

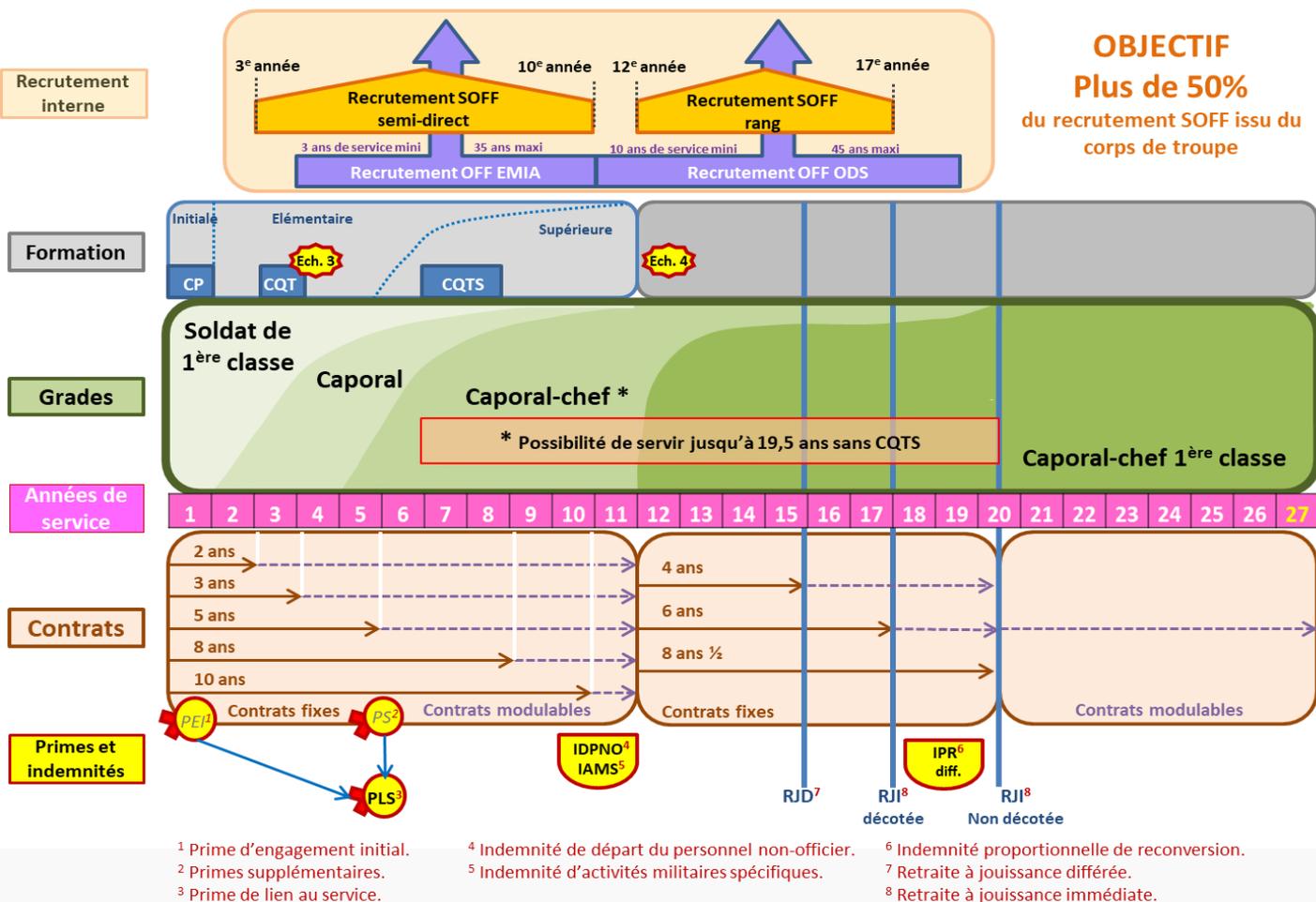
Les règles de gestion permettent aux chefs de corps de CONSERVER dans l'Institution pour satisfaire un besoin tout engagé dont le comportement et l'aptitude dans l'emploi correspondent aux attendus suivants :

- vouloir servir (motivation) ;
- pouvoir servir (aptitudes physiques et techniques) ;
- savoir servir (comportement).

1

LE PARCOURS PROFESSIONNEL

L'armée de Terre propose à chaque MDR un **parcours personnalisé** qui correspond à ses attentes, à ses capacités et aux besoins des unités.



