la pédagogie, du choix des intervenants et des organismes auxquels il peut recourir, ainsi que de l'évaluation immédiate.

Il est chargé de contrôler les différentes étapes de la formation et désigne à ce titre les responsables pédagogiques chargés de suivre la formation de chaque stagiaire ainsi que leur progression.

## CHAPITRE V.

### LE CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT.

Art. 12. Composé de membres réputés experts désignés par les entités d'emploi, et présidé par le sous-directeur de la gestion du personnel civil de la *DFP*, ou son représentant, le conseil de perfectionnement se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président et donne son avis sur toutes les questions intéressant le contenu et le déroulement du cycle de formation.

Il reçoit communication des bilans de formation quantitatifs et qualitatifs établis par les maîtres d'œuvre.

## CHAPITRE VI.

### SANCTION DE LA FORMATION.

Art. 13. Le responsable pédagogique établit, pour chaque stagiaire, un rapport individuel de fin de formation comportant les résultats obtenus par l'agent et des observations sur son comportement. Ce rapport comporte également un avis sur l'aptitude de l'agent à tenir un emploi de *TMD*.

Les rapports individuels sont transmis par le maître d'œuvre au secrétariat de la commission administrative paritaire compétente en vue de la titularisation.

## CHAPITRE VII.

### DISPOSITIONS PARTICULIERES.

Art. 14. Le stage d'information et les stages de formation technique de chaque spécialité sont ouverts, dans la limite des places disponibles, aux cadres civils de catégorie B de l'ordre technique dans le cadre de la formation continue.

Art. 15. La formation peut comprendre des périodes d'interruption pour congés scolaires. Dans ce cas, les *TMD* sont remis à la disposition de leur établissement d'affectation.

## CHAPITRE VIII.

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES.

Art. 16. Les experts vérificateurs intégrés et les contrôleurs des transmissions détachés et intégrés dans le corps des *TMD* ne sont pas soumis à la formation d'adaptation à l'emploi. Ils peuvent suivre, sur volontariat, la phase information de cette formation.

Art. 17. Cet arrêté est applicable aux agents recrutés à partir de l'année 2005.

Art. 18. Le directeur de la fonction militaire et du personnel civil est chargé de l'application du présent arrêté.

Pour la ministre de la défense et par délégation :

*Le contrôleur général des armées,  
directeur de la fonction militaire  
et du personnel civil,*

Jacques ROUDIÈRE.