



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DES ARMÉES



DIRECTION DES
RESSOURCES HUMAINES

Sous-direction recrutement

Paris, le

21 NOV. 2019

N° /ARM/RH-AT/SDR/REC/MDR/NP

532092

DIRECTIVE TECHNIQUE

- OBJET : Recrutement des militaires du rang (EVAT/VDAT) en 2020.
- REFERENCES : 1) décret n° 2008-961 du 12/09/2008 modifié relatif aux militaires engagés ;
2) arrêté du 20/10/017 fixant les modalités de souscription des engagements dans l'armée de terre ainsi que les conditions et modalités de recrutement au premier grade de militaire du rang ou de sous-officier ;
3) instruction n° 812/ARM/RH-AT/PRH/LEG du 16/02/2018
4) instruction n°2000/ARM/RH-AT/PRH/LEG du 23/11/2017
5) instruction n° 506/DEF/EMAT/PRH/APP-RES du 25 /03/1999
6) note n° 500868/ARM/RH-AT/EP/PRH/SOFF/NP du 26/01/2018
- ANNEXES : 5.

Après une stabilisation du plan de recrutement (PR) militaires du rang en 2018 et 2019, le PR 2020 repart à la hausse. Il représente 12393 MDR (dont 1061 VDAT) pour le BOP terre, 1200 pour la BSPP, 200 pour les ForMiSC et 216 pour le SEA, soit **un volume de 14009 MDR** (tout statut, tout BOP).

Pour remplir cette mission exigeante, la présente directive technique fixe trois axes d'effort :

- **Accélération du processus décisionnel** avec la suppression en 2019 de la commission nationale numéro 3 et la mise en place de la procédure « au fil de l'eau » qui répond au besoin du retour rapide de la prise de décision de recrutement vers les CeR et les candidats. En 2020, le cadencement des CNA 1 et 2 va évoluer en fonction de la période du recrutement (détail dans l'annexe II) ;
- **Harmonisation des pratiques** au sein de la chaîne recrutement avec la diffusion d'un guide technique CCQR et CeR qui a pour vocation de standardiser la rédaction et l'appréciation de la fiche de recrutement d'un candidat militaire du rang ;
- **Diffusion des directives de fonctionnement entre la SDR/BR et les CCQR** des groupements de recrutement et de sélection (GRS) afin de définir les exigences liées au profil des candidats, des postes à pourvoir (domaines/filières) et des contraintes liées à la réalisation du plan de recrutement (annexe IV).

Le général Rémi SEIGLE
sous-directeur recrutement
de la direction des ressources humaines de l'armée de Terre
par ordre,
le colonel Alain Didier
chef du bureau recrutement



DESTINATAIRES (pour action) :

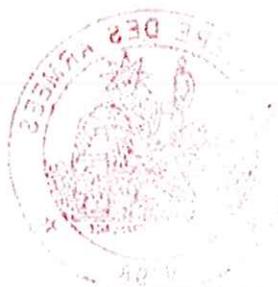
- CDC des GRS
- Chef DR et chef DEI des GRS
- Tous CIRFA, toutes CCQR
- DRHAT/SDR/BEE/SEVAL
- DRHAT/SDR/BMR

COPIES (pour information) :

- DRHAT/COM FORM
- DRHAT/SDG/BMDR
- DRHAT/SDEP/BPRH/MDR
- CFT/DIV FPE
- COM FST
- COM ALAT
- COM SMA/DRH
- DC SEA/SD-RH
- DIR SMITER
- DC SSA
- DC SCA
- COMFORMISC
- BSPP/EM/DIV CDT
- A/C chrono

COPIE (ATCR) :

- Monsieur le général, directeur des ressources humaines de l'armée de Terre ;
- Monsieur le général, sous-directeur recrutement de la direction des ressources humaines de l'armée de Terre ;
- Monsieur le général, sous-directeur études-politique de la direction des ressources humaines de l'armée de Terre.