2

L'AVANCEMENT

Progresser en tant que militaire du rang

L'avancement est réalisé **au mérite** selon un ordre de choix exprimé par le chef de corps. Il permet **l'accès à des niveaux de responsabilité correspondant aux aptitudes de chacun.**

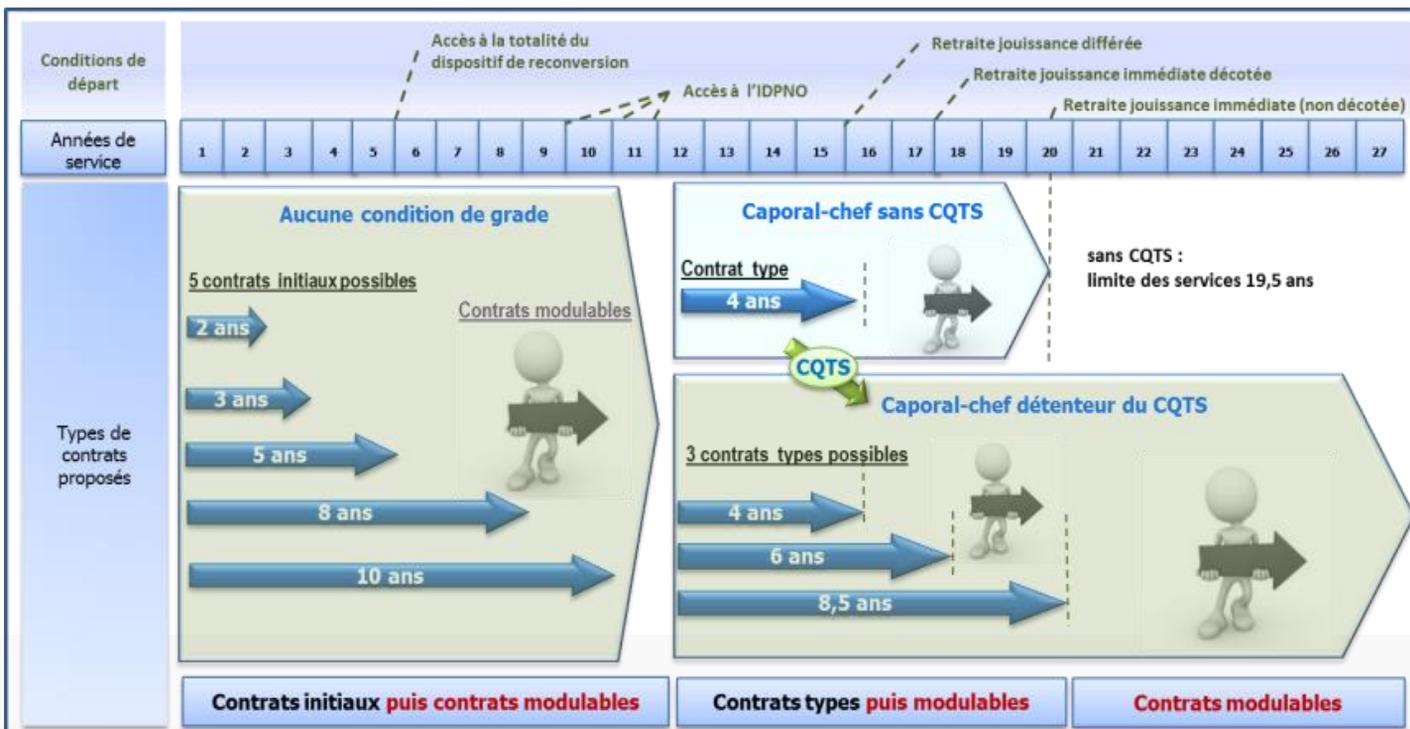
Conditions minimales	Qualification	Ancienneté	Gestion	Durée des services
SDT 1^{ère} Classe	AFFIM (attestation de fin de formation initiale)	Automatique, 1 ^{er} jour du 7 ^{ème} mois de service		11 ans (reconversion incluse)
Caporal	CME ou CTE	Dés l'obtention du CME ou CTE (CPL à 3 ans de service en moyenne)	Pyramidage par formation	11 ans (reconversion incluse)
Caporal-chef	CQT (Certificat de qualification technique)	Au minimum 4 ans de service (CCH à 6 ans de service en moyenne)	Pyramidage par formation	CC1 : 27 ans (reconversion incluse) CCH : 19,5 ans (reconversion incluse)