DATES DES SIGNATURES DES CONTRATS D'ENGAGEMENT MDR EN 2020

DATES D'ENGAGEMENT MDR 2020	
JANVIER	MARDI 07
FEVRIER	MARDI 04
MARS	MARDI 03
AVRIL	MARDI 07
MAI	MARDI 05
JUIN	MARDI 02
JUILLET	MARDI 07
AOÛT	MARDI 04
SEPTEMBRE	MARDI 01
OCTOBRE	MARDI 06
NOVEMBRE	MARDI 03
DÉCEMBRE	MARDI 01

CADENCEMENT DES COMMISSIONS NATIONALES D'AFFECTATION

Dans le but d'accélérer le processus décisionnel, il a été décidé en 2019 de passer de trois à deux CNA et de finaliser le PR « au fil de l'eau ». Ce nouveau dispositif est efficace car il a permis de réduire significativement le temps de réponse entre l'étude de la candidature et la prise de décision « candidature retenue » pendant la période « au fil de l'eau » et de diminuer le nombre de désistements.

Toujours dans le même esprit, il y aura deux nouvelles expérimentations en 2020 :

- Pour le PR01, il n'y aura qu'une seule CNA en novembre 2019 puis directement « au fil de l'eau » afin que les CeR puissent orienter au plus tôt les candidats et permettre de réaliser le plan avant la période délicate des fêtes de fin d'année ;
- Face aux difficultés à honorer le PR post-estival, l'ouverture des PR09 et PR10 sera anticipée.

Rappel : pour les CNA1 et CNA2, seule la décision de recrutement signée par le général sous-directeur recrutement ou le chef de bureau recrutement, autorise à communiquer aux candidats le résultat de la commission. **En période « au fil de l'eau », les conseillers sont autorisés à communiquer les résultats dès réception de la décision générée dans SIREC.**

532092

ANNEXE II (suite) à la directive technique n° /ARM/RH-AT/SDR/REC/MDR/NP du

21 NOV. 2019

	Novembre 2019				Décembre 2019				Janvier 2020					Février 2020				Mars 2020			
	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Date butoir		08/11	22/11						03/01				31/01					06/03		20/03	
CNA1			14/11	27/11						08/01				05/02					11/03		25/03
Date butoir						13/12						24/01				21/02					27/03
CNA2	07/11						18/12						29/01				26/02				
Décision Fil de l'eau			29/11				20/12						30/01				28/02				27/03

	Avril 2020				Mai 2020					Juin 2020				Juillet 2020				
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Date butoir					01/05	07/05				05/06	12/06			03/07				
CNA1						06/05	13/05				10/06	17/06			08/07			
Date butoir				24/04					29/05				26/06				24/07	
CNA2	01/04				29/04					03/06				01/07				29/07
Décision Fil de l'eau				30/04					29/05					02/07			24/07	31/07

	Août 2020				Septembre 2020				Octobre 2020					Novembre 2020				Décembre 2020			
	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
	Fil de l'eau PR 09 et 10																				
Date butoir					04/09				02/10												
CNA1						09/09				07/10											
Date butoir								25/09				23/10									
CNA2									30/09				28/10								
Décision Fil de l'eau				28/08					02/10			24/10					27/11				

DIRECTIVES ET PROCEDURES DE FONCTIONNEMENT ENTRE LA SDR/BR/SECTION S/OFF-MDR ET LES GRS/CCQR

L'orientation des candidats par les CeR ainsi que le travail de contrôle et de vérification des dossiers par les CCQR permettent d'optimiser la réalisation des plans de recrutement au niveau qualitatif et quantitatif. La qualité du travail de toute la chaîne de recrutement permet une prise de décision rapide et éclairée du bureau recrutement.

Les directives et les procédures de fonctionnement décrites ci-dessous permettent d'harmoniser l'orientation des fiches de candidatures et de respecter l'égalité de traitement des candidats quels que soient les CIRFA et les GRS d'appartenance.