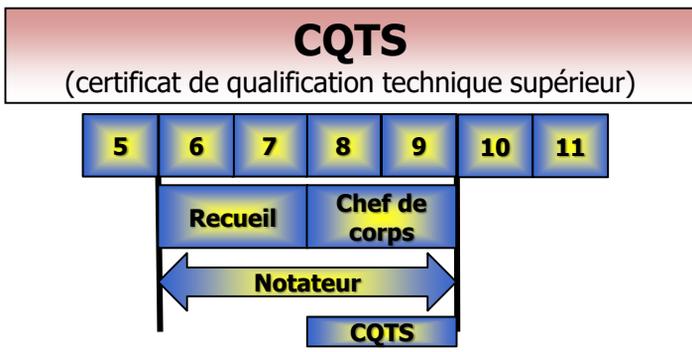
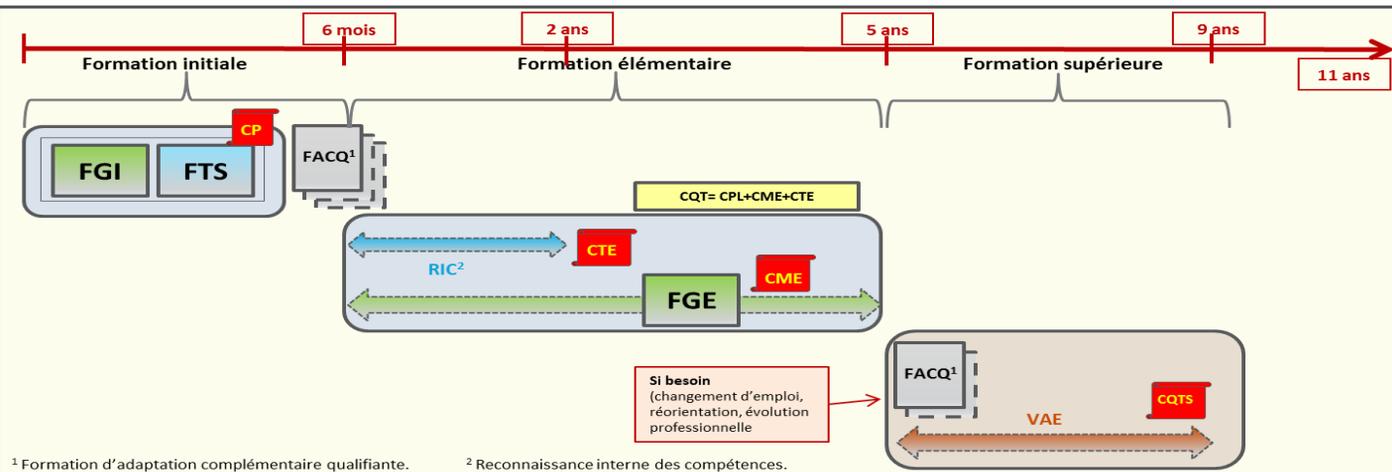
Les CCH détenteurs du CQTS ont vocation à atteindre 19,5 ans de service par contrats successifs.

3

LE RENOUVELLEMENT DES CONTRATS

Un contrat pour chaque projet





- **CTE + CME + CPL = CQT**
- attribué automatiquement dans CONCERTO à tout CPL titulaire du CTE et du CME.

- ouverture du recueil des acquis de compétence en **6^e année** ;
- période d'acquisition des savoir-faire techniques : **2 ans** ;
- suivi par le premier notateur ;
- bilan annuel en entretien de notation orientation ;
- attribution par le chef de corps en **8^e ou 9^e année**.

échelle de solde n° III

- port du galon de CCH de 1^{ère} classe au premier jour de la 12^e année de service
- échelle de solde n° IV à la vacance (contingemment).

- **Entretien intermédiaire de notation** obligatoire par le premier notateur **si constat d'une baisse significative** de la manière de servir ou de la qualité des services rendus.
- **Délivrance systématique et obligatoire d'une copie de la feuille de notation** à chaque communication.



L'orientation annuelle, menée conjointement à la notation, permet de faire évoluer le parcours professionnel y compris vers d'autres métiers. Elle permet :

- la **mise en formation** pour la tenue d'emplois spécifiques ;
- de répondre aux aspirations de **changement de métiers vers un autre domaine (réorientation)** ;
- **le recrutement au choix des sous-officiers** par la voie « semi-direct » ou « rang » ;
- **le recrutement officier** par voie de concours ;
- de faire part de son souhait de **servir au sein d'une autre unité – la mobilité** ;
- de se prononcer sur son **renouvellement de contrat à A+1** ;
- la préparation d'une éventuelle reconversion.

A tout moment de son parcours et au travers de l'orientation annuelle, l'engagé peut exprimer son souhait de mobilité en mai-juin (année A) pour une prise d'effet l'été suivant (A+1) :

- pour **concrétiser une réorientation** ou résoudre un problème d'inaptitude ;
- pour **répondre à un souhait individuel** de localisation ;
- pour **répondre à un besoin de l'institution**.

Le militaire du rang abonné à « Mail contact » (AIDDA) peut recevoir directement dans sa boîte courrier personnelle des offres d'emplois vacants, ainsi que d'autres informations RH. L'officialisation de la candidature respecte en revanche la voie hiérarchique.

➤ **RECRUTEMENT OFFICIER :**

- EMIA : à partir de 3 ans de service et jusqu'à l'âge de 35 ans, sur concours (Bac) ou sur titre (Bac +3) ;
- ODS : à partir de 10 ans de service et jusqu'à l'âge de 45 ans.

➤ **RECRUTEMENT SOUS-OFFICIER :**

- SD : de la 3^e à la 10^e année de service (vocation SOC) ;
- rang : de la 12^e à la 15^e année de service (vocation SCH contractuel ou ADJ/SOC si BSTAT).

Cette année encore, les MDR pourront exceptionnellement faire acte de candidature dans leurs 16^e et 17^e années de service.

Objectif

**Plus de 50%
du recrutement des
sous-officiers issu des MDR.**



En fonction des besoins de l'Institution, les MDR ayant quitté le service actif peuvent être réengagés :

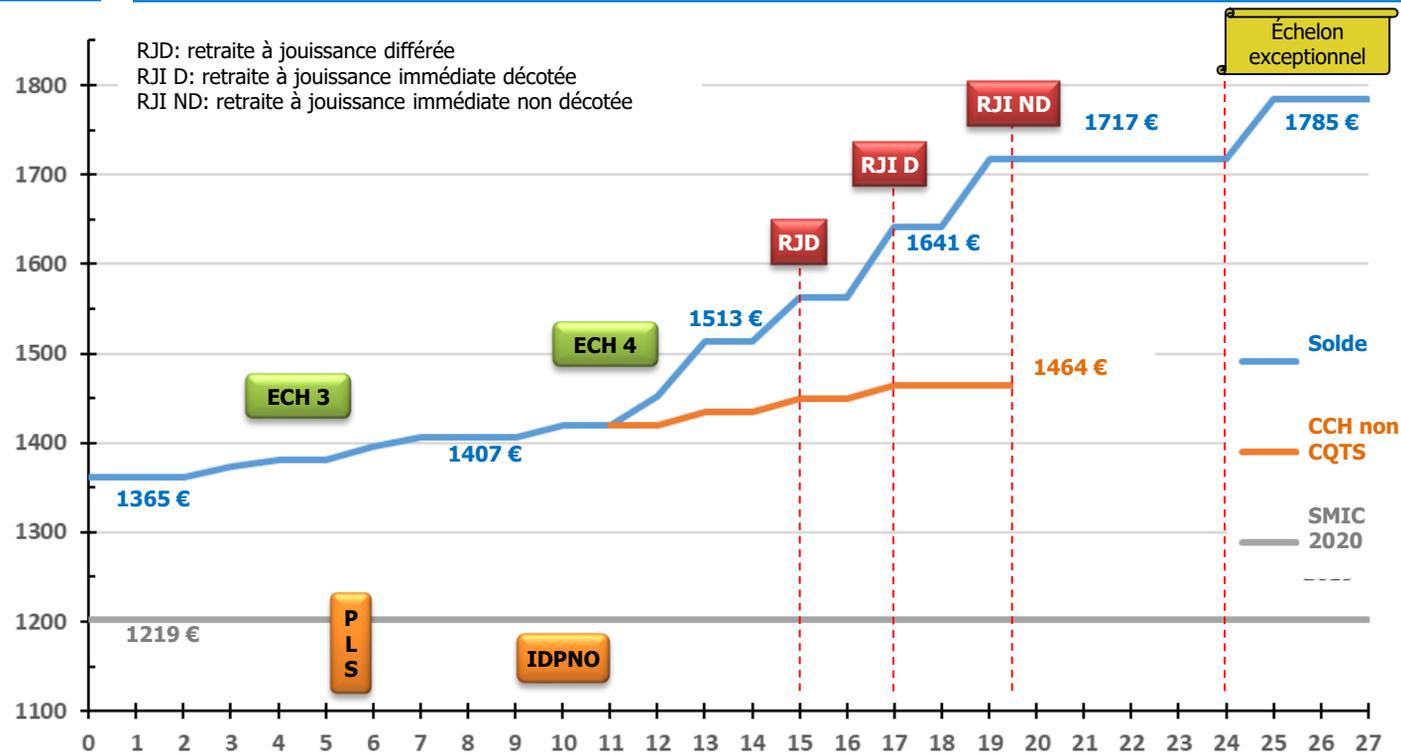
- s'ils ont connus jusqu'à 4 ans d'interruption de service (au-delà les demandes sont malgré tout étudiées) ;
- s'ils sont médicalement aptes ;
- s'ils n'ont pas déjà atteint la limite des 27 ans de services ;
- s'ils n'ont pas fait l'objet de sanctions pénales et/ou disciplinaires particulières.