- l'IM 812 fait foi et prend le pas sur les fiches métiers si celles-ci devaient entrer en contradiction avec l'IM. Une mise à jour du tableau synthèse des fiches métiers parviendra prochainement aux CCQR pour diffusion au CIRFA ;
- les dossiers E1 et les bons dossiers E2 doivent prioritairement se voir proposer des contrats de 8 ou 10 ans. Pour rappel, un dossier E1 ayant un CE3 ne peut pas être considéré comme un dossier éligible à un contrat long ;
- les candidats E3 doivent prioritairement être orientés VDAT, à l'exception des candidats qui postulent pour des postes techniques, difficiles à honorer et qui requièrent un diplôme spécifique ;
- les candidats CE3 ne peuvent être orientés EVAT en CNA 1 et 2, sauf si le CE est côté **peu pénalisant ou jugé** nécessitant une attention particulière de la part du CeR. Dans ce cas, la CCQR doit contacter au préalable la cellule MDR avant l'orientation ;
- les candidats ultra-marins font exception à ces règles précitées pour des raisons de logistique (billets d'avion) ; néanmoins toute candidature sera étudiée notamment au fil de l'eau selon les capacités des CIRFA à mettre en route le candidat ;
- le choix exclusif de garnison ou d'unité (TAP/TDM) est à proscrire car il pénalise la réalisation des plans de recrutement. Les CeR veilleront à ce que les candidats fassent preuve d'ouverture dans les choix d'affectation et de métiers. Pour les candidats qui ne souhaitent pas déroger au choix exclusif et qui demandent des unités fortement concurrentielles, les CeR doivent les avertir des conséquences possibles (candidature non retenue, réétudiée sur le plan suivant...). Dans certains cas, la cellule MDR renverra aux CCQR et avant la CNA certains dossiers afin que l'orientation soit revue entre le CeR et le candidat ;
- les candidats qui postulent pour la Mêlée (INF et BLD) devront avoir idéalement une maîtrise de soi (MS) adaptée (A) et qu'il soit précisé dans l'évaluation : candidat apte à gérer ses émotions en situation stressante. Néanmoins, une orientation dans ces domaines reste possible exceptionnellement avec une MS PA si elle est compensée par une appréciation du CeR qui appuie favorablement cette cotation (ex : réussite à une PMD...).

- étant donné que le nombre de postes ouverts au recrutement en RT-NE est volumineux, les candidats du GRS-NE devront proposer une affectation en RT-NE en choisissant un ou deux sans s'interdire des affectations dans les autres régions ;
- la cotation « O » engage le conseiller en recrutement sur la capacité de son candidat à tenir l'emploi pour lequel il postule, mais aussi sur sa fiabilité à signer son contrat. Pour rappel, « O2 » est la norme, et ne pénalise pas le candidat. Les « O1 » seront particulièrement étudiés par la cellule MDR, avec le risque que le dossier soit renvoyé si la cotation n'est pas cohérente avec la fiabilité du candidat dans ses choix et la qualité de ses évaluations pour les postes demandés.
- Les candidats non-retenus doivent se voir proposer une piste de sortie par « le haut » en suivant les orientations réalisées suite aux commissions de sélection :
 - **recrutement à la Légion Etrangère**, qui fait un effort pour recruter des francophones : les orienter vers le poste d'information de la légion étrangère (PILE) de proximité et lui transmettre les coordonnées du candidat ;
 - **recrutement dans la réserve** : les aider pour s'inscrire sur « www.etrereserviste.fr » ;
 - les inciter à effectuer une période de **préparation militaire** pour bonifier les candidatures ou affermir les vocations ;
 - les inciter à **se remettre à niveau** en s'appuyant sur des dispositifs comme le Service Militaire Volontaire (SMV), le Service Militaire Adapté (SMA) ou les Etablissements Pour l'Insertion dans l'Emploi (EPIDE).