Ils bénéficieront alors du même déroulé de carrière que les autres MDR.

Les candidats au réengagement doivent porter leur candidature via leur dernière formation d'emploi ou un CIRFA.

LA REMUNERATION, LES PRIMES ET INDEMNITES

En cohérence avec les compétences et les échéances du parcours



Exemple de solde calculée pour un MDR célibataire et sans enfant à charge, servant en province, non TAP, hors prélèvement de la complémentaire santé et déroulant un parcours standard (données à caractère indicatif issues de PIC@SSO).

Prime de lien au service (PLS)	Versée à 05 ans de services pour tous ceux qui s'engagent à servir jusqu'à 08 ans minimum (et prioritairement parmi les détenteurs du CQT pour 2020). Son montant est actuellement de 3 000 €.
Les PEI, PAM et PS ont vocation à s'effacer progressivement pour laisser place à la PLS. Néanmoins, elles seront encore versées en 2020. Les engagés à compter du 1^{er} janvier 2020 ne sont donc plus concernés que par la PLS.	
Indemnité de départ des personnels non officiers (IDPNO)	14 mois de solde pour le départ d'un CCH en 10 ^{ème} ou 11 ^{ème} année de service.
Prime d'activité	Selon sa situation personnelle, le MDR peut bénéficier de cette prime (demande auprès de la CAF).



1. Anticiper en s'informant :

- auprès du conseiller en emploi, sur les différentes aides à la reconversion existantes ;
- auprès du gestionnaire sur les conditions financières liées au départ.

2. Bâtir un projet professionnel cohérent, réaliste et réalisable en lien avec le conseiller en emploi, tenant compte des acquis et savoir-faire détenus.

3. Aménagement contractuel au titre de la reconversion :

L'aide à la reconversion doit débiter à la date la plus proche possible de la date initiale de fin de contrat (par avenant ou par un nouveau contrat), sauf pour les militaires que cela ferait sortir du créneau de l'IDPNO. Cette mesure vise à sanctuariser la disponibilité du militaire :

- au profit de son unité jusqu'à l'échéance initiale de fin du contrat en cours ;
- au profit de sa reconversion postérieurement à cette échéance.

Le commandement peut ainsi veiller à ce que les candidats au départ quittent l'Institution dans des conditions optimales.



Il faut cinq ans de service révolus pour pouvoir bénéficier d'un congé de reconversion lié au dispositif l'accompagnement préconisé par l'agence de reconversion de la Défense (ARD).

L'aide ne revêt pas un caractère systématique. Elle répond à une situation personnelle et demeure attribuée selon la règle de la juste suffisance.

Pendant 5 ans après son service actif, tout engagé a une **obligation légale de disponibilité**. Il est, en cas de crise majeure, à la disposition du régiment ou de l'organisme auquel il appartenait alors qu'il était en activité. **Il est donc tenu d'informer son unité** de ses éventuels changements d'adresse.

L'engagé peut poursuivre son parcours militaire dans la réserve au sein d'une formation pour laquelle **il effectue des missions opérationnelles rémunérées**. Il peut ainsi occuper des postes à responsabilités et a la **possibilité de devenir sous-officier de réserve**.