La fiabilité des choix du candidat correspond aux critères suivants :

O1 : TRES FIABLE : le candidat a exprimé une motivation claire pour le poste (emploi/affectation), ses résultats d'évaluation sont conformes aux attendus pour tenir le poste (sport, cognitif, MS etc...), et le CeR est certain de la fiabilité du candidat (signature du contrat, capacité à réussir sa formation initiale et à tenir son poste).

O2 : FIABLE : l'un des trois critères énoncés ci-dessus est manquant.

O3 : PEU FIABLE : le CeR alerte la cellule MDR du manque de fiabilité, de motivation ou d'aptitude du candidat dans le ou les choix concernés.

Avec la création de la prime de lien au service (PLS), la prime d'engagement initial (PEI) a été supprimée. Pour autant, les métiers au recrutement n'ont pas évolué mais la mention « prime » et « sans prime » a disparu.

La PLS s'inscrit dans la politique de préservation des effectifs et des besoins en compétences. Les CeR doivent s'approprier ce nouveau dispositif et le communiquer aux candidats.

Lien intradef ci-dessous :

<http://portail-drhat.intradef.gouv.fr/DRHAT/politique-rh/actualites/5687-la-prime-de-lien-au-service-un-nouvel-outil-d-attractivite-et-de-fidelisation>

Ce qu'il faut retenir, la PLS est attribuée aux militaires du rang CQT (CME + CTE + caporal) après 5 ans de services. Une jeune recrue qui souscrit un contrat long de 8 ou 10 ans la touchera après 5 ans de services s'il est CQT.

Point particulier : pour le PR01-2020, lors de la signature des contrats, il faudra supprimer manuellement sur le document Word la mention « prime » ou « sans prime ».

METIERS AU RECRUTEMENT	
AIDE CAVALIER DE MANEGE	HORS BOP : ASSISTANT ADMINISTRATIF
AIDE MARECHAL FERRANT	HORS BOP : CUISINIER
AIDE MONITEUR EPMS	HORS BOP : LOGISTIQUE ESSENCE
ARRIMEUR LARGUEUR	HORS BOP : MAINTENANCIER MATERIEL PETROLIER
ASSISTANT ADMINISTRATIF	HORS BOP : MECANICIEN
ATHLETE MILITAIRE	HORS BOP : POMPIER FEU
COMBATTANT AUXILIAIRE SANITAIRE	HORS BOP : POMPIER SPECIALISTE
COMBATTANT CYNOTECHNIE	HORS BOP : SMA
COMBATTANT DE LA CAVALERIE BLINDEE	Hors BOP : EQUIPIER SECURITE CIVILE
COMBATTANT DE LA LOGISTIQUE	MECANICIEN
COMBATTANT DE LA MAINTENANCE	MECANICIEN AVIONIQUE
COMBATTANT DE L'AERONAUTIQUE	MECANICIEN CELLULES ET MOTEURS
COMBATTANT DE L'ARTILLERIE	MECANICIEN D'ARMEMENT
COMBATTANT DE L'INFANTERIE	MECANICIEN DETECTION ELECTROMAGNETIQUE
COMBATTANT DES SIC	MECANICIEN OPTRONIQUE ANTI-CHARS ET NBC
COMBATTANT DU GENIE	MECANICIEN STRUCTURE DES AERONEFS
COMBATTANT DU NBC	MECANICIEN SYSTEME D'INFO ET COMMUNICATION
COMBATTANT DU RENSEIGNEMENT	MECANICIEN TOURELLES ET CONDUITES DE TIRS
COMBATTANT DU RENSEIGNEMENT DRONES	MECANICIEN VHL RGA
CONDUCTEUR ENGINS SPECIAUX RGA	MUSICIEN
ELECTROMECHANICIEN FRIGORISTE	POMPIER SAUVETEUR
GEOGRAPHE	SERVANT GROUPE ELECTROGENE
HORS BOP : AGENT POLYVALENT HOTELLERIE / LOISIRS	TECHNICIEN ENERGIE
HORS BOP : AGENT SYSTEME DE TELECOMMUNICATION ET RESEAUX	TECHNICIEN RESTAURATION HOTELLERIE LOISIRS